

Impresa e lavoro autonomo nella “riforma Fornero”

La resurrezione delle collaborazioni coordinate e continuative

SOMMARIO: 1. Il contratto di lavoro a progetto. – 2. Le risorte collaborazioni coordinate e continuative *tout court*. – 3. Le cosiddette “partite IVA”. – 4. Il lavoro occasionale. – 5. Conclusioni.

1) Il contratto di lavoro a progetto

Nella ridefinizione delle regole in materia di flessibilità in entrata operata dalla recente legge di riforma del mercato del lavoro n. 92 del 28 giugno 2012 (cd. riforma Fornero) mantiene la medesima centralità che la caratterizzava nel quadro della legge Biagi la disciplina del contratto di lavoro a progetto, dovendo ricondursi all’incisiva modifica che la stessa viene a subire per effetto dell’intervento riformatore le significative variazioni morfologiche e contenutistiche della complessiva offerta tipologica che connotava la previgente disciplina posta dalla legge Biagi¹.

E’, in effetti, muovendo dalla rinnovata normativa in materia di contratto di lavoro a progetto che la legge Fornero ridefinisce l’assetto dei rapporti tra impresa e lavoro, in particolare sullo specifico versante del lavoro autonomo.

¹ “Proprio al consolidamento, se non al rafforzamento del ruolo fin dall’origine assegnato, in vista di tale obiettivo (contrastare il ricorso improprio alle collaborazioni coordinate e continuative a copertura in realtà di rapporti di natura subordinata) al lavoro a progetto, sono anzi mirate, nell’intenzione del legislatore, le novità da ultimo apportate alla precedente disciplina” così G. MASCARELLO, *Il lavoro non subordinato: il contratto a progetto*, in F. Amato, R. Sanlorenzo, *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un’analisi ragionata*, ... 70. Sulle conseguenze e, a monte, sull’utilità ed opportunità degli interventi effettuati la dottrina si è divisa, ritenendoli alcuni commentatori di fatto superflui, in ragione della sostanziale conformità delle principali novità apportate alla nozione e disciplina del lavoro a progetto all’interpretazione già data delle pregresse previsioni dalla quantomeno prevalente giurisprudenza (cfr. M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, in www.csdle.lexunict.it), altri, operando tra essi dei distinguo, alcuni opportuni ed i rimanenti inutili o quantomeno sovrabbondanti (vedi T. TREU, *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, in *Dir. lav. rel.ind.*, n. 1/2013), altri ancora, in termini critici, orientati in senso restrittivo a perseguire l’evidente obiettivo di indurre il mercato ad un maggiore utilizzo del contratto di lavoro subordinato (così M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in www.csdle.lexunict.it, 1, e ora in *Arg. dir. lav.*, n. 5/2012, nello stesso senso M. TIRABOSCHI, *Una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul ddl. 3249/2012*, in *Adapt Press*, aprile 2012, che imputa alla riforma la pretesa di ingabbiare con norme inderogabili la crescente varietà dei lavori nel tipo del lavoro subordinato e in termini ancor più radicali F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in www.csdle.lexunict.it, il quale coinvolgendo anche le modifiche riferite al lavoro a progetto nelle aspre censure rivolte all’intera riforma, imputa loro la responsabilità di “rendere il regolamento dettato dal d. lgs. n. 276/2003 talmente stretto da far ritenere essere il vero scopo perseguito quello di un suo lento ma inarrestabile deperimento”) In generale, sulla nuova disciplina si vedano i primi commenti di G. SANTORO PASSARELLI, *Le novità normative sul lavoro a progetto e sulle prestazioni di lavoro autonomo rese dalle partite iva nella l. n. 92/2012 (art. 1, commi 23-27)*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, in *Dir. Prat. Lav.*, Suppl. al n. 33, 2012, 137; M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, *La nuova riforma del lavoro, Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012

Il tutto ruota essenzialmente intorno alla modifica di quell'elemento estrinseco che, unitamente alla durata necessariamente a termine del contratto in questione, ancora lo connota, elemento dato in precedenza dalla riferibilità della collaborazione coordinata e continuativa resa dal lavoratore ad un "progetto, programma di lavoro o fase di esso" ed ora dalla riferibilità al solo "progetto".

La modifica si tinge del valore significante del termine "progetto" ad esso attribuito già sotto la vigenza della legge Biagi, identificativo di un'attività destinata a sfociare nella realizzazione di un bene o servizio specifico rispondente ad una esigenza organizzativa, produttiva o tecnica peculiare, contingente o complementare rispetto all'ordinaria attività aziendale e contrapposto agli ulteriori termini dell'originaria locuzione, "programma di lavoro o fase di esso", ritenuti, viceversa, espressivi di attività non qualificabili in relazione ad uno specifico obiettivo realizzativo ma, al contrario, finalizzate all'integrazione con altre attività preordinate allo svolgimento dell'ordinario processo produttivo².

In altre parole, mentre il progetto identificava attività esterne al *core business* aziendale, quelle suscumbibili sotto la locuzione "programma di lavoro o fase di esso" ne costituivano parte integrante, di modo che l'eliminazione di quei termini ed il riferimento esclusivo al

² In questi termini può leggersi la circolare del Ministero del Lavoro, 8 gennaio 2004, n. 1, che definiva il progetto come "un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione" aggiungendo che esso "può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa" mentre faceva consistere il "programma di lavoro o fase di esso", che si caratterizzerebbero per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali, "in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale". Pur nella varietà delle opinioni espresse, la tesi ha trovato eco nella dottrina che in prevalenza ha ritenuto i termini progetto e programma, non un endiadi (cfr. G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 664 ss.) ma espressione di situazioni, in tutto o in parte, ontologicamente diverse. Sotto un primo profilo si può richiamare l'argomento che attribuisce rilevanza, nel caso del progetto, al risultato finale e, dunque, dell'*opus perfectum*, che a sua volta rimanda alla nozione di obbligazione di risultato, mentre, nel caso del programma, all'attività del prestatore destinata ad inserirsi nell'organizzazione di impresa e, perciò, alle *operae*, con conseguente riferimento al concetto alternativo di obbligazione di mezzi (vedi G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro parasubordinato, lavoro coordinato, lavoro a progetto*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004). Sotto altro profilo rileva l'argomento per il quale il progetto ha strutturalmente la funzione di rispondere ad un interesse "temporaneo" del committente (così P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi, subordinazione e dipendenza nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giust. civ.*, 2005, II, 131, nonché M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto* in www.csdle.lexunict.it, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in www.csdle.lexunict.it, e S. BRUN, *Primi orientamenti della giurisprudenza di merito sul lavoro a progetto: prevale la linea morbida*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 330, la quale giunge ad affermare che "la teoria che assegna alla temporaneità dell'esigenza soddisfatta dalla prestazione di lavoro dedotta nel contratto di lavoro a progetto l'elemento dirimente per appurare la reale riconducibilità della prima al secondo" è la "più condivisibile da un punto di vista giuridico e la più opportuna dal punto di vista della trasposizione applicativa dell'istituto". Ancor più chiaramente la giurisprudenza ha affermato che il progetto, in quanto specifico, "pur avendo ad oggetto attività rientranti nel ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, deve pur sempre distinguersi da questa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa" (così Trib. Milano, 18 luglio 2011 nonché, quasi testualmente, Corte App. Firenze, 17 gennaio 2012)

progetto nella disciplina attuale configura il contratto di lavoro a progetto come modello collaborativo riservato allo svolgimento di attività estranee a quella propria dell'azienda³.

Lettura, questa, cui inequivocabilmente rimanda la previsione ora inserita nella legge di riforma intesa ad escludere che il progetto possa consistere “in una mera riproposizione dell'oggetto sociale”.⁴

Una tale lettura trova altresì sostegno nel riferimento esplicito alla necessità che il progetto sia “funzionalmente collegato a un determinato risultato finale”, risultato che, nonostante quanto opinato da un'autorevole dottrina⁵, non si distingue dal progetto stesso⁶, risolvendosi in una riproposizione del termine medesimo riguardato sotto il profilo del suo esito finale, così da indurre a ritenere che il riferimento esprima piuttosto la compiutezza, il carattere finito, dell'opera e del servizio che ne costituisce l'oggetto, in modo tale da porsi quasi in termini di endiadi con la successiva previsione sopra richiamata per cui il progetto non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale, valendo ad escludere che il progetto possa consistere nell'affidamento al collaboratore di un segmento non isolabile e non qualificato da uno specifico esito produttivo dell'ordinario processo di produzione aziendale.

³ Analogo rilievo, sia pur in un contesto concettualmente differente, si rinviene in A. PERULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *Lav. dir.*, 2012, 544, “nella disposizione che abroga la nozione di programma, il legislatore accentua il profilo teleologico del lavoro a progetto, il suo scopo o dimensione collegata al “risultato” nell'attività esecutiva, per distinguerla più nettamente da prestazioni aventi ad oggetto una mera *faciendi necessitas* come avviene nel rapporto di lavoro subordinato classico”

⁴ Vedi Trib. Torino, 15 aprile 2005, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, 849 con nota di R. BAUSARDO, nonché in *Lav. giur.*, 2005, 665, con nota critica di V. FILÌ, *Il commento*, secondo cui il ricorso al lavoro a progetto sarebbe illegittimo, derivandone la non specificità del progetto, quando fosse ravvisabile una perfetta coincidenza tra l'oggetto dell'attività aziendale, il suo *core business*, e l'oggetto della prestazione affidata ai collaboratori a progetto, il cui apporto non sarebbe destinato ad integrare l'organizzazione di impresa ma a sostituirla ed esaurirla”. Si esprime criticamente sulla medesima sentenza A. PERULLI, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, 2005, I, 717, che quelle medesime critiche rivolge ora alla scelta normativa di conformarsi a quella tesi, vedi ID. *Lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 548 ss. Per la giurisprudenza successiva favorevole a tale orientamento vedi Trib. Milano, 27 marzo 2009, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 68.

⁵ Vedi A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro*, Padova, 2011, 31, per il quale “il risultato non è l'oggetto dell'obbligazione, che rimane un'obbligazione di mezzi, bensì lo scopo del committente al cui conseguimento, appunto, collabora il lavoratore coordinato”

⁶ Così T. TREU, *op. cit.*, 40-41, secondo il quale la precisazione che il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale, in quanto il risultato si può identificare con la realizzazione del progetto (se questo è effettivo) è “poco più che una tautologia”. Nello stesso senso M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, cit., 12, il quale poi osserva come la modifica lasci emergere “un ben preciso orientamento del legislatore che va nella direzione di consentire la stipulazione del contratto di lavoro a progetto solo quando il risultato pattuito si identifica in un risultato compiuto, nell'opus, e cioè nella produzione di quella predeterminata modificazione della realtà materiale che il collaboratore assume l'obbligo di realizzare nell'arco di tempo pattuito”.

In tal modo la legge Fornero si conforma agli arresti giurisprudenziali prevalsi in sede di applicazione della disciplina in materia dettata dalla legge Biagi⁷, oltre che alla lettura che della stessa ne aveva dato la dottrina maggioritaria, la quale, negando all'elemento della riferibilità al "progetto, programma di lavoro o fase di esso", a cagione della sussumibilità in essa di attività indifferentemente "esterne" ed "interne" al *core business* aziendale, concepite le une come autonome e le altre come subordinate, ogni valenza di identificazione tipologica della prestazione oggetto del contratto di lavoro a progetto, aveva riaffermato la centralità del dato tradizionale dell'eterodirezione quale criterio discrezionale tra subordinazione e autonomia⁸, giungendo a configurare la previsione di cui all'art. 69, comma 1, dal d. lgs. n. 276/2003, secondo cui "*I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*", in termini di presunzione relativa⁹, suscettibile dunque di prova contraria, così da ritenere ammissibile, in ciò seguita almeno sulle prime dalla giurisprudenza¹⁰, la

⁷ Analogo rilievo è espresso da G. SANTORO PASSARELLI, *op. cit.* 137, il quale rileva come l'intervento riformatore abbia tradotto in disposizioni normative una serie di precisazioni fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza su alcuni nodi problematici, a cominciare dalla nozione di progetto.

⁸ Per la ricostruzione della lettura normalizzatrice della disciplina sul lavoro a progetto dettata dalla legge Biagi sia consentito il rinvio a N. DE MARINIS, *Impresa e lavoro oltre la legge Biagi*, Torino, 2008, 82 ss.

⁹ Tra i sostenitori della presunzione semplice: M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in www.csmbunimore.it, A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. dir.*, 2004, 112; M. PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al titolo VII del d. lgs. n. 276/2003*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004; D. DE FEO, *La (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia e i nuovi modelli contrattuali*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 660. Viceversa sostengono la natura *juris et de jure* della presunzione in parola D. MEZZACAPO, *La fattispecie lavoro a progetto*, in *Dir. lav. merc.*, 2005, 393; A. PIZZOFERRATO, *Presente e futuro del lavoro a progetto*, in *Lav. giur.*, 2004, 839; M. PALLINI, *Lavoro a progetto: ritorno al futuro?*, in www.csdllexunict.it, S. BRUN, *op. cit.*, 330; F. CARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 655; M. MAGNANI, S. SPATARO, *op. cit.*, 6; R. DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, 19; A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, nonostante censuri di incostituzionalità la soluzione legislativa, cfr ID., *Lavoro a progetto, incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 293.

¹⁰ Cfr. Trib. Torino, 15 aprile 2005, *cit.*, Trib. Ravenna, 21 novembre 2005, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 329; Trib. Modena, ord., 21 febbraio 2006, in *Lav. giur.*, 2006, 467, con nota di M. MISCIONE; Trib. Torino, 17 maggio 2006, in *Or. giur. lav.*, 2006, I, 335; Trib. Pavia, 13 febbraio 2007, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2007, 433; Trib. Bologna, 6 febbraio 2007, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 805; Trib. Torino, 13 aprile 2007, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 809; Trib. Pisa, 17 novembre 2008, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 908; App. Venezia, 27 aprile 2010, in *Rass. Giur. lav. Veneto*, 2011, f. 2, 102; App. Brescia, 22 febbraio 2011, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2011, 362. Per l'opposto orientamento successivamente consolidatosi a partire dal 2007 vedi Trib. Milano, 3 novembre 2010, in *Lav. giur.*, 2011, 601; App. Firenze, 26 gennaio 2010, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2010, II, 419; Trib. Milano, 12 gennaio 2010, in *Or. giur. lav.*, 2009, I, 598; Trib. Novara, 23 ottobre 2009, in *Lav. giur.*, 2010, 183; Trib. Milano, 15 ottobre 2009, in *Not. giur. lav.*, 2009, 580; Trib. Milano, 23 gennaio 2009, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2009, 443; Trib. 16 luglio 2008, in *Or. giur. lav.*, 2008, I, 585; Trib. Monza, 12 luglio 2008, in *Inf. Prev.* 2008, 1082; Trib. Milano, 21 giugno 2008, in *Lav. giur.*, 2008, 1027; Trib. Benevento, 29 maggio 2008, in *Not. giur. lav.*, 2008, 702; Trib. Modena, 29 gennaio 2008, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 216; Trib. Milano, 5 febbraio 2007, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 809; Trib. Padova, 4 maggio 2006, in *Rass. Giur. lav. Veneto*, 2007, f. 2, 65.

qualificazione autonoma di collaborazioni coordinate e continuative non connotate dalla riferibilità ad uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso¹¹.

E non è un caso che l'odierno intervento riformatore si volga a recuperare in quella logica la valenza di identificazione tipologica della prestazione oggetto del contratto a progetto, circoscrivendo alla riferibilità al solo progetto, concepito come espressivo di attività "esterne" ovvero estranee alla normale attività aziendale e come tali autonome, e non più anche al "programma di lavoro o fase di esso", l'elemento qualificante del tipo¹², così da poter sostenere l'originaria incerta formulazione dell'art. 69, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003 con una norma di interpretazione autentica, secondo cui quella disposizione "*si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*" e delineare una sanzione che si concreta nella nullità del contratto a progetto cui consegue la conversione del medesimo in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La riforma vale così ad espungere dall'ordinamento quell'interpretazione, pur autorevolmente sostenuta in dottrina, ma rimasta minoritaria¹³, che, facendo leva appunto

¹¹ Lo ammette A. PERULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 553, laddove rileva che "Benché foriera di una incoerenza sistematica rilevata dalla dottrina (giacché per tale via potevano risorgere forme di collaborazione atipiche interdette dall'art. 69 del d. lgs. 276/2003) ma tollerata da una parte della giurisprudenza, la soluzione della presunzione semplice rappresentava di fatto un punto di equilibrio tra esigenze di tutela del prestatore e legittime aspirazioni dell'impresa a dimostrare che, pur in assenza di progetto, il rapporto instaurato non conosceva le stigmate della subordinazione giuridica"

¹² Sennonché non sembra risultare ancora sufficiente atteso che la reazione della dottrina non si è fatta attendere: si incarica di riproporre rispetto alla nuova disciplina la lettura normalizzatrice già affacciata e prevalsa con riguardo alla legge Biagi, disconoscendo ogni valenza qualificatoria al "progetto", così finendo per mettere in discussione il complessivo impianto normativo e l'impostazione dogmatica ad esso sottesa. A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 545, il quale osserva "Rimane, peraltro, impregiudicata la densa questione teorica relativa all'identificazione dell'oggetto dell'obbligazione in relazione al progetto, A mio giudizio rimane preferibile la tesi, ..., secondo la quale l'oggetto dell'obbligazione non è il "progetto" in sé in quanto la prestazione d'opera di cui all'art. 409 c.p.c. che evidentemente richiama la nozione di cui all'art. 2222 c.c.. Coerentemente con le prospettazioni largamente accreditate nel campo della teoria civilistica dell'obbligazione, l'oggetto del contratto non è il risultato atteso dal creditore ma è la prestazione del debitore, ossia il suo comportamento, onde, secondo le teorie personalistiche, oggetto del dovere del debitore non è il risultato del comportamento, cioè la soddisfazione dell'interesse del creditore, ma piuttosto un determinato compito, dal quale potrebbe anche non seguire la realizzazione dell'interesse creditorio. Peraltro, ogni rapporto obbligatorio, in quanto costituito per soddisfare un interesse del creditore (art. 1174 c.c.) implica aspetti di comportamento e aspetti di risultato, nella misura in cui l'oggetto dell'obbligazione è costituito dal comportamento del debitore e il risultato di tale comportamento è destinato a produrre il soddisfacimento dell'interesse tutelato dall'ordinamento giuridico o dall'autonomia privata. La prestazione del lavoratore a progetto consiste quindi, in ogni caso, in un comportamento del debitore; potrà, a seconda delle singole fattispecie ed in relazione agli elementi di materialità/intellettualità della prestazione stessa, discutersi della proporzione tra i due elementi (comportamento e risultato) che, secondo una vasta gamma tipologica, rappresentano insieme considerati i fattori individuatori del rapporto obbligatorio rispetto alle altre situazioni giuridiche".

¹³ Esplicitamente M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto, Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, I, 2, 2005, pag. 1350, definisce il lavoro a progetto come

sul significato onnicomprensivo della locuzione “progetto, programma di lavoro o fase di esso”, suscettibile di fondare l’ammissibilità di una attrazione delle collaborazioni autonome nell’area della normale attività dell’impresa tradizionalmente propria del lavoro subordinato, lo aveva configurato come ulteriore modello di collaborazione all’impresa qualificato dalla esternalizzazione di segmenti dell’ordinario processo produttivo, non ad altra impresa secondo il comune schema dell’appalto, bensì attraverso l’inedito modulo dell’affidamento a singoli lavoratori autonomi e, dunque, quale frontiera ultima del decentramento produttivo, alla cui massima estensione doveva ritenersi votata la legge Biagi nel quadro di un rinnovato approccio all’impresa, concepita non più, secondo la definizione di cui all’art. 2555 c.c., come complesso organizzato di beni finalizzato al suo esercizio, ma come entità organizzativamente destrutturata e ricomponibile *ab externo* attraverso il concorso di una pluralità di modelli collaborativi ulteriori e alternativi rispetto al lavoro dipendente, già precedentemente invalsa nell’ordinamento¹⁴.

“un’ulteriore forma di esternalizzazione dell’attività dell’impresa, cioè di acquisizione di utilità esterne sul mercato delle opere e dei servizi in luogo delle prestazioni lavorative”, per poi argomentare nel senso che “l’esternalizzazione a favore di una sola persona, in una forma diversa dall’affidamento di lavoro a domicilio, era l’ultimo anello mancante, soprattutto con riferimento alla prestazione di un servizio: L’esternalizzazione di opere c’è sempre stata, anche al di là del lavoro a domicilio, in tutti i casi di subfornitura da parte di un artigiano. La prestazione di servizi, se effettuata da un’impresa, mette capo all’appalto di servizi. Oggi invece la prestazione a progetto e quindi l’esternalizzazione alla persona fisica è non soltanto ammessa, ma oggetto di protezione”. Ma già in precedenza aveva sostenuto la riconducibilità al fenomeno dell’esternalizzazione del ricorso, in sostituzione del contratto di lavoro subordinato, a contratti di lavoro autonomo U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, pag. 85. Si conferma a tale indirizzo interpretativo N: DE MARINIS, *Impresa e lavoro oltre la legge Biagi*, cit., 113 ss.

¹⁴ Quell’operazione scaturisce dalle scelte di politica del diritto che già connotavano l’azione legislativa promossa dal precedente governo D’Alema. Stanno lì a dimostrarlo le riforme all’epoca realizzate sul versante del mercato del lavoro, a cominciare dalla modifica dell’originaria disciplina del lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196 del 1997 introdotta dalla legge finanziaria per il 2000. nel senso della eliminazione del divieto della fornitura di lavoro temporaneo per le qualifiche di esiguo contenuto professionale e, viceversa, dell’inserimento della previsione preclusiva del ricorso a tale forma di impiego per le figure professionali individuate in sede di contrattazione collettiva ed in particolare per quelle addette a mansioni il cui svolgimento può presentare “maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi”. La prima disposizione, specialmente se letta in una con l’art. 1 della l. n. 196/1997 e con il testo dell’accordo interconfederale che, in conformità al rinvio a riguardo operato dal legislatore alla contrattazione collettiva, provvedeva a completare il panorama delle causali già parzialmente definito in sede legale, sostanzialmente riproducendo quelle invalse con riguardo al contratto a termine sotto la vigenza dell’art. 23 della legge n. 56/1987, nonché ad inserire le percentuali massime di utilizzo contestuale di lavoratori interinali, pur non imposte dalla legge, restava nella logica dell’eccezionalità. In effetti, quella disposizione suggeriva l’idea di un utilizzo dello strumento limitato al soddisfacimento di esigenze produttive diverse rispetto al normale assetto organizzativo o, comunque, eccedenti la sua ordinaria dimensione, di un utilizzo, quindi, rivolto all’acquisizione di professionalità peculiari o, in ogni caso, di livello tale da essere in grado di attendere a quelle funzioni legate al *core business* aziendale; di modo che la disposizione medesima risultava, non a caso, coerente con l’impostazione di politica del diritto propria della legge n. 1369 del 1960 sull’intermediazione di manodopera, rispetto alla quale la nuova disciplina sul lavoro interinale si poneva come mera deroga, impostazione che presupponeva un dimensionamento dell’organico tale da connotare l’organizzazione aziendale in termini di completezza ed autosufficienza rispetto al conseguimento dell’ordinario fine produttivo. Di contro, la nuova disposizione è strutturata in modo tale che l’operatività del divieto determini una selezione interna al normale organico aziendale che porti a distinguere tra professionalità che si connotano per l’essenzialità della loro stabile inserzione nell’organizzazione aziendale – essenzialità segnata

Il che, se postula l'utilizzabilità nell'indicata prospettiva del contratto di lavoro a progetto quale ora regolato dalla legge Fornero, non esclude l'ammissibilità di modelli collaborativi alternativi che comunque valgano ad integrare nell'impresa il lavoro autonomo nello spazio ora appunto lasciato vuoto dal contratto di lavoro a progetto al di sopra del limite in relazione al quale la stessa legge di riforma ha inteso ridisegnare i confini della tradizionale "fabbrica", restituire un perimetro certo all'impresa, in controtendenza o, se si vuole, a parziale rettifica della linea di *favor* verso una indiscriminata destrutturazione organizzativa dell'impresa progressivamente impostasi nell'ordinamento, venendo a predeterminarne il relativo assetto.

A tale intento va ricondotto, qui al tempo stesso rinvenendosi, argomentando *a contrario*, il limite cui sopra si accennava, il divieto ora posto dalla disposizione di cui al riformulato art. 61, comma 1, di ricorso al contratto a progetto per attività risolvendosi in "compiti meramente esecutivi e ripetitivi"¹⁵.

nel suo limite minimo dall'esigenza di garantire l'effettività delle norme che consentono l'imputabilità al datore della responsabilità per infortunio sul lavoro o per danni a terzi – e professionalità non caratterizzate da quel requisito e, perciò reperibili all'esterno per il soddisfacimento delle ordinarie esigenze produttive. Con il che quella disposizione finisce per legittimare un assetto organizzativo dell'impresa che, ai fini del suo giusto dimensionamento in relazione al suo ordinario obiettivo produttivo, può strutturalmente prescindere dall'utilizzo di personale stabilmente incardinato ed avvalersi di apporti limitati nel tempo e/o esterni ad essa, così segnando una radicale inversione rispetto all'impostazione originaria.

¹⁵ Tali compiti - prosegue la disposizione - possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previsione che non ha mancato di suscitare perplessità da parte della dottrina per la quale vedi, in particolare. M. MARAZZA, *op. cit.*, 15, il quale rileva l'incertezza della stessa interpretazione non risultando chiara, a suo avviso, la natura precettiva della previsione, soluzione per la quale finisce poi per optare attribuendo all'autonomia collettiva una funzione di mera specificazione, per di più eventuale, di quei compiti, ma altresì del livello di contrattazione collettiva a ciò autorizzato "giacché se non v'è dubbio che per i lavoratori l'accordo debba essere sottoscritto da sindacati nazionali comparativamente più rappresentativi non è affatto chiaro se possa trattarsi di un contratto collettivo aziendale (dunque sottoscritto da una singola impresa seppur con le organizzazioni dei lavoratori di livello nazionale)". A riguardo la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29 dell'11 dicembre 2012, avente ad oggetto "L. n. 92/2012 (c.d. riforma lavoro) – collaborazione coordinata e continuativa a progetto – indicazioni operative per il personale ispettivo" si limita a segnalare che l'intervento delle parti sociali (formula che sembra evocare il carattere nazionale di entrambi i contraenti) non condiziona l'applicabilità della presunzione, atteso che lo stesso appare meramente facoltativo, così avallando la tesi della natura precettiva della norma e derivandone la possibilità e l'opportunità di "indicare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sulla base di orientamenti giurisprudenziali già esistenti, quelle attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma" attività che, sollecitando il personale ispettivo a ricondurre i relativi rapporti nell'alveo della subordinazione, ricomprende nel seguente elenco da ritenersi invero sovrabbondante e tale da disconoscere la specificità di alcune professionalità: addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste o elenchi telefonici, addetti alle agenzie ipliche; addetti alle pulizie; autisti e autotrasportatori; baristi e camerieri; commessi e addetti alle vendite; custodi e portieri; estetiste e parrucchieri; facchini; istruttori di autoscuola; lettrici di contatori; magazzinieri; manutentori; muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera nel settore agricolo; addetti alle attività di segreteria e terminalisti; addetti alla somministrazione di cibi o bevande; prestazioni rese nell'ambito di *call center* per servizi cosiddetti *in bound*. In generale, la stessa circolare definisce, quanto ai contenuti, i "compiti meramente esecutivi" quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore, cui non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive dell'attività;

La disposizione, vale, infatti, a radicare quei compiti nell'area del lavoro subordinato¹⁶ saldandoli alle attività connesse alla responsabilità del vertice aziendale, le sole fin qui vincolate a quel modello collaborativo ai sensi dell'art. 1, comma 4, della legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64, comma 1, della legge n. 488/1999 (finanziaria per il 2000)¹⁷ nelle prospettiva appunto di ridefinire, valendosi dell'imposizione del modello dominante del lavoro subordinato per le prestazioni di base, al pari di quelle di vertice, i confini di una compiuta organizzazione di impresa e a segnare, entro il limite posto a monte e a valle dalla subordinazione, l'ambito di ammissibilità in quell'organizzazione dell'integrazione delle collaborazioni autonome.

2) Le risorte collaborazioni coordinate e continuative *tout court*

In questa direzione spinge la disposizione che l'art. 1 della legge n. 92/2012, al comma 23, lett. g), aggiunge all'art. 69, comma 2, del d. lgs. n. 276/2003, disposizione che così espressamente recita “*Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di*

mentre riconduce al concetto di ripetitività quelle attività elementari tali da non richiedere, per la loro stessa natura, nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente.

¹⁶ In tal senso vedi una recente giurisprudenza della Corte di Cassazione ed, in particolare, Cass. 5 agosto 2010, n. 18271 secondo cui l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato può essere accertata anche in mancanza di assoggettamento a disposizioni di volta in volta emesse dal datore di lavoro in relazione a mutevoli esigenze organizzative non solo allorché il lavoratore presti mansioni di contenuto intellettuale e creativo ma anche quando venga adibito a mansioni estremamente elementari e ripetitive. Fortemente critico sull'opzione legislativa è M. MARAZZA, *op. cit.*, 15, il quale, pur conscio che il predetto orientamento giurisprudenziale inteso a sancire l'incompatibilità tra lavoro autonomo e mansioni “estremamente semplici e ripetitive” era già stata adombrata da Cass. 5 maggio 2004, n. 8569, inedita, cui, peraltro, l'A. contrappone le decisioni con cui la stessa Corte ha affermato il principio per cui qualunque attività umana economicamente rilevante può formare oggetto di un contratto di lavoro autonomo o subordinato, citando in particolare Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728, in Arg. dir. lav., 2010, 943, Cass. 7 dicembre 1994, n. 1219, in Giust. civ., 1994, I, Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in Mass. Giur. It., 1990, rileva che “*solo per il contratto di lavoro a progetto e non anche per le altre tipologie contrattuali di lavoro autonomo è dunque per la prima volta superato il consolidato principio secondo cui qualunque attività lavorativa economicamente valutabile poteva essere dedotta in un contratto di lavoro subordinato od autonomo a seconda delle modalità di svolgimento della prestazione*”. Gli fanno eco A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 551, il quale, sulla premessa che “*non è certo dalla esecutività o ripetitività dei compiti che si può ricavare l'autonomia della prestazione, bensì dalle modalità con cui la prestazione è resa in concreto*” non solo ne condivide il rilievo ma in relazione ad esso prospetta un vizio di illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 Cost., sotto il profilo della ingiustificata discriminazione tra lavoratori autonomi *tout court* e lavoratori a progetto, in considerazione della circostanza che la collaborazione autonoma a progetto, qualificata in principio legittima, comunque incorpora compiti esecutivi e ripetitivi, a meno di non accogliere la tesi già affacciata, senza particolare seguito, già sotto la vigenza della legge Biagi da M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, n. 9, 812, secondo cui l'attività realizzativa del progetto deve ritenersi assolutamente “ideativa” o “creativa”, nonché G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 584, il quale osserva come la disposizione, nel prevedere che il lavoro esecutivo o ripetitivo vada necessariamente incanalato nel lavoro dipendente, rifletta in realtà un luogo comune che, se rispondente al vero nella maggior parte delle ipotesi, non è elevabile a regola generale e ciò, tuttavia, non tanto per un doveroso omaggio ad un consolidato indirizzo giurisprudenziale, ritenuto *tralatizio*, secondo cui qualsiasi attività può formare oggetto di un contratto subordinato o autonomo, quanto perché in alcuni settori il lavoro autonomo, ancorché a progetto, riguarda specificamente attività ripetitive.

¹⁷ Vedi sopra alla nota 14

collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente..."

La disposizione è formulata in modo tale da concedere quegli spazi di operatività che l'irrigidimento dell'originaria regola dell'art. 69, comma 1, (secondo cui "*I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*") conseguente all'introduzione della richiamata norma di interpretazione autentica, sembrava voler definitivamente precludere a quell'indirizzo interpretativo accolto in dottrina e giurisprudenza e favorevole ad una lettura della predetta regola in termini di presunzione relativa, così da determinare la riviviscenza della figura delle collaborazioni coordinate e continuative di natura autonoma non qualificate dalla riferibilità ad un progetto programma di lavoro o fase di esso che pure la legge Biagi aveva inteso espungere dall'ordinamento, salvo le eccezioni previste dall'art. 61, comma 3¹⁸.

Oggi quel risultato, che potremmo definire come la resurrezione delle collaborazioni coordinate e continuative *tout court*, trova appunto nella citata previsione aggiuntiva pieno avallo sul piano legislativo.

In effetti, in essa l'ammissibilità della prova a carico del committente della natura autonoma del rapporto è predicata con riferimento "*alle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto*" ed alle sole collaborazioni coordinate e continuative, atteso che per quelle a progetto opera la ricordata norma di interpretazione autentica di cui all'art. 1, comma 24 della legge di riforma, intesa a sancire la nullità del contratto di lavoro a progetto laddove tale elemento, qualificato essenziale ai fini della validità del contratto medesimo, non sia individuabile, è riferita l'ulteriore sanzione relativa all'ipotesi del mancato raggiungimento della prova della natura autonoma di quelle collaborazioni e, di contro, all'accertamento dello svolgimento delle stesse secondo modalità non dissimili da quelle che connotano le attività del personale dipendente dall'impresa committente, per cui i relativi rapporti si considerano a tempo indeterminato sin dalla data della loro costituzione, sicché argomentando *a contrario*, deve ritenersi che possono darsi

¹⁸ Cfr. a riguardo Corte cost. 5 dicembre 2008, n. 399, dichiarativa dell'illegittimità costituzionale dell'art. 86, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003, ove si evidenzia che "La novità così introdotta a regime dal d. lgs. n. 276/2003 è quella di vietare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che, pur avendo ad oggetto genuine prestazioni di lavoro autonomo, non siano però riconducibili ad un progetto".

collaborazioni coordinate e continuative legittimamente instaurate, non solo quando risultino riferibili ad un progetto ma altresì, quando, ancorché difettino di tale requisito riflettano genuine prestazioni di lavoro di lavoro autonomo in quanto svolte secondo modalità dissimili da quelle proprie del lavoro subordinato¹⁹.

Il che inequivocabilmente attesta l'intento legislativo di restituire legittimazione alla figura delle collaborazioni coordinate e continuative non qualificate dalla riferibilità ad un progetto e di collocarle all'interno del normale processo produttivo aziendale.

Di conseguenza, può dirsi che, allo stato, non solo la figura delle collaborazioni coordinate e continuative non a progetto si affianca a pieno titolo a quella delle collaborazioni viceversa qualificate dalla riferibilità ad esso ma, altresì, che le prime, non essendo soggette al vincolo finalistico posto per le seconde, dato appunto dalla realizzazione di uno specifico progetto nell'accezione sopra precisata, vengono a costituire un ulteriore modello di collaborazione autonoma reso disponibile per l'impresa e utilizzabile per attività "interne" all'impresa stessa, ovvero connesse al suo ordinario processo produttivo.

E ciò addirittura giungendo a delineare uno spazio specifico riservato alle collaborazioni coordinate e continuative non a progetto attraverso l'identificazione, quale oggetto precipuo di tali rapporti, delle prestazioni di elevata professionalità, come è agevole desumere dall'inciso finale del richiamato art. 1, comma 23, lett. g) della legge di riforma che sottrae le collaborazioni coordinate e continuative aventi un tale oggetto all'ambito di operatività della presunzione, sia pure relativa, della natura subordinata del rapporto; così finendo per recuperare quell'indirizzo interpretativo invalso in epoca antecedente all'emanazione della legge Biagi, che, viceversa, una volta sopresse le collaborazioni coordinate e continuative non a progetto, aveva, con l'art. 20, ricondotto quelle prestazioni alla diversa tipologia del rapporto di lavoro somministrato a tempo indeterminato, indirizzo che voleva le medesime collocate con certezza nell'area del lavoro autonomo.

3) Le cosiddette "partite IVA"

Il che getta nuova luce sulla disciplina che l'art.1, comma 26, della legge di riforma, introducendo nel corpo della legge Biagi il nuovo art. 69 bis, detta con riferimento al

¹⁹ L'argomentazione trova indiretto conforto nei rilievi a riguardo svolti da A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 554, il quale ritiene la disposizione concettualmente errata "*perché afferma un principio di carattere generale già ricavabile dal sistema, traducendolo in una presunzione semplice laddove, casomai, la presunzione avrebbe dovuto essere in questo caso assoluta. Infatti, se una presunzione viene svolta con modalità analoghe a quelle rese dai dipendenti del committente in regime di subordinazione, significa che la prestazione è fornita seguendo direttive e ordini specifici, rispettando un orario di lavoro, ecc.: non si comprende, invero, quale altro significato attribuire all'espressione "modalità analoghe" di prestazione se non quello di modalità che presentano le tradizionali stigmati della subordinazione. E' evidente quindi che in questi casi si tratta di lavoro subordinato e non di lavoro autonomo*"

rapporto avente ad oggetto le “prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto”, valendosi ancora della tecnica delle presunzioni, questa volta *iuris tantum*, come si desume dall’inciso “salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente” e qualificandolo, come collaborazione coordinata e continuativa *tout court*, subordinatamente alla ricorrenza di almeno due dei tre presupposti ivi espressamente previsti, presupposti che originariamente specificati nei termini seguenti: a) *che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell’arco solare; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d’imputazione di interessi, costituisca più dell’80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco dello stesso anno solare; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente* risultano ora modificati, limitatamente ai primi due, a seguito dell’ulteriore intervento normativo attuato con l’art. 46-bis comma 1 lett. c) del d.l. 22 giugno 2012, n. 83 (cd. Decreto sviluppo) convertito con modificazioni nella l. 7 agosto 2012, n. 134, che quei requisiti ha elevato rispettivamente a) *ad otto mesi per due anni consecutivi riguardo la collaborazione con il medesimo committente e b) all’80% dei corrispettivi annui nell’arco di due anni solari consecutivi.* Quella qualificazione assume una sua valenza effettiva soltanto ove si ammetta appunto la riviviscenza nell’ordinamento delle collaborazioni coordinate e continuative non a progetto, giacché, diversamente, le collaborazioni come sopra connotate e in principio destinate a prescindere dal riferimento ad un progetto ricadrebbero automaticamente nell’area della subordinazione²⁰ in base alla richiamata previsione di cui al precedente

²⁰ Tale è l’esito prefigurato dalla dottrina assolutamente maggioritaria che ha letto la prescrizione normativa come tale da sottintendere in realtà una finzione giuridica, ovvero un vero e proprio *escamotage* per ricondurre questi rapporti nella fattispecie del lavoro subordinato, realizzando così una doppia trasfigurazione del rapporto originario. Cfr. in tal senso A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012, cit.*, secondo il quale “la riforma, nell’ambito di una più vasta folle crociata contro il lavoro autonomo, introduce una presunzione relativa (“salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente”) per ricondurre il lavoratore autonomo non coordinato e continuativo (“titolare di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto”) a collaboratore parasubordinato (art. 1, c. 26, che introduce l’art. 69 bis nel d.lgs. n. 276/2003), ma, in realtà, a lavoratore subordinato a tempo indeterminato per effetto della ovvia mancanza di progetto in base alla espressamente richiamata disposizione dell’art. 69, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 (cfr. il nuovo art. 69 bis, c. 4)” Anche secondo G. SANTORO PASSARELLI, *op. cit.*, 141, la nuova disciplina implica in concreto che in base ad una doppia presunzione il rapporto di lavoro di un titolare di partita iva può passare dal lavoro autonomo puro, ossia dal contratto d’opera al lavoro subordinato, attraverso la stazione fantasma della collaborazione continuativa e coordinata., rilievo condiviso anche da M. MISCIONE, *Lavoro accessorio, “partite IVA”, contratto di inserimento e stage*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, cit., 109 il quale, rileva altresì come “A parte la complicazione ed il formalismo della conversione prima in parasubordinazione e dopo, nel caso quasi scontato di mancanza di un «progetto», in lavoro subordinato, la norma pare più inutile che efficace, nel bene o nel male. Una presunzione “relativa”, «salvo che sia fornita prova contraria», per una o doppia conversione rischia solo di creare contenzioso. Nello stesso senso vedi M. MARAZZA, *op. cit.*, 11, e A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 561, il quale, censurando come non allineata ai principali paesi europei l’opzione legislativa, giunge ad affermare che “la presunzione semplice di co.co.co. assomiglia molto, in

comma 24, che, in difetto di tale requisito, qualificato essenziale, sancisce la nullità del rapporto di collaborazione e la sua conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, laddove “*l’integrale applicazione della disciplina di cui al capo I del titolo VII del d. lgs. n. 276/2003, ivi compresa la disposizione dell’articolo 69, comma 1*” presupposta dall’operatività della richiamata presunzione relativa, secondo quanto previsto dal comma 4 del nuovo art. 69 bis, implica la legittima qualificazione di quelle prestazioni come rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ed osta alla loro considerazione come oggetto di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non solo quando sia ravvisabile la riferibilità ad uno specifico progetto ma altresì quando, argomentando *a contrario* dal disposto del periodo aggiunto al comma 2 dell’art. 69, le stesse siano svolte secondo modalità dissimili da quelle che connotano le attività del personale dipendente dall’impresa committente, venendo in tal modo a configurarsi come ulteriore modello collaborativo tra impresa e lavoro autonomo riferibile all’ordinaria attività aziendale.

E non si può mancare qui di rilevare, per inciso, come, ancora una volta, il legislatore disattenda, ora, peraltro, non astenendosi da ogni intervento, come con la legge n. 24 dicembre 2007, n. 247, ma fermandosi in anticipo rispetto alle misure preventive, l’impegno assunto dall’allora Governo Prodi con le parti sociali con la sottoscrizione il 23 luglio 2007 del “Protocollo su previdenza, lavoro e competitività, per l’equità e la crescita sostenibili” e trasfuso nella dichiarazione programmatica secondo cui “oltre alle misure previste in questa sede in materia previdenziale e ad ulteriori interventi normativi, si proseguirà nelle azioni rivolte a contrastare l’elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato, ponendo particolare attenzione alle collaborazioni svolte, anche titolari di partita IVA, che esercitino la propria attività per un solo committente e con un orario di lavoro predeterminato” cui corrispondono sostanzialmente quelle qui considerate.

Le medesime prestazioni rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto devono, viceversa, ritenersi, ai sensi del comma 2 dell’art. 69 bis, oggetto di un comune contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c, non operando la presunzione, sia pur relativa, di cui al comma 1 dell’articolo medesimo, qualora le stesse siano svolte “*da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a*

realtà, ad una presunzione *iusuris et de iure* di subordinazione”. Di contro G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, cit., 598, critica una tale lettura ritenendola frutto di un’interpolazione di norme e istituti che devono rimanere distinti ed interpreta la norma e la presunzione che la stessa postula come esclusivamente volta a ricondurre prestazioni d’opera episodiche nell’ambito di una collaborazione unitaria in quanto prestazioni più o meno continuative con un unico committente e con modalità esplicative quantomeno sospette così da non richiedere alcun progetto nei termini previsti dall’art. 61 del d. lgs. n. 276/2003, di modo che quella indicata dal legislatore viene a costituire un’ipotesi che si aggiunge a quelle già prefigurate in cui le collaborazioni coordinate e continuative non richiedono un progetto.

1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233"²¹ e, contestualmente, siano connotate *"da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività"*, al pari delle prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni, per le quali, il successivo comma 3, analogamente esclude l'operatività della presunzione di cui sopra.

Disposizioni queste che non appaiono ben coordinate con quella che, viceversa, correttamente riconduce ad un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non a progetto quelle collaborazioni concretantesi nello svolgimento di prestazioni di elevata professionalità essendo le prime in qualche misura sovrapponibili a queste ultime e suscettibili della medesima e più congrua qualificazione, non solo in quanto formazione teorica di elevato grado ed esperienza tecnico-pratica rilevante a ben vedere costituiscono connotati propri di chi è in grado di rendere prestazioni di elevata professionalità ma altresì in quanto entrambe le tipologie di prestazioni cui la legge fa distinto riferimento presuppongono continuità e coordinazione, altrimenti si finirebbe per estendere l'ambito della normativa antielusiva al lavoro propriamente autonomo, e attengono all'ordinario processo produttivo, dovendosi, in caso contrario, necessariamente connotarsi per la riferibilità ad uno specifico progetto.

Incongruità che emerge ancor più evidente laddove si consideri che la legge di riforma, al comma 27 dell'art. 1, con riferimento alle prestazioni svolte nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in albi professionali di cui al primo periodo del comma 3 dell'art. 61 del d. lgs. n. 276/2003 ribadisce la natura di collaborazione coordinata e continuativa non a progetto e, a questa stregua, l'esclusione delle medesime dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del predetto decreto, ora, peraltro, precisando che la previsione opera solo nell'ipotesi in cui il contenuto concreto della prestazione resa sia riconducibile alle attività professionali intellettuali come sopra qualificate.

²¹ In base a tale disposizione il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, titolari, coadiuvanti e coadiutori, da ciascun assicurato è fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito, al 1 gennaio dell'anno cui si riferiscono i contributi, per gli operai del settore artigianato e commercio dall'art. 1 del d.l. 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni e integrazioni

Il che può trovare spiegazione in una volontà legislativa volta all'estensione degli ambiti di utilizzo nell'impresa del lavoro autonomo in luogo delle collaborazioni coordinate e continuative a tutto vantaggio delle imprese in considerazione del minor costo connesso al primo tipo di rapporto rispetto al secondo, in particolare sul versante previdenziale, tenuto conto dell'innalzamento degli oneri contributivi previsti per quest'ultimo dal comma 57 dell'art. 2 della riforma (parzialmente modificato, con un lieve abbassamento delle percentuali già previste per gli iscritti in via esclusiva e corrispondente innalzamento delle percentuali previste per iscritti anche ad altre gestioni dall'art. 46 bis lett. g) della l. n. 134/2012 di conversione del d.l. n. 83/2012 cd. Decreto Sviluppo) che porterà nell'anno 2118 ad un allineamento dell'aliquota da applicare agli iscritti in via esclusiva con l'aliquota del 33% già attualmente applicata al lavoro subordinato²².

4) Il lavoro occasionale

La riforma non manca, infine, di intervenire, anche sul modello estremo di collaborazione tra impresa e lavoro autonomo dato dal lavoro occasionale, in maniera, tuttavia, non scevra di ambiguità giacché alla conferma della disposizione recata dall'art. 61, comma 2, del d. lgs. n. 276/2003, secondo cui per prestazioni occasionali escluse dall'ambito di applicazione della disciplina del lavoro a progetto devono intendersi “i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5.000,00 euro” fa riscontro, al comma 32 lett. a), la riformulazione dell'art. 70 del medesimo decreto ed in particolare della definizione di lavoro accessorio che, venuti meno i requisiti soggettivi e oggettivi che in origine qualificavano la fattispecie così distinguendola dallo stesso lavoro occasionale, viene ora, alla stregua del comma 1 del nuovo art. 70, ad essere identificato in “attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000,00 euro nel corso di un anno solare” con l'ulteriore precisazione che, ove i committenti risultino essere imprenditori commerciali o professionisti, quelle prestazioni non possano essere svolte a favore di ciascuno di essi per compensi superiori a 2.000,00 euro.

²² Disposizione che modifica l'art. 1, comma 79 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 fissando l'aliquota contributiva al 27% nel 2012, al 28% nel 2013, al 29% nel 2014, al 30% nel 2015, al 31% nel 2016, al 32% nel 2017 al 33% nel 2018.

L'apparente discrasia²³ sembra poter essere ricomposta nel senso che, ferme restando le condizioni di ammissibilità del lavoro occasionale ai fini della non applicabilità della disciplina relativa alle collaborazioni a progetto, questo, nello spazio di non sovrapposibilità che, con tutta evidenza, si crea tra le predette condizioni ed i limiti essenzialmente di natura reddituale ora definiti dal riformulato art. 70 del d. lgs. n. 276/2003, viene a porsi quale modello collaborativo ulteriore e generale, disponibile anche da imprese e professionisti sia pur in un ambito che, la più drastica riduzione della soglia reddituale prevista con riguardo a tali committenti, qualifica come del tutto residuale.

5) Conclusioni

All'esito dell'*excursus* qui condotto, deve rilevarsi come la proposta interpretazione della nuova disciplina, che ancora una volta fa registrare un significativo scostamento rispetto alla lettura normalizzatrice ribadita dalla dottrina maggioritaria nella misura in cui mira a riconoscere valenza qualificatoria al requisito costitutivo indicato dalla legge, a suo tempo il "progetto, programma di lavoro o fase di esso" ed ora il solo "progetto", ricostruendo la modifica legislativa in relazione all'accezione del termine che consente di ricondurre ad esso attività aventi ad oggetto la realizzazione di un *opus perfectum* non coincidenti con il *core business* aziendale, così da addivenire ad una configurazione del rapporto di lavoro a progetto come in principio destinato al soddisfacimento di esigenze esterne al normale ciclo produttivo aziendale ma, in quanto tale, non esaustivo delle opportunità di integrazione nell'impresa, e più precisamente in quella parte della sua organizzazione per la quale la legge non impone l'applicazione del modello "dominante", del lavoro autonomo *sub specie* di collaborazione coordinata e continuativa non a progetto o di contratto d'opera in senso stretto, in coerenza con gli esiti interpretativi che, come si è visto, in quella direzione la nuova disciplina ammette ed, anzi, privilegia, risolvendosi in essi le aporie, le incongruenze e gli errori viceversa denunciati dalla dottrina allineata alla dommatica tradizionale, prospetta una ridefinizione dei rapporti tra impresa e lavoro autonomo connotata dal loro articolarsi, oltre il lavoro a progetto, ormai esternalizzato, su una pluralità di modelli collaborativi a quello alternativi per essere riferibili al normale ciclo produttivo aziendale, dati dalle collaborazioni coordinate e continuative *tout court* che vanno ad aggiungersi a quelle già consentite in base al regime di esclusione dall'ambito di applicazione del capo VII del d. lgs. n. 276/2003, ai sensi del comma 3 dell'art. 61 del decreto medesimo, da quelle aventi ad oggetto prestazioni implicanti elevata

²³ Su di essa si sofferma, puntualmente segnalandola, A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, cit.

professionalità, a quelle eseguite secondo modalità dissimili da quelle proprie del lavoro subordinato, a quelle rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto ove ricorrano due dei tre presupposti previsti dal comma 1 del nuovo art. 62 bis, dai contratti d'opera, tutti soggettivamente riferibili alle cosiddette "partite IVA", a partire da quelli aventi ad oggetto prestazioni che, pur rese in presenza delle condizioni minime indicate dalla legge per l'operatività della presunzione relativa di cui al citato art. 62 bis, comma 1, si sia dimostrato essere rispondenti ai canoni propri del lavoro autonomo, per giungere a quelli aventi ad oggetto prestazioni connotate dai distinti requisiti, quello reddituale, quello relativo al possesso di qualificate competenze teoriche ed esperienza pratica, quello concernente la riferibilità delle prestazioni medesime ad attività professionali il cui esercizio è subordinato all'iscrizione in un qualsiasi elenco pubblico, ai quali la legge ricollega la qualificazione autonoma del rapporto, dal lavoro occasionale nei limiti di ammissibilità ridefiniti dalla legge di riforma.

(Nicola De Marinis)

