

*Adalberto Perulli*  
TEORIA E PRASSI  
DEL LAVORO A PROGETTO

Estratto dalla  
*Rivista Giuridica del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*  
Anno LVI - 2005 - 4 - Dottrina



EDIESSE

Adalberto Perulli (\*)

TEORIA E PRASSI  
DEL LAVORO A PROGETTO

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. La forma del contratto. — 3. La nozione di progetto. — 4. Lavoro a progetto e indici di subordinazione. — 5. La sanzione di conversione.

1. — *Premessa* — Se è vero, come ebbe a scrivere Tullio Ascarelli, che la norma è sempre e solo quella «interpretativamente formulata e in funzione di una sua applicazione» (1), l'ampia tematizzazione dottrinale sul lavoro a progetto attendeva un *casus* su cui saggiare la verificabilità formale della teoria, ed eventualmente ricercare argomenti pratici da addurre a sostegno delle soluzioni prospettate. Il caso è giunto; e la *prima sentenza in materia di lavoro a progetto* (\*\*), resa dal Tribunale di Torino, consente di ritornare all'*interpretatio* dopo la *disputatio fori*, mettendo a fuoco una serie di importanti questioni, che possono essere riassunte attorno ai seguenti profili problematici: la questione della prova; la nozione di progetto; la sanzione di conversione. Cerchiamo di analizzare partitamente questi aspetti, evidenziando le luci e le ombre della decisione in commento.

2. — *La forma del contratto* — La prima questione affrontata dal Tribunale di Torino riguarda la *forma* del contratto di lavoro a progetto, in relazione all'art. 62 del d.lgs. n. 276/2003, ai sensi del quale il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, gli elementi indicati dalla norma nelle lettere da *a* a *e*. Mentre non v'è dubbio che il requisito formale, in quanto riferito agli *elementi* contenuti nel contratto, deve intendersi *ad probationem*, l'ambiguità della norma non consente di stabilire *de plano* se la forma scritta del contratto sia necessaria ai soli fini probatori (come per gli elementi contenutistici) o se sia da intendersi come requisito *ad substantiam actus*, valevole, cioè, per l'esistenza del contratto. La questione non è secondaria, posto che, come è noto, le conseguenze della mancata osservanza della forma *ad probationem* sono

(\*) Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Ca' Foscari di Venezia.

(\*\*) Pubblicata in questo fascicolo della *Rivista*, II, pp. 694-705.

(1) In *Riv. dir. proc.*, 1958.

completamente diverse da quelle dell'omesso rispetto della forma costitutiva *ad substantiam*.

Accedendo all'interpretazione che milita per la forma richiesta ai fini della sussistenza e validità del negozio (2), la mancanza del requisito formale determinerebbe la nullità del contratto, con la possibilità di azionare i rimedi civilistici generali (in particolare, l'azione per ingiustificato arricchimento *ex art. 2041 cod. civ.*) e, forse, con gli effetti derivanti da un'eventuale prestazione di fatto (*art. 2126 cod. civ.*). Resterebbe salva, inoltre, la possibilità di provare in concreto la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, ovvero di un rapporto di lavoro autonomo a forma non vincolata.

Ove, invece, si ritenga che il requisito formale sia prescritto per la prova, la mancanza di forma scritta non inciderebbe sulla esistenza del contratto, che sarebbe pienamente valido ed efficace sia pur carente del suo involucro formale, determinandosi quindi, nel caso in cui sulla sua esistenza, natura e sul suo contenuto insorga una controversia, le consuete limitazioni probatorie. In sostanza: il contratto non potrà essere provato per testimoni o per presunzioni (*art. 2725 cod. civ.*), posto che la prova per presunzioni gravi precise e concordanti (cioè le deduzioni che il giudice compie per formare il proprio convincimento in ordine a fatti non provati) è consentita solo quando è ammissibile la prova per testi (*art. 2729 cod. civ.*), *a meno che* non si provi l'incolpevole perdita del documento che forniva la prova: quindi solo quando «il contraente ha, senza sua colpa, perduto il documento che gli forniva la prova» (*art. 2724 cod. civ.*). La previsione legislativa di una forma per la prova non esclude, invece, la rilevanza della confessione (eventualmente provocata in giudizio attraverso l'interrogatorio formale della controparte), né l'ammissibilità del giuramento decisorio, che può essere deferito o riferito quando la forma scritta sia prevista solo per la prova e non per la validità del contratto (*art. 2739 cod. civ.*).

La limitazione dei mezzi di prova opera, ovviamente, tra le parti contraenti e non nei confronti di terzi.

Ma è la prima soluzione, fatta propria dalla maggioranza della dottrina (e confermata dalla circolare ministeriale n. 1/2004), quella accolta dal Tribunale di Torino nella sentenza in commento; e tale scelta è da condividere, sia per una considerazione sostanziale, sia per una ragione di ordine sistematico.

Quanto alla considerazione di ordine sostanziale, vale osservare che, come è noto, sono numerose le ipotesi codicistiche di forma per la prova (*artt. 1659, 1888, 1967, 2556 cod. civ.*, per fare alcuni esempi). Posto che, in

---

(2) Cfr. L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Lav. giur.*, 2004, 3, p. 249; e, sembra, A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, p. 23. Recentemente ha espresso questa opzione anche E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, I, pp. 208 ss.

generale, la legge impone la forma scritta per le ragioni più varie, nel caso di specie pare ragionevole ritenere che il vincolo formale debba inquadrarsi nell'ambito di quella tendenza, cosiddetta di neo-formalismo contrattuale, tipica della nuova legislazione speciale, in cui il requisito formale appare volto, da un lato, a salvaguardare soggetti sfavoriti nella contrattazione e/o esposti ad abusi nel corso di svolgimento del rapporto, e, dall'altro lato, a garantire la certezza e la «trasparenza» delle relazioni giuridiche. In questa prospettiva, deve ritenersi che la forma scritta del contratto di lavoro a progetto tuteli la parte del rapporto che, per varie motivazioni, versa in condizioni di debolezza rispetto alla controparte onde assicurarle il massimo di certezza in ordine al contenuto del contratto, sia con riferimento alle clausole che limitano la «libertà» del collaboratore a progetto sia a quelle che fondano determinate garanzie. Si pensi, in particolare, alle clausole che implicano la limitazione della facoltà di autodeterminazione del prestatore in quanto assoggettato al potere di coordinamento, ovvero alla delimitazione del progetto che, circoscrivendo *ab extrinseco* la sfera dell'obbligo, rende illegittimo l'esercizio di *ius variandi* del committente per attività non riconducibili entro il perimetro disegnato dallo specifico progetto o programma.

Sotto questo essenziale profilo può dirsi che la forma scritta rappresenti, nella fattispecie in esame, la modalità di adempimento di uno specifico obbligo, gravante sul committente, di presentare in modo chiaro e trasparente il contenuto del contratto. L'inosservanza di tale obbligo non darà luogo, quindi, alla nullità del contratto – esito che contraddirebbe l'esigenza di tutela che ispira la previsione dell'obbligo stesso – consentendo piuttosto l'accesso ai rimedi risarcitori.

La considerazione sistematica che pare smentire ulteriormente la valenza *ad substantiam* del requisito formale è suggerita dall'art. 69, comma 1, in tema di conversione. La norma (il cui contenuto sarà oggetto di indagine nel prosieguo di questo commento) sanziona con la conversione l'instaurazione di rapporti «atipici», *id est* senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma o fase ai sensi dell'art. 61, comma 1, richiamando quindi la mancanza di un elemento tipologico della fattispecie e non l'inosservanza di un vincolo formale (contrariamente a quanto disposto dallo stesso legislatore con riferimento, ad esempio, al contratto di somministrazione, di inserimento ecc.) (3).

Peraltro, nel caso di specie, il giudice di Torino ha ritenuto provata l'esistenza dei contratti in quanto non contestati dalla parte onerata a dimostrare la sussistenza. «Non essendo la forma scritta prevista *ad substantiam* – opina il Tribunale – e poiché nel caso di specie tutti i ricorrenti lamentano

(3) G. Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 255.

l'illegittimità del progetto, pur dandone pacifica l'esistenza, si ritiene provata, perché non contestata, l'effettiva stipulazione dei contratti a progetto».

Questo passaggio appare essenziale per superare un grave ostacolo che, in linea di principio, avrebbe potuto compromettere l'apprezzamento giudiziale; ostacolo rappresentato dalla valutazione del contenuto del contratto – in particolare: la valutazione del progetto come elemento del testo contrattuale *ex art. 62, lett. b* – in assenza di un documento scritto, ossia in difetto di una scrittura che offra l'indicazione dei contenuti del progetto. La dottrina, invero, aveva sottolineato in più occasioni lo stretto legame tra i due requisiti formali (l'uno riferito al contratto in sé e per sé, l'altro al contenuto del contratto), sembrando assai difficile, se non addirittura impossibile, poter dedurre, da parte di chi invoca l'autonomia del rapporto, l'esistenza di un progetto specifico sulla base di un contratto di lavoro non formalizzato (4); e questa *relation dangereuse* tra (in)esistenza della scrittura costitutiva del rapporto e (in)esistenza del progetto avrebbe fatalmente condotto la valutazione giudiziale su di un piano inclinato, conducendo direttamente il giudice, senza fermate intermedie, a negare la qualificazione di collaborazione a progetto in assenza della scrittura costitutiva (5), ovvero alla sanzione di conversione per assenza del progetto *ex art. 69, comma 1*.

Tuttavia, il Tribunale torinese non imbecca questo *clinamen*, e preferisce entrare nel merito della valutazione giuridico-fattuale anche per quei contratti la cui esistenza dichiara in quanto non contestati, e il cui contenuto egli ricava, in sede di accertamento di fatti controversi, mediante lo strumento conoscitivo della prova per presunzioni (art. 2727), risalendo, cioè, «da un fatto noto» (il contenuto dei contratti formalizzati) a un «fatto ignorato» (il contenuto dei contratti non formalizzati). Il giudice torinese è facilitato, in questa inferenza probabilistica, dalla prassi, invalsa presso la convenuta, di utilizzare modelli contrattuali *standard*, sempre uguali a prescindere dalle tipologie di incarico di volta in volta attribuite: circostanza, questa, che ha offerto al giudice quel criterio fondato sull'*id quod plerumque accidit* – ossia una massima d'esperienza – sul quale egli deve fondare il proprio ragionamento presuntivo.

3. — *La nozione di progetto* — Il secondo punto su cui si sofferma il provvedimento del Tribunale piemontese attiene alla ricostruzione, attuata con le lenti dell'interpretazione pratica, della nozione di «progetto» di cui all'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003. Ecco il giudice entrare nel-

(4) M. Miscione, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2004, p. 821; F. Lunardon, *La forma del contratto a progetto*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro, Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, 8-IV, Milano, 2004, pp. 51 s.

(5) E. Ghera, *op. cit.*, p. 212.

l'arena rappresentata da una disposizione la cui applicazione costituisce «un'assoluta novità» e la cui interpretazione è al centro – il Tribunale ne è ben consapevole – di un «complesso dibattito» dottrinale. Nonostante la norma in esame utilizzi – sono sempre parole del giudicante – «parametri e concetti di difficile inquadramento giuridico (progetto, programma ecc.)», l'estensore della sentenza ritiene di poter individuare, attenendosi alla lettera della disposizione, alcuni elementi che egli non esita a definire «chiari e minimali»: a) il progetto deve caratterizzarsi per la sua specificità; b) il collaboratore deve mantenere margini di autonomia, ancorché coordinabili con l'organizzazione del committente; c) in ogni caso l'attività deve essere valutata indipendentemente dal tempo di esecuzione.

Nel caso di specie, afferma il Tribunale, «nessuno di questi minimali requisiti è riscontrabile alla luce dei documenti in atti».

Per quanto concerne la nozione di progetto, che qui più interessa e su cui (solo apparentemente, come vedremo) la decisione si fonda, il Tribunale, nel richiamare la caratteristica inserzione della prestazione resa dal collaboratore parasubordinato nel ciclo produttivo altrui, distingue tra *l'organizzazione aziendale* e *l'attività del collaboratore* che a essa si rapporta, onde – così ragiona il giudicante –, «eliminando la collaborazione, deve evidentemente residuare un'organizzazione aziendale». Orbene, nel caso di specie la perfetta coincidenza dell'oggetto sociale (distribuzione e commercializzazione di prodotti multimediali, con particolare riferimento al settore telefonico) con l'oggetto della prestazione dei collaboratori a progetto contrasterebbe con l'elemento della *specificità* del progetto, e dimostrerebbe la genericità dei progetti definiti dall'impresa committente. In sostanza al prestatore non sarebbe affidato il compito di «collaborare» con la struttura aziendale, ma di «sostituirla ed esaurirla»: da ciò, secondo il Tribunale, l'evidente snaturamento della figura contrattuale utilizzata.

Dico subito che queste considerazioni del Tribunale non sono pienamente convincenti (6), e lo dimostra, come vedremo, lo stesso percorso argomentativo del giudice, il quale, consapevole fino in fondo di confrontarsi con una nozione – quella di «progetto» – talmente ampia e incerta da consentire facili operazioni manipolatorie, si sposterà decisamente su altri e più collaudati versanti, che conducono alla ricerca dei tradizionali indici di subordinazione (v. *infra*, par. 4). Ma andiamo con ordine, e spieghiamo perché le affermazioni del giudicante non appaiono, su questo punto, decisive e persuasive.

Pur non aderendo alle prospettazioni dottrinali più restrittive, il Tribunale di Torino ritiene esclusa, nella fattispecie, la sussistenza del progetto in

---

(6) Nello stesso senso V. Filì, *Il commento*, in *Lav. giur.*, 2005, pp. 665 ss.

quanto: a) «i collaboratori a progetto si trovano a collaborare non con una struttura aziendale, bensì con una struttura interamente composta da altri collaboratori a progetto»; b) i progetti sono *standard* e tutti identici all'oggetto sociale. Qui si tocca con mano una certa debolezza dell'analisi.

Anzitutto, non può fondatamente negarsi che nell'area del lavoro autonomo genuino e tipico (entro cui si colloca la fattispecie di cui all'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003) l'organizzazione aziendale complessivamente considerata possa risultare indistinguibile dall'attività dei singoli prestatori: e tale realtà, ancor più evidente nelle forme «reticolari» di organizzazione aziendale caratteristiche dell'attuale contesto economico-produttivo, si manifesta pure nelle modalità subordinate di prestazione lavorativa. Basti pensare, per esempio, a tutti i casi in cui la de-materializzazione dell'impresa determina una coincidenza del *core business* con l'*attività* dei singoli dipendenti, da cui, ad esempio, le questioni relative alla qualificazione come trasferimento di ramo d'azienda di una squadra di lavoratori addetti a una prestazione di servizi di pulizia. Non è affatto vero, quindi, che, nella fattispecie in esame, l'organizzazione aziendale risulti indistinguibile «da quella del collaboratore che a essa si rapporta»: questi svolge, infatti, la propria prestazione nell'ambito di un complesso organizzativo costituito (quantomeno) dall'attività di un insieme di altre collaborazioni, conformemente all'assunto secondo cui egli, con la sua prestazione, «partecipa» a un risultato finale (7): se il collaboratore *partecipa* a un risultato finale significa che il suo apporto è solo parziale, e che egli in realtà concorre, assieme ad altri singoli apporti, all'attività imprenditoriale del committente.

In secondo luogo, e contrariamente a quanto affermato dal Tribunale, deve ammettersi che, soprattutto nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo, la prestazione resa dal collaboratore possa coincidere, parzialmente o anche totalmente, con l'oggetto sociale dell'attività esercitata in forma d'impresa: si pensi, per convincersene, al contratto di agenzia, in cui l'attività dell'agente (o degli eventuali sub-agenti collegati al primo con rapporti di collaborazione esterna), consistente nell'esercizio stabile di un'attività di promozione negoziale, *coincide* con (ed esaurisce la) attività di impresa in senso stretto (8).

Invero, il Tribunale sembra valorizzare la correlazione tra norma definitoria di cui all'art. 61, comma 1, e quella sanzionatoria dell'art. 69, comma 1, attribuendo a quest'ultima non solo la funzione di fondare i requisiti di validità del negozio, ma pure una funzione centrale ai fini dell'identificazione del tipo contrattuale. In sostanza, il progetto specifico sembra rappresentare, nella

(7) Così si esprime la circolare ministeriale n. 1/2004.

(8) Cfr. G. Ghezzi, *Del contratto di agenzia*, Bologna-Roma, 1970, p. 17, il quale, sulla scorta dell'insegnamento bigiavano, afferma che, «in generale, deve dirsi che impresa in senso giuridico è pure quella ove l'imprenditore è anche il principale - e magari l'unico - prestatore di lavoro».

mente del giudice, lo strumento per *specificare* la figura del contratto di collaborazione disegnata dall'art. 61. Ma questa prospettazione, per quanto comprensibile sul piano della stretta esegesi letterale del disposto, non regge a una disincantata e realistica lettura sistematica.

Il primo motivo che dovrebbe condurre a dubitare delle virtù tipizzanti del progetto nasce dalla consapevolezza che, già sul piano della modellistica sociologica, «lavorare a progetto» non è affatto sinonimo di attività resa senza vincolo di subordinazione. Da molti anni le scienze dell'organizzazione hanno individuato, nell'ambito dei principali idealtipi gestionali, il modello «per progetto», il quale, accanto ai modelli funzionale, divisionale e a matrice, rappresenta una delle modalità ricorrenti di progettazione organizzativa aziendale. Come dire che il legislatore ha erroneamente ritenuto che il «lavorare a progetto» rappresenti un'esclusiva modalità prestatoria delle nuove forme di lavoro indipendente che affollano lo scenario post-fordista, mentre esso è ben presente tra le modalità tipiche di organizzazione del lavoro reso con vincolo di subordinazione (quello che si presta dentro le mura di una fabbrica): non a caso in Francia, dove una commissione ministeriale ha formulato una serie di proposte di modifica del *Code du Travail*, il lavoro a progetto è in procinto di assurgere a nuova figura contrattuale del lavoro subordinato.

Del resto, la stessa circolare ministeriale n. 1/2004 ha ampiamente depotenziato la nozione di progetto, affermando essere tale «un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione», e che «può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa». Una definizione, quest'ultima, che, al pari di quella di «programma», ben si potrebbe adattare a indicare le mansioni esigibili da qualsiasi lavoratore subordinato, onde non è certo il progetto l'elemento capace di distinguere l'oggetto dell'obbligazione nelle due ipotesi (9).

Vero è che la nozione di progetto, programma, fase, lungi dal fornire al contratto di collaborazione un nuovo e più rigoroso abito concettuale, si dimostra *vestmentum* di molteplici definizioni stipulative, a fronte delle quali esso appalesa la propria evanescenza giuridica, nebulosa astrazione di equivoche generalizzazioni circa il «nuovo» modo di lavorare a pro-

---

(9) Cfr. in tal senso anche M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2005, p. 56. Come è noto, una parte della dottrina ravvisa nel progetto l'oggetto dell'obbligazione, mentre altre correnti di pensiero tendono invece a considerare il progetto un elemento esterno al contenuto dell'obbligazione, quest'ultimo essendo riconducibile alla prestazione di un'opera (o di un servizio) da collocarsi all'interno di un contesto organizzativo (il progetto, appunto) determinato dal committente. Per i necessari riferimenti bibliografici sia consentito il rinvio ad A. Perulli, *Art. 61*, in Gragnoli e Perulli, a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, pp. 707 ss.



getto. Queste conclusioni sono state ormai acquisite da parte della migliore dottrina, la quale, con sfumature diverse, o seguendo percorsi anche divergenti in partenza, appare in sostanza maggioritaria nel ritenere che: 1) oggetto del contratto non è il progetto, programma, fase, ma la prestazione dedotta nel contratto medesimo, ossia la prestazione d'opera o il servizio organizzato e realizzato dal prestatore in funzione di un progetto aziendale determinato e definito dal committente (10); 2) il ricorso alla nozione di progetto nella definizione di cui all'art. 61 è del tutto insufficiente al fine di distinguerla dalla prestazione del lavoratore subordinato, nonché, in definitiva, per «tipizzare sul piano sociale ed economico, prima che giuridico, il connotato dell'autonomia e, a un tempo, del coordinamento della prestazione di lavoro del collaboratore» (11).

Il vero è, quindi, che la differenza nella scelta del datore di lavoro/committente tra subordinazione e lavoro a progetto «continua [...] a riguardare esclusivamente le *modalità* di utilizzazione della prestazione di lavoro» (12) e che per cogliere quella distinzione occorre ricondurre a sistema la complessa figura introdotta dal legislatore, lasciando in ombra proprio la nozione di progetto, programma o fase di esso per verificare se il prestatore è soggetto a un potere direttivo o di coordinamento, ovvero, secondo altra prospettazione, se il lavoratore a progetto si auto-coordina.

La prima alternativa richiama l'inesausto dibattito sulle differenze qualitative, o solo quantitative, tra direzione e coordinamento: tema rispetto al quale, se è difficile porre una parola conclusiva, sarebbe quantomeno opportuno delineare la direzione di marcia, che dovrebbe partire dall'acquisizione di un principio da tempo rappresentato in dottrina con lungimirante chiarezza: nel quadro del sistema dei rapporti obbligatori in cui è deducibile un *facere*, la subordinazione – nonostante il sistema binario apprestato dal codice civile – appare, in realtà, come «un *continuum*, ove al grado di concentrazione del rischio d'impresa in un certo soggetto corrisponde il maggiore o minor grado di incisività dei poteri di conformazione (e di controllo dell'adempimento in fase di esecuzione), quali spettano a quello stesso soggetto in quanto sia legittimato a ricevere

---

(10) *Contra* G. Santoro Passatelli, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Adl*, 2005, p. 103, secondo il quale «sia il programma che la fase, come il progetto, costituiscono l'oggetto del contratto».

(11) Sono queste le condivisibili conclusioni cui giunge E. Ghera, *op. cit.*, p. 221, alla fine di un lungo e raffinato percorso analitico che partiva da una premessa (risultata poi smentita) secondo la quale la norma (art. 61) «indica nel progetto o programma di lavoro lo strumento per la specificazione del risultato che costituisce l'oggetto della prestazione d'opera».

(12) G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Adl*, 2004, p. 665, corsivo nostro.

la prestazione» (13). Questa consapevolezza consente non solo di affermare che anche sul lavoro autonomo, caratterizzato sul piano giuridico dall'obbligo della sopportazione del rischio, gravano «le stigmate materiali della subordinazione all'altrui autorità», ma soprattutto di apprezzare la «natura derivata delle nozioni stesse di "opera" e di "opere"», che rappresentano «veri e propri "prodotti di transito" rispetto alla disciplina della sopportazione del rischio» (14). Ne consegue che dovrebbe essere proprio l'elemento del *rischio* il vero connotato dell'autonomia: non tanto l'essere il lavoratore indipendente da un potere autoritativo i cui connotati e la cui intensità (e, in definitiva, il suo manifestarsi sul piano qualitativo e insieme quantitativo) dipendono, in ultima istanza, «dalle diverse condizioni dei rapporti sociali di produzione».

Questa consapevolezza consente, peraltro, di dialogare criticamente con la recente prospettazione dottrinale che, facendo leva anche su (fragili) elementi letterali (art. 62, lett. *d*), sostiene la tesi dell'auto-organizzazione del lavoratore a progetto (15), giungendo, per questa via, ad affermare che, data la natura formalmente binaria del sistema, è lavoratore subordinato colui che è sottoposto a direttive anche solo generiche, mentre è autonomo solo colui che, come nel lavoro a progetto, si auto-organizza (16). Ora, se è coerente affermare la subordinazione di colui che è sottoposto a direttive anche generiche, non può da tale assunto inferirsi che è autonomo solo chi si auto-organizza: autonomo è anche chi, nell'ambito di un contratto di lavoro a progetto, viene a essere limitato nella sua (*a priori*) illimitata autonomia a causa dell'integrazione nel contesto organizzativo altrui, ed è perciò soggetto a (e non attore di) un coordinamento (17). Altrimenti ragionando, il lavoratore a progetto risulterebbe

(13) G. Ghezzi, *Del contratto di agenzia*, cit., p. 16.

(14) G. Ghezzi, *op. loc. ult. cit.*

(15) Sulla scorta del pensiero di M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, sub artt. 61-69, in *Il nuovo mercato del lavoro, Commentario al d.lgs. n. 276/2003*, Zanichelli, Bologna, 2004, pp. 706 s.

(16) Cfr. F. Martelloni, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in corso di pubblicazione su *Lav. dir.*

(17) Cfr. M. Persiani, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Adl*, 2005, per il quale la tesi dell'auto-organizzazione «non aiuta a comprendere il significato del coordinamento e, soprattutto, a farne l'elemento caratterizzante la fattispecie, posto che tutti i debitori si auto-organizzano per adempiere»; secondo l'Autore «il coordinamento, che comporta pur sempre una «collaborazione», si differenzia dalla subordinazione non già in ragione della minor intensità e, cioè, in base a un criterio quantitativo, ma per una ragione qualitativa com'è quella che risulta dalla differenza di contenuto dei poteri del datore di lavoro e dei poteri del committente del lavoro coordinato»; E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, cit., p. 214, per il quale «si può concludere nel senso che il decreto delegato ha riconosciuto al committente un potere creditorio di coordinamento nei confronti del collaboratore e ne ha altresì regolato le modalità di esercizio».

rebbe (dover) essere *più* autonomo rispetto agli altri lavoratori tipicamente (e tradizionalmente) autonomi, nell'ambito dei rapporti obbligatori disciplinati nel libro IV del codice civile: vale a dire, per fare alcuni esempi, nell'ambito dei contratti di spedizione, agenzia, custodia, mandato, commissione: tutti contratti che, come è noto, prevedono la possibilità per il creditore di emettere istruzioni riguardanti le caratteristiche del risultato atteso (18). Non può sfuggire, dunque, l'esito paradossale che consegue da questa ricostruzione, le cui conclusioni sembrano poco coerenti non solo con la sistematica del codice civile, ma pure con la realtà social-tipica di riferimento, che connota il lavoro parasubordinato a progetto come frangia del lavoro autonomo più prossima al lavoro subordinato.

Può ben ricordarsi, allora, la lezione di chi, con riferimento all'agenzia, metteva in evidenza come quella struttura giuridica servisse ad assicurare «l'illusorio miraggio dell'indipendenza e dell'autonomia giuridica» a chi, invece, veniva astretto in una peculiare disciplina dell'impegno del patrimonio e della responsabilità, cioè della sopportazione del rischio economico. Tutto ciò conferma – se ce ne fosse ancora bisogno – la necessità di guardare *oltre* l'alternativa binaria tra potere direttivo e potere di coordinamento, per approdare ad *altri* criteri di qualificazione delle fattispecie aventi a oggetto un *facere* per conto altrui, guardando, come si è detto, nella direzione dell'allocazione del rischio. Non a caso questo elemento è stato recentemente riproposto dalla letteratura giuridica anche in altri paesi europei (soprattutto in Germania e in Francia) quale criterio più aderente, rispetto alla nozione tradizionale di subordinazione, alla nuova realtà dei rapporti sociali di produzione. In effetti, la diversa ripartizione del rischio mette in luce un aspetto importante della subordinazione economica, di cui l'esclusione, per il lavoratore subordinato, del rischio imprenditoriale e del rischio contrattuale – nel senso che il lavoratore non risponde del risultato produttivo della propria attività, ma solo della correttezza della sua condotta – costituisce un elemento di riequilibrio. Probabilmente il criterio del rischio, in una sua più lata accezione, potrebbe rappresentare un valido criterio per ri-orientare gli interventi di tutela del diritto del lavoro a prescindere dalla qualificazione dei rapporti, nel senso che il prestatore di lavoro (non importa se subordinato o parasubordinato) necessita di un sistema di tutele non solo (e non tanto) in quanto sottoposto al potere direttivo altrui, ma perché, non disponendo della libertà economica tipica dell'imprenditore, non può provvedere di propria iniziativa ad assicurare la propria esistenza dinanzi ai rischi della vita.

(18) Cfr. M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, *Dir. lav.*, 1998, I, pp. 203 ss.

4. — *Lavoro a progetto e indici di subordinazione* — In realtà, della complessa problematica qui evocata, e del suo più recente epifenomeno normativo riguardante l'imprecisa formulazione legislativa delle collaborazioni a progetto ex art. 61, appare consapevole lo stesso Tribunale di Torino: altrimenti non si spiegherebbe perché, dopo aver pagato il tributo formale alla lettera del decreto legislativo, il giudice abbia insistito per pagine e pagine nello sviluppo di un discorso tutto interno al metodo giuridico tradizionale di qualificazione del rapporto.

Il fatto è che nel caso di specie la questione di fondo non riguarda la mancanza di specificità del progetto, ma l'esistenza di *corposi e inequivoci indici di subordinazione*. Può essere che l'atteggiamento del giudice, gettatosi a capofitto nell'accertamento della sussistenza degli indici di subordinazione, sia spiegabile con «l'incertezza del nuovo e la vischiosità del passato» (19). Quel che è certo è che il giudice torinese — nonostante quel che egli stesso affermi in punto di diritto — ha *di fatto* incardinato l'analisi e i motivi della decisione non tanto sulla constatata genericità dei progetti (e quindi sull'effetto di conversione di cui all'art. 69, comma 1), quanto sulla verifica della subordinazione tecnico-funzionale, elemento essenziale per la qualificazione del tipo normativo previsto dall'art. 2094 cod. civ.

A ben vedere, il percorso argomentativo del giudice si è mosso su due piani. Il primo è quello del formale omaggio alla *lex interpretatio*, in cui, oltre alla verifica di sussistenza del progetto, viene affermata la necessità che il collaboratore mantenga significativi margini di autonomia e che la sua attività venga valutata indipendentemente dal tempo di esecuzione. È ovvio, peraltro, che questi ultimi due criteri estrapolati dal decreto legislativo coincidono con altri collaudati parametri, tradizionalmente utilizzati nel metodo di indagine giudiziale: l'uno corrisponde al criterio legale dell'eterodirezione, l'altro a quello dottrinale e giurisprudenziale riconducibile alla distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato. Rispetto a questo piano della valutazione giudiziale la subordinazione è comprovata, nel caso di specie, dall'esistenza di un'organizzazione di lavoro a turni, incompatibile con il concetto di autonomia della prestazione; dalla predisposizione di un vincolo di orario, documentato e provato dalle direttive dettate ai collaboratori; dall'esercizio di un potere di controllo della prestazione del singolo operatore *sub specie* di quotidiana verifica del numero dei contratti stipulati e delle ore di presenza. Sono *questi*, e non l'assenza o genericità del progetto, i primi *reali* elementi fattuali che hanno indotto il giudice a concludere che si verta in un'ipotesi di cui all'art. 69, comma 1, vale a dire la mancanza di uno specifico progetto,

---

(19) V. Fili, *Il commento*, in *Lav. giur.*, 2005, pp. 665 ss.

con la conseguenza che i relativi rapporti sono considerati di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla loro instaurazione. E nell'apprezzamento di consimili elementi il giudice torinese ha consapevolmente (e correttamente) escluso interpretazioni inaccettabili del pur ambiguo riferimento letterale a un coordinamento «anche temporale» della prestazione lavorativa (art. 62, lett. c), che avrebbe potuto evocare – e legittimare – una sorta di disciplina dell'orario di lavoro riferibile al collaboratore a progetto; così come ha escluso che il potere determinativo del progetto spettante al committente possa impunemente trasfigurarsi nell'esercizio di direttive specifiche e puntuali, senza automaticamente influenzare le condizioni di esecuzione della prestazione e, di conseguenza, la riconduzione della fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato.

Ma v'è poi un secondo livello dell'argomentazione, ancor più significativo: «per altro – prosegue la sentenza – dai documenti e dagli elementi non contestati, emerge in termini positivi la subordinazione dei ricorrenti». Quello che segue non è, nell'economia della sentenza, un'indagine *ad abundantiam*, né sembra un semplice riflesso condizionato del «vecchio giudice» che con il solito metodo cerca di capire cosa sia realmente successo» (20). È il cuore dell'indagine, dalla quale emergerà che la prestazione era soggetta a una marcata eterodirezione, risolvendosi nella messa a disposizione di energie lavorative «valutate e controllate con scadenze temporali quotidiane». Riguarda l'esistenza di una struttura organizzativa gerarchica, di una serie di direttive aziendali diramate e specifiche disposizioni impartite ai collaboratori, di un potere disciplinare concretamente esercitato e documentalmente provato dai richiami scritti indirizzati a taluni ricorrenti (21).

V'è da chiedersi se il Tribunale di Torino avrebbe azionato l'art. 69, comma I, in assenza di risultanze palesi di tale intensità e materialità della subordinazione; e v'è da dubitarne (22). Lo afferma sul piano del metodo lo stesso giudice laddove, nel distinguere tra prova della fattiva autonomia della prestazione e prova dell'esistenza e legittimità del progetto, giunge ad affermare che «una cosa è, infatti, sostenere che si sia posto in essere un valido contratto a progetto, altra cosa è sostenere che, pur nell'ini-

(20) Questa è la spiegazione fornita da V. Fili, *op. cit.*

(21) Sulla valenza del potere disciplinare ai fini della qualificazione si veda ora R. Sciotti, *Direzione e dipendenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2005.

(22) Cfr. M. Lanotte, *Lavoro a progetto: requisiti di specificità e apparato sanzionatorio alla luce della prima interpretazione giurisprudenziale*, in *Mass. giur. lav.*, 2005, p. 754, il quale giustamente osserva che «nel momento in cui si contesti la legittimità di un contratto a progetto o se ne chieda la qualificazione in termini di subordinazione rimane essenziale lo svolgimento di un'indagine basata su tradizionali e consolidati criteri di accertamento: la sussistenza o meno del potere direttivo, organizzativo e disciplinare e, nel dubbio, la presa in considerazione di indici sussidiari».

doneità del progetto, come nel caso di specie, l'attività si sia di fatto svolta in modo autonomo». Come dire che, pur in mancanza di progetto, il giudice, sulla base delle risultanze istruttorie, ben può accertare la natura autonoma di un rapporto di lavoro senza progetto, ma genuinamente riconducibile a moduli diversi dalla subordinazione. Il che ci riconduce all'ultimo tema trattato, quello della conversione, e alla eventuale possibilità per il committente di provare l'autonomia dell'attività svolta dai ricorrenti anche a prescindere dalla esistenza e/o bontà del progetto.

5. — *La sanzione di conversione* — «Il raffronto tra i requisiti minimali di carattere generale del progetto individuati dall'art. 61 del d.lgs. 276/2003 e i contratti stipulati dai ricorrenti porta a concludere che si verta in un'ipotesi di mancanza di uno specifico progetto, con la conseguenza che i rapporti instaurati debbano, in accoglimento del ricorso, considerarsi di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla loro instaurazione». Qui il Tribunale è costretto a sciogliere il dilemma tra presunzione assoluta e relativa: tema, quest'ultimo, rispetto al quale la dottrina si è decisamente orientata a favore della prima soluzione (23). Infatti la norma di chiusura, nel prevedere che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto, è chiaramente costruita nei termini di presunzione assoluta, *iuris et de iure*, di subordinazione: l'uso della formula «si considera» richiama immediatamente quella dell'ormai abrogato art. 1, ultimo comma, della legge n. 1369/1960, onde l'effetto di qualificazione automatica e *ope legis* a prescindere da ogni effettiva ricostruzione della volontà delle parti.

Con questa inedita forma di conversione tipologica *ex lege*, il legislatore riesce, simultaneamente: a sopprimere, del tutto arbitrariamente, ogni rilievo della *lex contractus*, ponendosi in rotta di collisione frontale con il divieto, cui è astretto lo stesso legislatore, di disponibilità del tipo negoziale (Corte Cost. n. 115/1994); a elevare surrettiziamente il progetto/programma di lavoro/fase a requisito essenziale del contratto, dopo aver disposto la sua presenza solo ai fini della prova (art. 62, lett. *b*); a limitare l'accertamento giudiziale, non più volto — come dovrebbe essere naturale — all'esistenza o meno dei requisiti tipologici del lavoro autonomo, bensì alla mera presenza di un progetto/programma di lavoro/fase.

La prospettiva del sistema ne esce, in tal modo, del tutto obliterata, generando corposi sospetti di illegittimità costituzionale (24), tanto che

(23) Cfr. G. Santoro Passarelli, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Adl*, 2005, p. 109.

(24) Cfr. A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, p. 22.

l'interpretazione ministeriale si è affrettata a smentire il testo legislativo: le collaborazioni instaurate senza progetto/programma di lavoro/fase non sono più considerate automaticamente rapporti di lavoro subordinato; la formula «sono considerati» vuol dire solo che si determina «una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo» (25). In sostanza, la presunzione semplice comporta unicamente un'inversione dell'onere probatorio in capo al committente, al quale spetterà non già dimostrare l'esistenza del progetto, bensì la natura autonoma del rapporto, *id est* il suo svolgersi, nei fatti, «senza vincolo di subordinazione» (art. 2222 cod. civ.). Onde, con un effetto a catena che non ha nulla di sistematico, ma ricorda l'imprevedibile movimento dei frammenti di un caleidoscopio, la previsione in oggetto – così come interpretata dal Tribunale di Torino – smentisce non solo l'idea di conversione, ma pure il «divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici» cui l'art. 69, d.lgs. n. 276/2003, è dedicato: infatti, se un rapporto di lavoro parasubordinato può instaurarsi anche senza progetto con il solo limite che, in caso di controversia, il committente dovrà provare l'insussistenza della subordinazione presunta, si delineano, di fatto, i tratti di una nuova ipotesi di contratto di collaborazione senza progetto con presunzione di subordinazione (26); ipotesi, peraltro, sprovvista delle pur minime tutele apprestate dal legislatore per la fattispecie di cui all'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003.

---

(25) Circolare ministeriale n. 1/2004; sul punto cfr. le osservazioni critiche di A. Bellavista, *Divieti di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, in Gragnoli e Perulli, a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, pp. 786 ss.

(26) Cfr. A. Maresca, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 4, allegato.