


1. Lavoro a progetto

1.1. App. Milano 14 maggio 2013, n. 511 (in  *Boll. ADAPT*, 2013, n. 37).

Lavoro a progetto - Autonomia e subordinazione - Caratteristiche della presunzione di subordinazione dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003 - Norma di interpretazione autentica dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003 - Presunzione relativa di subordinazione per i contratti sottoscritti antecedentemente all'entrata in vigore della l. n. 92/2012.

La l. 28 giugno 2012, n. 92, il cui art. 1, comma 24, stabilisce che «l'articolo 69, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato», avallando la tesi della natura assoluta della presunzione ivi contenuta. Il successivo comma 25 prevede che «le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge». Ne consegue che, per i contratti sottoscritti antecedentemente all'entrata in vigore della l. n. 92/2012, la presunzione di subordinazione è da intendersi come relativa.

La legge n. 92/2012 come spartiacque tra presunzione relativa (prima) ed assoluta (dopo) di subordinazione

Sommario: **1.** Il caso. – **2.** La natura della presunzione *ex art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003.* – **2.1.** Il quadro normativo di riferimento per le collaborazioni a progetto. – **2.2.** Orientamenti a confronto: il carattere relativo e assoluto della presunzione. – **2.3.** La l. n. 92/2012 come spartiacque tra presunzione relativa (prima) ed assoluta (dopo) di subordinazione. – **2.4.** Conclusioni.

1. La sentenza in commento fornisce un interessante spunto per analizzare la tanto dibattuta natura della presunzione introdotta dall'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, che determina la conversione del contratto a progetto in quello di lavoro subordinato.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Milano si pronuncia sul ricorso in appello avanzato da parte dell'Inps avverso la sentenza con la quale il Tribunale di Pavia aveva accolto l'opposizione promossa dal titolare di una impresa individuale nei confronti di una cartella esattoriale emessa appunto dall'Inps, che contestava la sussistenza di due rapporti di lavoro in regime di subordinazione sebbene formalmente qualificati come collaborazione coordinata e continuativa, prima, e come collaborazione a progetto, poi. Interessante notare come nel caso oggetto si trattasse di prestazioni di lavoro poste in essere da soggetti pensionati, i quali avevano in effetti fornito dichiarazioni che appari-

vano pienamente compatibili con un rapporto di lavoro autonomo. In questo senso depongono i seguenti elementi: i collaboratori svolgevano le prestazioni in via saltuaria (dalle dichiarazioni dei collaboratori si evinceva una loro presenza in azienda non regolare e quantificabile in una o due volte la settimana per verificare se vi fossero interventi da eseguire), previa chiamata e relativa accettazione (posto che il collaboratore poteva segnalare la propria impossibilità a svolgere la prestazione); i collaboratori avevano una notevole esperienza nello svolgimento dell'attività (riparazioni idrauliche) e, in linea generale, lavoravano autonomamente; non vi era alcun obbligo di presenza né di giustificare le assenze; essi operavano, infine, con la propria autovettura e la propria borsa degli attrezzi.

2. Tralasciando il primo motivo di ricorso dell'Inps, concernente la prova in ordine alla natura subordinata delle collaborazioni coordinate e continuative *ante* d.lgs. n. 276/2003 (in questa sede pare sufficiente richiamare l'orientamento consolidato della giurisprudenza di Cassazione a mente del quale «Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro occorre indagare l'effettiva volontà delle parti ed, in particolare, l'esistenza o meno del vincolo di subordinazione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Tale potere si realizza nell'emanazione di ordini specifici oltre che nell'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa» – cfr., tra le tante Cass. 7 febbraio 2013, n. 2931; cfr. anche Cass. 26 agosto 2013, n. 19568, la quale specifica che «qualora si riscontri una accentuata flessibilità di confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, tenuto altresì conto delle specifiche modalità di esercizio della prestazione e della minima condizione di debolezza economica in cui il lavoratore venga di fatto a trovarsi rispetto alla controparte, diviene rilevante la valutazione del documento negoziale stipulato e la denominazione del rapporto in esso attribuito»); ed anche la sentenza annotata ritiene che dall'istruttoria effettuata in primo grado non emergano elementi costituenti indici della natura subordinata dei rapporti di lavoro), particolarmente interessante, per le conclusioni raggiunte dalla Corte d'Appello, è il secondo motivo di impugnazione, con il quale l'Istituto contestava l'erronea applicazione da parte del Tribunale di Pavia dell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

2.1. Per poter analizzare compiutamente tale motivo di ricorso e la decisione assunta dalla Corte d'Appello appare opportuna una breve ricostruzione del quadro normativo in tema di collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

Come noto, le collaborazioni coordinate e continuative furono prese in considerazione con la l. 11 agosto 1973, n. 533. L'art. 409, n. 3, c.p.c. faceva (e fa tutt'ora) riferimento anche ad «altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato».

Per porre un freno, da un lato, all'utilizzo spesso distorto di tali collaborazioni coordinate e continuative e, dall'altro, per conferire diritti anche ai collabora-

tori, il legislatore interveniva nel 2003 introducendo la disciplina del lavoro a progetto di cui agli artt. 61-69 del d.lgs. n. 276/2003, sulla base della l. delega 14 febbraio 2003, n. 30, all'interno della quale, tra l'altro, si prevedeva la necessaria riconducibilità della collaborazione «a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso», nonché la «previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge» (cfr., in questo senso, i punti n. 1 e n. 5 dell'art. 4 della l. n. 30/2003).

Tali precetti normativi sono poi confluiti negli artt. 61 e 62, quanto alla fattispecie, e nell'art. 69, quanto al sistema sanzionatorio. In particolare, il comma 1 del summenzionato art. 69 prevede che «i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto [i riferimenti anche ad un programma di lavoro o fase di esso sono stati oggetto di abrogazione in occasione degli interventi operati per mezzo della l. 28 giugno 2012, n. 92, *n.d.r.*] ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Tale articolo, in generale, ed il comma 1, in particolare, potrebbero definirsi come garanti dell'effettività della opzione concettuale effettuata dal legislatore del 2003, sebbene con un ambito applicativo ridotto rispetto alla sua introduzione. Infatti, originariamente, l'art. 61 prevedeva la riconduzione della generalità delle collaborazioni coordinate e continuative ad uno o più progetti specifici, salve alcune limitate deroghe: in questo senso le collaborazioni occasionali di cui al comma 2, ricollegate a rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare fosse superiore a 5.000 euro, e quelle eterogenee previste al successivo comma 3. Tali deroghe sono state successivamente dilatate, posto che l'esenzione di cui al comma 2 è stata estesa anche alle collaborazioni svolte nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiori a 240 ore (in questo senso la modifica operata dall'art. 48, comma 7, della l. 4 novembre 2010, n. 183) e alle «attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound"», come da previsione introdotta all'interno del comma 1 da parte dell'art. 24-*bis* del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni da parte della l. 7 agosto 2012, n. 134, ed oggetto poi di specifica interpretazione autentica da parte dell'art. 7, comma 2, punto 2-*bis*, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2013, n. 99 (per una ricostruzione degli interventi in tema di lavoro a progetto si rimanda a G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *Il lavoro a progetto*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012, 154 ss., nonché a G. BUBOLA, *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (e non) e le c.d. partite IVA*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, 2013, 211 ss.).

2.2. Nonostante l'evoluzione normativa appena descritta, non v'è dubbio che il comma 1 dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003 si ponga, tutt'ora, come baricen-

tro della disciplina sanzionatoria. Esso è stato oggetto di innumerevoli pronunce, in considerazione del fatto che la sua interpretazione ha, come noto, portato all'emersione, sostanzialmente, di due opposti orientamenti (per una terza posizione, intermedia, cfr. P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *GC*, 2005, n. 4, 145-146, e A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Cedam, 2004, 22, secondo la quale in mancanza del requisito viene a mancare la temporaneità della collaborazione, con la conseguenza che, ai sensi dell'art. 69, comma 1, le collaborazioni a tempo indeterminato sono considerate come rapporti di lavoro subordinato non già ai fini della qualificazione del rapporto quanto, invece, al fine di individuare la disciplina applicabile).

Per un primo orientamento la presunzione di subordinazione ha carattere relativo, con la conseguente possibilità per la parte committente di provare la natura autonoma del rapporto pur nel caso di accertata mancanza, formale o sostanziale, del progetto (cfr., in questo senso, tra gli altri, M. TIRABOSCHI, *Le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto*, in G. SANTORO-PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, 2009, 163, e F. LUNARDON, *Sub artt. 61-69*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, Ipsoa, 2004, 73).

Secondo tale orientamento, il progetto non funge da elemento costitutivo di una fattispecie negoziale, essendo lo stesso, piuttosto, una mera modalità di esecuzione del lavoro, con la funzione di predeterminare la prestazione lavorativa, vincolando poi le parti (ed in particolare la parte committente) alla relativa osservanza (per una considerazione del contratto a progetto nell'alveo del lavoro autonomo cfr., tra gli altri, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 163. *Contra*, ovvero nel senso della considerazione del contratto a progetto come nuova fattispecie si veda, tra gli altri, M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, 742-743).

Nel caso in cui, poi, le parti si discostino in maniera più o meno rilevante da quanto pattuito, secondo tale filone residua comunque la possibilità per la parte committente di fornire la prova circa lo svolgimento di un rapporto di lavoro autonomo.

L'interpretazione fornita apparirebbe in linea con la determinazione del summenzionato regime sanzionatorio "adeguato" ed, al tempo stesso, l'unica costituzionalmente legittima, considerato che il riconoscimento della natura assoluta alla presunzione avrebbe determinato una sanzione sproporzionata (posto che per tale via potrebbe essere qualificata come subordinata una prestazione di lavoro genuinamente autonoma) ed a rischio di incostituzionalità rispetto agli artt. 3, 41, 101 e 104 Cost. e alla congruenza della misura rispetto alla delega legislativa.

Da ultimo, tale orientamento, al quale aveva aderito anche il Ministero del lavoro per mezzo dell'interpretazione fornita con la circ. 8 gennaio 2004, n. 1, si richiamava anche alla sentenza della C. cost. 23-31 marzo 1994, n. 115, la quale ha inteso negare al giudice «il potere di interpretare autonomamente i fatti rilevanti per determinare la sua esatta e concreta qualificazione giuridica, dovendosi, bensì, procedere a tal fine ad una apposita ed accurata indagine caso per caso in sede giudiziale, sulla scorta dei criteri di distinzione tra autonomia e subordinazione già da tempo individuati dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, così come del resto imposto dall'art. 104 Cost.». In questo senso, cfr., tra le altre, le sentenze del Trib. Trapani 22 luglio 2010 (secondo il quale «il datore di lavoro che intenda evitare la conversione del contratto di lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha l'onere di provare che esso si è svolto con modalità proprie del lavoro autonomo»), del Trib. Roma 11 febbraio 2009, in *LG*, 2009, 6, 632 (il quale afferma che l'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 «non implica una trasformazione automatica del rapporto di lavoro da autonomo a subordinato, nel caso di assenza o non specificità del progetto. A tal fine è infatti necessaria la prova degli indici di subordinazione da parte del lavoratore. In ogni caso, è sempre ammessa, in capo al datore di lavoro, la prova contraria circa la natura autonoma e non subordinata del rapporto»). Nello stesso senso, implicitamente, il Trib. Bologna 3 febbraio 2009, in *Corriere del Merito*, 2009, 5, 475 (secondo il quale «il rapporto di lavoro, in assenza di contrarie allegazioni del convenuto contumace, va ritenuto subordinato»), nonché il Trib. Pisa 21 luglio 2008, in *Argomenti*, 2009, 3, 2, 908, con nota di I. ALVINO (secondo il quale «deve essere considerata relativa la presunzione prevista dall'art. 69, primo comma, d. lgs. n. 276 del 2003»).

Un secondo orientamento, invece, fornisce una interpretazione restrittiva della norma, ovvero nel senso di presunzione assoluta (cfr., tra gli altri, M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 2004, n. 11). Secondo tale lettura, non si può non fare riferimento che all'interpretazione letterale della norma, che non consente di considerare la presunzione come semplicemente relativa.

Tale orientamento ritiene, pertanto, che la parte committente non sia abilitata a fornire la prova della natura autonoma del rapporto laddove il progetto manchi del tutto o sia considerato generico, senza che ciò determini alcuna incostruttività della norma posto che, nel caso di specie, si assiste ad un innalzamento del livello di tutela per il lavoratore.

In questo senso, tra le tante, App. Firenze 17 gennaio 2012 (la quale evidenzia che «la riscontrata mancanza di progetto impone la qualificazione del rapporto come lavoro subordinato a tempo indeterminato»), Trib. Milano 13 dicembre 2012, Trib. Milano 11 dicembre 2012 (secondo il quale «la mancanza di uno specifico progetto [...] individuato nel suo contenuto caratterizzante, impone di ritenere il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato sin dall'inizio»), Trib. Ascoli Piceno 30 novembre 2012 (per il quale «le prove

sulla natura del rapporto non possono essere ammesse nel caso in cui il progetto/programma, pur formalmente presente, si presenti come illegittimo in quanto eccessivamente generico [...] o anche laddove il progetto/programma sia esistente e specifico, allorché l'operato del prestatore non possa definirsi incluso nell'ambito della descrizione dell'incarico assegnato dal committente»). Infine, cfr. Trib. Novara 6 ottobre 2009, secondo il quale «in assenza di progetto si realizza l'ipotesi di cui all'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276 del 2003 con la conseguenza che la sanzione prevista è che il rapporto tra le parti deve essere considerato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La conversione del rapporto opera immediatamente come sanzione [...]».

2.3. Nel caso di specie qui annotato la Corte di Appello risolve il contenzioso ritenendo che l'interpretazione da attribuirsi alla norma sia nel senso della presunzione relativa. E ciò come effetto dell'introduzione di una norma di carattere interpretativo dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003.

Infatti, l'art. 1, comma 24, della l. 28 giugno 2012, n. 92, prevede che la presunzione si «interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato». Il legislatore prevede tuttavia altresì (in questo senso il successivo comma 25) che «le disposizioni di cui ai commi [...] e 24 si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge», ovvero il 18 luglio 2012.

Ne consegue, ad avviso della Corte d'Appello, la disposta irretroattività della norma, che non può avere altro significato se non quello di confermare la natura relativa della presunzione per i contratti stipulati precedentemente.

2.4. Nel caso di specie, non pare esservi dubbio, da un lato, sul fatto che la norma di cui all'art. 1, comma 24, della l. n. 92/2012 intervenga per superare un dubbio interpretativo sul quale non era ancora intervenuta una decisione della Corte costituzionale né, comunque, della Corte di Cassazione.

Con riferimento, poi, all'irretroattività della norma, la soluzione adottata dal legislatore differisce da quanto previsto in relazione alle già richiamate collaborazioni presso call center. In quest'ultimo caso, infatti, la norma di interpretazione autentica di cui all'art. 7, comma 2, punto 2-bis, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2013, n. 99, chiarisce che «L'espressione "vendita diretta di beni e di servizi", contenuta nell'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi»; mancando qualsiasi riferimento temporale, deve dunque intendersi che tale interpretazione sia da farsi valere dall'entrata in vigore della norma interpretata.

In relazione all'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, invece, il legislatore ha optato per una interpretazione da valersi solamente per il futuro, senza dunque efficacia retroattiva. Il che, argomentando a contrario, comporta, se-

condo la Corte d'Appello di Milano, un implicito avallo della tesi della presunzione relativa nel periodo anteriore alla sopravvenuta interpretazione autentica (tale possibile interpretazione, sulla base del tenore letterale del comma 25 dell'art. 1 della l. n. 92/2012, è stata prospettata da G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *RIDL* 2012, 593, il quale ne rileva al contempo due rilevanti criticità: da un lato, la facoltà del legislatore di far operare una norma interpretativa da una data convenzionale, e, dall'altro lato, la creazione di regimi giuridici differenziati con riferimento a situazioni identiche, salva la sola diversa collocazione temporale). In altri termini, la Corte d'Appello di Milano interpreta ulteriormente il legislatore, ritenendo corretto affermare che «in relazione ai contratti a progetto stipulati prima dell'entrata in vigore della citata riforma il legislatore del 2003 non avesse optato per un meccanismo di conversione automatica e che pertanto a fronte della mancata individuazione di uno specifico progetto al datore di lavoro fosse comunque consentito fornire la prova dell'autonomia del rapporto».

Gabriele Bubola
Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia