

SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
CCLXIV

FEDERICO MARTELLONI

LAVORO COORDINATO
E SUBORDINAZIONE
L'interferenza delle collaborazioni
a progetto

Bononia University Press
Via Farini 37, 40124 Bologna
tel. (+39) 051 232 882
fax (+39) 051 221 019

www.buonline.com
e-mail: info@buonline.com

© 2012 Bononia University Press
Tutti i diritti riservati

ISBN 978-88-7395-797-3

Impaginazione: Irene Sartini

Stampa: Editografica - Rastignano (BO)

Prima edizione: novembre 2012

SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Per la presente monografia la Giunta di Dipartimento ha nominato la seguente Commissione di lettura:

Prof. Carlo Zoli (Università di Bologna)
Prof. Andrea Lassandari (Università di Bologna)
Prof. Andrea Morrone (Università di Bologna)

a Stefania, Anita e Massimo

RINGRAZIAMENTI

Quale che sia l'esito della riflessione riassunta in questo volume, devo una parola a coloro che l'hanno permessa. Ebbene, sento di ringraziare, prima di ogni altro, gli amici e colleghi Orsola Razzolini, Luca Ratti, Ester Villa, Chiara Pederzoli e Giulio Centamore, per molte, troppe, ragioni, sicché posso solo segnalare la comune consapevolezza che ciascuno di noi, da solo, non vale nulla. Ringrazio, altresì, il gruppo italo-francese frequentato nell'arco di un decennio, tra l'Università Ca' Foscari di Venezia e quella di Paris X, Nanterre, sotto la guida preziosa di Antoine Lyon-Caen e Adalberto Perulli, e, in particolare, Vania Brino, Tatiana Sachs e Thomas Pasquier, amici fraterni e compagni di ventura: devo soprattutto a loro suggestioni e spunti comparatistici, mentre è mia colpa ogni approssimazione con cui li abbia, eventualmente, resi e integrati.

Voglio, poi, ringraziare, non per dovere, tutti i professori di Diritto del lavoro dell'Università di Bologna, a partire da Umberto Romagnoli e Luigi Montuschi, per l'incoraggiamento e le iniezioni di fiducia nei momenti decisivi. Tra questi, sono debitore, in modo particolare, a Carlo Zoli, per uno spunto essenziale, molti saggi consigli e le revisioni accurate. Pressoché incolmabile, pur nella diversità di vedute, è il debito scientifico – e non soltanto – contratto con Marcello Pedrazzoli, incoraggiante censore e maestro affettuoso. Tale debito, come si evince da note, richiami, pensieri e parole, è grande a tal punto che, a rigore, sarebbe quasi più giusto non ringraziarlo

affatto, perché – come diceva sempre mio nonno – «chi ringrazia, esce d’obbligo».

Grazie di cuore a Stefania, Anita e Massimo, cui dedico questo libro, a parziale risarcimento per il tempo che ho loro sottratto.

PREFAZIONE

In *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Federico Martelloni persegue un'operazione che si pone ben al di là di una rappresentazione esegetica di cosa siano il lavoro coordinato e in ispecie il lavoro a progetto, e che va pure oltre il riscontro comparato delle concezioni affacciate in materia negli altri principali ordinamenti europei (francese, inglese, tedesco e spagnolo), che pure sono considerati con buona padronanza dall'Autore. Il libro si muove, infatti, in una prospettiva più ambiziosa perché è incentrato sulle ripercussioni sistemiche, sulle interazioni sinergiche, che si determinano tipologicamente negli *archetipi* della grande dicotomia del sistema giuslavoristico con l'irruzione dell'idea di coordinamento: nozione polivalente che funziona quasi da grimaldello nell'estrarre dalla «zona grigia» dei casi incerti il filo conduttore di una *genealogia* dei lavori, dando corpo a varie espressioni del lavoro autonomo coordinato, le collaborazioni coordinate e continuative e poi quelle a progetto.

Tuttavia il dato del coordinamento non identifica per l'Autore solo un ampio aggregato di lavori, fra i quali ora primeggiano le collaborazioni a progetto, ma tende ad espandersi anche come connotazione più generale delle forme giuridiche del lavoro, in virtù del carattere dominante che il contrassegno ha acquisito nella *fisionomia* proprio del lavoro a progetto. In altre parole, la intersezione descritta ha per contraccolpo – e così il cerchio si chiude – pure uno «slitta-

mento» nel modo in cui odiernamente va intesa la stessa subordinazione. Il suo ambito invero si allarga e viene a ricomprendere pure le situazioni in cui, nel corso del rapporto di lavoro, il datore impartisce generiche indicazioni e istruzioni per la sua esecuzione: una fattispecie che per l'Autore, proprio a causa del ruolo tipologicamente esaustivo che l'«autocoordinamento» della prestazione realizza, sarebbe (era) diventato terra di nessuno, un *non luogo* dell'incertezza. Sicché pure il più ampio contenitore offerto dalla subordinazione si traduce in uno spostamento inconfondibile, che caratterizza nel segno del coordinamento anche il modo di intendere nel suo complesso il lavoro nel contesto socio-economico attuale.

Questi, indicati in modo molto succinto, alcuni dei principali snodi percorsi nei quattro capitoli del libro. Va rimarcato che l'Autore non ha avuto timore ad affrontare le ardue connessioni che gli venivano imposte della vastità delle implicazioni che il suo obiettivo ricostruttivo comportava. Dopo i fasti a cavallo degli anni '80 e in parte '90¹, trascorsi un paio di decenni di silenzio, appare di nuovo una monografia dedicata con intento programmatico a misurarsi con i concetti portanti del diritto del lavoro individuale, rimodellandoli alla luce di dati e di *trend* largamente verificati, eppur bisognosi di inquadramento critico e di esplicazioni pertinenti.

Riconosciuto l'impulso fortemente innovativo che muove nel fondo Martelloni, debbo sollevare qualche perplessità – in ragione di precedenti studi – sulla sua scelta, pur largamente motivata, di affidare in modo così specifico e analitico alla normativa in materia di lavoro a progetto, il ruolo di *deus ex machina* dell'imponente cambiamento tipologico che ha inteso registrare. La dimostrazione poteva forse essere condotta su basi meno effimere, alla luce del *genus* lavoro coordinato, e non della *species*, incongrua e pretenziosa, del lavoro a progetto. Peraltro, nella ricerca condotta da Martelloni, il lavoro a progetto, seppur da classificare dentro il lavoro coordinato, ne è la fisionomia dominante, forse addirittura nel senso che tende

¹ Al di là di innumerevoli saggi, ricordo le monografie di M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 1989; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Esi, 1993.

a contrassegnare tutte le forme del lavoro. In tal modo il lavoro a progetto diventa un riferimento per così dire *sub specie aeternitatis*; con l'implicazione ulteriore che questa sorta di terzo archetipo – ma mi guardo bene dallo scalfire o mettere in discussione la grande dicotomia – appare impersonato, non dal lavoro coordinato che sarebbe meno fuggacemente attrezzato a svolgere una siffatta selezione, ma dal lavoro a progetto.

Orbene – ecco la perplessità – non va dimenticato che la disciplina sul lavoro a progetto è il frutto dell'idea che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nascenti dai più svariati contratti giusta la definizione dell'art. 409, n. 3 c.p.c., siano fraudolenti e falsi e debbano quindi tutti scomparire dalla realtà sociale² che invece fisiologicamente in parte li richiede, e in misura crescente li richiederà. Per cui si trattava di fornire una regolamentazione seria ad una espressione genuina di lavoro, che meritava tutela adeguata (ex art. 35, 1° comma, Cost.) per meglio servire al mercato del lavoro. Non sto però a ripetere come una tale idea, empiricamente errata e ideologicamente distorta, sia stata tradotta nel d.lgs. n. 276 del 2003 in termini incostituzionali e trasfusa in disposti inapplicabili, tanto da determinare un uso ancora più frodatario, aggravando e centuplicando gli abusi che intendeva combattere³.

Di fronte a questa perdurante impraticabilità normativa – i difetti e le antinomie della disciplina non sono certamente stati elimi-

² Un sottosegretario, divenuto poi ministro del lavoro, fu preso da una vera e propria fissazione sul punto: e Marco Biagi, che venne investito della richiesta, non seppe cavarsela altro che proponendo con larga approssimazione l'idea di trasportare nel nostro ordinamento, quale forma di lavoro autonomo coordinato e continuativo, l'istituto del «*contrat de project*» (o «*contrat à durée déterminée à objet défini*») che è una forma di lavoro subordinato nell'ordinamento francese in cui è nato. Dopo il suo assassinio, il pallino è passato ad altri che hanno elaborato l'orribile disciplina degli artt. 61-69, d.lgs. n. 276/03: norme in parte incostituzionali, contraddittorie, in sostanza inapplicabili, che hanno indotto nel nostro paese una proliferazione di rapporti di lavoro a progetto falsi, stimolati dalle larghe maglie delle previsioni. Nel contempo, la disciplina asserita restrittiva non era universale. Su ciò vedi peraltro M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 684 ss.

³ Ho già speso su tali disposti molte pagine. Vedi M. PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, cit., p. 657 ss.

nati dalla novella del 2012 – crescerà l'incertezza applicativa e nei fatti si sarà indotti a continuare nell'approfittamento, dando la stura all'elusione. E a parte ciò, resto persuaso che, per salvare la costituzionalità e superare le principali incongruenze della balorda regolamentazione si debba "disingorgarla", adottando un'ipotesi autorizzata da dati testuali e cioè distinguendo le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., che «devono essere riconducibili» ad un progetto, e il contratto tipico di lavoro a progetto (teoria del «doppio binario»). Grazie al respiro che fornisce tale ricostruzione, l'assunto che il «coordinarsi» è questione attinente al lavoratore, assunto per Martelloni ad elemento di tipizzazione, può costituire il caposaldo di una reale operazione antifrodativa, per rintuzzare l'abuso di co.co.co. e di co.co.pro.

Non critico certo Martelloni per non avere accolto una teoria, che è stata pure per il suo proponente il frutto di una sorta di disperazione che mi prese di fronte ad un legislatore incapace di ragionevolezza e di un minimale *drafting*. Fa anzi bene a respingere l'idea di un doppio binario. Ma il problema resta: una costruzione tanto significativa e complessa come la sua dovrebbe essere fornita di solidi basamenti, mentre rischia di avere piedi d'argilla. Se le incongruenze, e anzi le aporie della normativa, di cui Martelloni mostra di avere piena consapevolezza, sono troppo fitte e insuperabili, è problematico che essa possa sostenere le importanti consecuzioni di fondo, che l'Autore esprime in punto al mutamento tipologico delle forme di lavoro.

Né gli intimidatori meccanismi di presunzione (art. 69 e ora, a cascata e in aggiunta, art. 69-*bis*), che il d.lgs. n. 276/03 predispongono per l'inabissamento coattivo nel lavoro subordinato delle manifestazioni spurie di quello coordinato, possono spostare il discorso⁴. Ma nella falsariga prescelta, l'Autore deve prendere per buono quel che passa il convento del lavoro a progetto, anche se deve, a volte, turarsi il naso.

E se invece, nonostante gli scadenti materiali a disposizione, Martelloni avesse ragione? Se, nonostante i difetti della normativa

⁴ Tali meccanismi mostrano le *rationes legis* del disposto, segnate dall'irragionevolezza anche tecnica della relativa formulazione; ma non emerge da essi altra indicazione, né forniscono elementi tipologicamente probanti per dedurre sul lavoro coordinato selezioni in contrappunto a quelle sul lavoro subordinato.

sul lavoro a progetto, essa, specie dopo le specificazioni definitorie della novella del 2012, offrì indizi e sintomi del cambiamento più complessivo impresso sulle forme del lavoro negli ultimi due decenni del millennio trascorso, e sul quale finora non abbiamo effettuato con sufficiente costrutto le necessarie ricognizioni?

Nel libro presentato si compirebbe allora una sorta di miracolo: valorizzare come ago della bilancia dei concetti portanti del diritto del lavoro gli spunti suggeriti da una disciplina balorda, eppure ricca di forzature che nell'insieme possono indurre a riflettere, e su questa base formulare l'ipotesi di un cambio di paradigma. Per Martelloni, l'introduzione del lavoro a progetto rende il lavoratore coordinato più autonomo di prima, non essendo più sottoponibile – come si legge nel capitolo conclusivo – ad atti di coordinamento del committente. In tal modo, l'assenza di progetto segnala il sussistere della subordinazione (tanto afferma del resto l'art. 69, d.lgs. n. 276/03). E il progetto diventa il feticcio su cui vengono rideclinati i termini con cui intendere la perenne dicotomia lavoro autonomo-lavoro subordinato.

«Datemi una leva, che solleverò il mondo», sembra sia stato detto da qualcuno. E nel mondo delle forme lavorative la leva può ben assumere sembianze, diverse e inaspettate, che servono allo scopo del cambiamento, anche se si presentano in toni bislacchi. Di certo, restando intatto l'assetto dicotomico della materia – assunto che mi pare un pilastro del libro che presento – l'habitat dell'argomentazione ha contorni molto netti e definiti, per cui il ragionamento non può sgarrare e deve essere assai stringente.

Quello così impegnativo di Federico Martelloni stringente prova ad esserlo fino in fondo: era ora di tentare qualcosa di deciso e deliberato in materia, perché l'inerzia, o la poca solerzia, nell'invenzione ricostruttiva, ci aveva indotto, per troppo tempo, a fare i conti con i mutamenti strutturali delle forme di lavoro solo a spizzichi e bocconi, in modo per lo più rapsodico, anche se a volte brillante. Nel silente conservatorismo statistico della prevalenza del lavoro subordinato, ci siamo un po' accontentati e adattati, tardando a percepire che l'autostrada passava da un'altra parte e era ora di trarne più sistematicamente conseguenze dogmatiche ormai indilazionabili.

Marcello Pedrazzoli

CAPITOLO I

GLI ARCHETIPI. LAVORO SUBORDINATO E LAVORO AUTONOMO

SOMMARIO: 1. La distinzione tra autonomia e subordinazione come «grande dicotomia» del diritto del lavoro. – 2. Il lavoro come *genus* unitario e la subordinazione come elemento discretivo tra le sue *species*: conservazione e innovazione nell’opera di Ludovico Barassi. – 3. I due tipi fondamentali nella codificazione del 1942 (art. 2094 e art. 2222 c.c.). – 4. *Subordinazione e organizzazione* nelle ricostruzioni della dottrina: il «coordinamento» della prestazione di lavoro subordinato. – 5. La controversia sul metodo (tipologico *vs.* sussuntivo), l’elaborazione degli indici della subordinazione e l’eterodirezione, in senso “forte”, come elemento discretivo fondamentale. – 6. L’espansione della *summa divisio* tra autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro di altri ordinamenti nazionali. – 6.1. L’evoluzione del concetto di subordinazione in Francia: nozione di *service organisé* e ripartizione del rischio. – 6.2. *Arbeitnehmer* e *Selbständiger* nell’esperienza tedesca. – 6.3. L’approccio casistico nel Regno Unito e i *common law test*. – 6.4. Il contratto di lavoro in Spagna, tra *subordinación* e *alienidad*. – 7. I presupposti di una nuova figura.

1. *La distinzione tra autonomia e subordinazione come «grande dicotomia» del diritto del lavoro*

Delineare con esattezza i contorni della nozione di lavoro coordinato non è impresa agevole. Il lavoro coordinato ha, infatti, la colpa di insidiare, pur senza scalzarla, la bipartizione fondamentale sulle cui basi è stato edificato l’imponente edificio del diritto del lavoro del Novecento.

Il libro V del codice civile italiano del 1942 ospita, all'art. 2094, la nozione di lavoratore subordinato, contrapponendovi, all'art. 2222 quella di prestatore d'opera. Il lavoro coordinato non è, invece, provvisto di un suo referente diretto ed esclusivo nel codice civile, innestandosi sul secondo versante della partizione, in area prossima al confine con la fattispecie contermine.

Nel dibattito dottrinale si parla sovente, non per caso, di una *zona grigia*, alludendosi all'area d'incertezza qualificatoria tra subordinazione e autonomia, laddove si rinvencono rapporti di lavoro, in cui è dedotto un *facere* personale, che, mostrando elementi e caratteristiche ibride, non sono di agevole collocazione in uno dei due versanti della *summa divisio*¹.

Il referente normativo più rilevante, in tema di lavoro coordinato, è contenuto nel codice di procedura civile, che all'art. 409, n. 3 – come novellato dalla l. n. 533 del 1973 – sottopone al rito del lavoro, oltre ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, anche «altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera *continuativa e coordinata*, prevalentemente personale *anche se non a carattere subordinato*».

Il rimando alla prestazione d'opera e l'esplicita esclusione della natura subordinata della medesima non lasciano margini al dubbio: l'area aperta di rapporti cui la norma fa riferimento è compresa nell'ambito concettuale del lavoro autonomo. Al contempo, le due qualità che a detta prestazione d'opera si affiancano – la *continuità* e il *coordinamento* – non sono consuete per il lavoro autonomo: esse stridono, in certa misura, con la *Grundnorm* di riferimento (art. 2222 c.c.), mentre paiono accordarsi, più agevolmente, al tipo contrapposto (art. 2094 c.c.), tanto da giustificare, o almeno spiegare, la ridondante puntualizzazione che chiude la disposizione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

Anche per queste ragioni, l'indagine su autonomia e subordinazione rappresenta, sin dalla riforma del 1973, indispensabile premessa allo studio del lavoro coordinato: dal modo d'intendere i due

¹ A. SUPLOT, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato*, in *DRI*, 2000, n. 2, p. 217 ss., qui p. 218.

versanti della grande dicotomia, entrambi richiamati dalla disposizione, sono per lungo tempo dipesi i contorni della fattispecie.

Una seconda ragione esige, altresì, che il discorso sul lavoro coordinato prenda le mosse da una disamina, ancorché sommaria, della contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Le principali riforme del nuovo secolo (d.lgs. n. 276/03 e l. n. 92/2012), eludendo i ripetuti inviti a stemperare la tradizionale dicotomia, l'hanno invece accentuata, trasferendo nel lavoro subordinato i rapporti di lavoro autonomo coordinato sprovvisti dei requisiti prescritti dal legislatore in funzione antielusiva. Ciò ha determinato – com'è stato ben detto – una sovraesposizione del tipo lavoro subordinato², sollecitando l'interprete ad interrogarsi sull'attuale latitudine della nozione di subordinazione (vedi *infra*, Cap. IV, § 3.).

Risultano preziose, per illustrare l'atteggiarsi di questo quadro, alcune riflessioni di Norberto Bobbio sull'uso delle gradi dicotomie nella teoria del diritto³. «Nel processo di ordinamento e di organizzazione del proprio campo di indagine – scrive Bobbio – ogni disciplina tende a dividere il proprio universo di enti in due sottoclassi che sono *reciprocamente esclusive e congiuntamente esaustive* [corrispondono al nostro, d'ora in avanti c.n.]. Per designare il prodotto di questa operazione, che è un'operazione di classificazione, uso l'espressione “grande dicotomia”: grande sia nel senso di *totale*, perché, in quanto *tutti* gli enti, nessuno escluso, cui attualmente e potenzialmente la disciplina si riferisce debbono potervi rientrare, si differenzia dalle dicotomie *parziali* che ne includono solo una parte; sia nel senso di *principale*, perché, in quanto tende a far convergere verso di sé, a

² M.T. SAFFIOTI, *Lavoro a progetto e lavoro autonomo*, in *DL*, 2003, p. 713 ss.

³ Il riferimento è a due fondamentali saggi sull'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto: *Dell'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto e La grande dicotomia*, pubblicati in N. BOBBIO, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, Edizioni di Comunità, 1980, rispettivamente pp. 123-144 e 145-163. Nel primo di essi, ospitato dalla «*Rivista internazionale di filosofia del diritto*» (1970), in polemica con Friedrich A. Hayek, Bobbio si misura con la contrapposizione tra due tipi di norme, *di condotta* e *di organizzazione*, utilizzata dall'economista per distinguere, rispettivamente, lo stato liberale e lo stato assistenziale. Nel secondo, destinato agli *Studi in onore di Carlo Esposito* (1974), l'Autore esamina le caratteristiche delle grandi dicotomie, soffermandosi sulle forme di impiego privilegiato dei due termini allo scopo di delimitare l'orizzonte entro cui si iscrive una determinata disciplina («*uso sistematico*», p. 146).

risolvere, a fondare altre dicotomie, si differenzia da altre distinzioni, che pur essendo esaustive, possono considerarsi rispetto ad essa, *secondarie*»⁴.

Ora, nella teoria del diritto, la distinzione che secondo Bobbio assume più di ogni altra la veste di grande dicotomia è quella tra diritto privato e diritto pubblico. È questa una distinzione *totale*, perché, una volta posta, quali che siano i criteri distintivi impiegati per istituirla, non vi è un ente dell'universo giuridico, sia esso rapporto, norma o istituzione, che non rientri in uno dei versanti della partizione⁵. Essa è inoltre una distinzione *principale*, nel senso che tende ad assorbire e a risolvere (o dissolvere) altre dicotomie, facendo «degradare» anche grandi dicotomie classiche al rango di dicotomie secondarie. Quanto all'*uso storiografico* dei due termini, la distinzione tra diritto privato e diritto pubblico regge all'impiego diacronico potendosi certo parlare, nello sviluppo storico del diritto, di momenti prevalentemente privatistici (il secolo XIX) e momenti prevalentemente pubblicistici (il periodo post-weimariano).

La circostanza che una sottoclasse tenda a trasformarsi in classe universale azzerando l'altra, nel mondo giuridico si verifica attraverso la degradazione di uno dei due poli alla sfera del *fatto*. In proposito – osserva l'Autore – mentre una concezione privatistica del diritto tende ad espellere dalla sfera giuridica i rapporti di diritto pubblico considerandoli alla stregua di puri rapporti di potere o di forza, una concezione pubblicistica, di converso, è orientata a leggere i rappor-

⁴ N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, cit., p. 145. Bobbio passa in rassegna i pilastri del pensiero occidentale, da Locke agli economisti classici, da Hobbes a Kant fino ad Hegel, e scorre lungo le fondamenta della sociologia moderna, da Spencer a Durkheim e Max Weber, provando come tutta la storia delle riflessioni dell'uomo sulla vita in società sia contraddistinta dalla costruzione di «grandi dicotomie». Indugia, infine sulle grandi dicotomie nella teoria del diritto, fornendoci spunti preziosi ai fini della nostra indagine.

⁵ Vedi N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, cit.: «Non conosco teoria del diritto che abbia cercato di sottrarsi all'*aut aut* imposto dalla distinzione tra diritto privato e diritto pubblico escogitando un *tertium genus*. Si disputa intorno all'appartenenza di un istituto all'uno o all'altro [...] Ma non si disputa intorno all'insufficienza della distinzione [...]. I casi incerti o di confine vengono risolti con l'espedito cui si ricorre spesso nel momento in cui una classificazione viene messa alla prova di fronte alla varietà degli enti reali: con l'aggiunta di un "quasi" ("quasi-privato" e "quasi-pubblico")» (p. 150).

ti di diritto privato come rapporti di mera convenienza, non protetti dal sistema normativo statale⁶. Bobbio si domanda, conclusivamente, se esistano altre grandi dicotomie nell'universo del discorso giuridico.

Ebbene, le qualità imputate da Bobbio alle grandi dicotomie nella teoria del diritto si addicono alla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato⁷. Essa si presenta anzi, più spiccatamente di ogni altra, come grande dicotomia del diritto del lavoro giacché, per lungo tempo, ne ha determinato l'oggetto, condizionando in modo radicale il contenuto delle norme lavoristiche e il loro ambito di applicazione. Si tratta, anzitutto, di una distinzione *totale*: lavoro autonomo e lavoro subordinato insieme esauriscono lo spettro delle possibili forme in cui può essere prestato lavoro (prevalentemente) personale a favore di altri; e, all'interno dell'ampio *genus* del lavoro (senza aggettivi), la prestazione è sempre o autonoma o subordinata⁸. Si discute, sovente, dell'appartenenza di un determinato rapporto di lavoro alla sfera della subordinazione o dell'autonomia, il che dipende dal diverso modo in cui il legislatore ne traccia i confini o dalla maniera in cui la giurisprudenza e la dottrina interpretano le norme. Tuttavia, tradizionalmente, in tutti gli ordinamenti europei, un rapporto di lavoro è, sul piano sistematico, o autonomo o subordinato. *Tertium non datur*. In secondo luogo, quella tra lavoro autonomo e lavoro subordinato è una distinzione *principale*, nel senso che tende a «costituire un specie di polo d'attrazione e magari di neutralizzazione»⁹ di altre dicotomie. Nel diritto del lavoro, infatti, essa ha risolto e assorbito altre grandi dicotomie classiche: ciò può certo dirsi con riferimento alla tradizionale distinzione romano-pan-

⁶ «Nella prima concezione – precisa l'Autore – il diritto pubblico viene spinto nella sfera dell'extra-giuridico; nella seconda, il diritto privato viene relegato alla sfera del pre-giuridico. Nell'uno e nell'altro caso il vero diritto è uno solo», N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, cit., p. 155.

⁷ M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 9 ss., qui p. 15.

⁸ Cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, Morano, 1967: «la subordinazione agisce come elemento di separazione tra le due categorie di obbligazioni di lavoro che esauriscono il campo dell'esperienza: l'obbligazione di lavoro subordinato e l'obbligazione di lavoro autonomo» (p. 61).

⁹ N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, cit., p. 150.

dettistica tra *locatio operis* (obbligazione di risultato) e *locatio operarum* (obbligazione di mezzi)¹⁰, ma anche con riguardo alla grande partizione – valorizzata in particolare dai c.d. socialisti della cattedra – tra lavoro manuale e lavoro intellettuale¹¹.

Rispetto a quello che Bobbio definisce *uso storiografico* dei due termini di una grande dicotomia, il discorso si complica, intrecciandosi, peraltro in modo peculiare e problematico, al loro *uso assiologico*¹². Ciò non già perché il diritto del lavoro consideri o abbia considerato astrattamente “positivo” il lavoro subordinato e “negativo” il lavoro autonomo (o viceversa), quanto per il fatto che, in un determinato contesto storico, la materia ha finito per eleggere il lavoro subordinato a destinatario esclusivo del proprio apparato regolati-

¹⁰ Negli anni '50 e '60, come ben argomenta Spagnuolo Vigorita nel corso della sua indagine storico-critica in materia di subordinazione, «va progressivamente e fruttuosamente intensificandosi l'opera di demolizione del dogma della fondamentale distinzione delle obbligazioni in obbligazioni di mezzi (o di attività, o di contegno) e di risultato», L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 13. Ciò, in ragione del fatto che, come dimostrato dalla dottrina di quegli anni, l'interesse del creditore che rileva ai fini della tutela giuridica è sempre e solo quello soddisfatto direttamente attraverso l'adempimento dell'obbligazione da parte del debitore (e cioè attraverso l'esatta esplicazione dell'attività dovuta): cfr., per tutti, M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966, p. 123 ss. L'Autore perviene alle conclusioni appena riassunte servendosi dei fondamentali contributi di Mengoni e Mancini i quali, già nel decennio precedente, avevano dimostrato come ogni attività dedotta in obbligazione debba fornire un *risultato utile* per il datore/creditore, ponendo altresì in dubbio la distinzione tra risultato immediatamente scaturente dall'attività del creditore e risultato “ulteriore” cui sarebbe finalizzato il complesso organizzativo nel quale la singola prestazione lavorativa si inserisce: L. MENGONI, *Obbligazioni “di risultato” e obbligazioni “di mezzi”*, in *RDComm.*, I, 1954, p. 188 ss.; F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1957, p. 22 ss.

¹¹ Sul punto cfr. la puntuale ricostruzione di G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, n. 1, 1986, p. 75 ss. «Mentre l'attenzione degli economisti – rileva l'Autore – s'era prevalentemente appuntata sulla divisione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale (intesi come paradigmi di due contrapposti atteggiamenti assumibili dal lavoro rispetto alla tecnica), quella dei giuristi si polarizzerà sulla contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato» (p. 98).

¹² Strettamente legato all'uso storiografico è, infatti, per Bobbio, l'*uso assiologico*, giacché sovente la periodizzazione si accompagna ad una teoria del progresso o del regresso storico: nella distinzione s'insinua un giudizio di valore per cui ci si serve dei due termini per contrapporre una classe di eventi da approvare ed una da disapprovare.

vo. Ed ecco verificata l'ultima caratteristica delle grandi dicotomie: quella per cui una sottoclasse ha la tendenza a trasformarsi in classe universale spingendo l'altra oltre gli argini della disciplina fino a ridurla ad una classe vuota. Ebbene, la materia ha "scelto" di dispiegare i suoi effetti su quel che ci si è abituati a chiamare "lavoro" nel corso del secolo passato¹³: il lavoro del maschio adulto bianco impiegato a tempo indeterminato nell'impresa di dimensioni medio-grandi. Tale è stato il referente socioeconomico del tipo legale lavoratore subordinato. Sul lavoro subordinato si sono concentrate – in larghissima prevalenza – le energie e le risorse del diritto del lavoro del Novecento¹⁴.

2. *Il lavoro come genus unitario e la subordinazione come elemento discretivo tra le sue species: conservazione e innovazione nell'opera di Ludovico Barassi*

La (tendenziale) riduzione dell'oggetto del diritto del lavoro al solo lavoro subordinato¹⁵ rappresenta una delle più pesanti, ancor-

¹³ «Aujourd'hui la question se pose surtout par rapport à l'emploi salarié, dans la mesure où celui-ci est devenu non pas la forme exclusive, mais le modèle dominant du travail socialement reconnu», R. CASTEL, *Travail et utilité au monde*, in A. SUPIOT (sous la direction de), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, p. 15 ss.; qui p. 16.

¹⁴ Vedi, tra i tanti, U. MÜCKENBERGER, in H. BUCHNER, U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, in *DLRI*, 2000, p. 329 ss.; il quale osserva come il quadro normativo del diritto del lavoro abbia «come punto di riferimento un rapporto di lavoro di natura stabile e continuativa, eseguito in una grande impresa a tempo pieno». «Su tale rapporto sono ritagliate le funzioni protettive e permissive del diritto del lavoro. Sotto questo aspetto il rapporto normale rappresenta sia un rapporto giuridico individuale che una regolamentazione dei propri interessi predisposta dalla collettività sociale» (p. 331).

¹⁵ Con espressione suggestiva, tale confusione della parte con il tutto è stata definita da una dottrina autorevole come «sineddoche mendace» (M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *DLRI*, 1998, p. 509 ss.). «La sineddoche giuslavoristica non comporta solo l'ingorgo di un tutto (lavoro) indicato mediante una parte (lavoro subordinato), ma la confusione fra il tutto e le parti, l'indeterminato opportunismo della loro sovrapponibilità per frammenti, l'ideologia dell'uno trasmissa alle altre, e viceversa, l'adozione di regole operazionali in parte ingiustificate; fino ad indicare, quando serve, la parte con il tutto, in una incessante metonimia che coinvolge formante legale, giurisprudenziale e dottrinale». Si tratta,

ché comprensibili, eredità del secolo passato: comprensibile per più ragioni, alcune delle quali affondano le proprie radici nella dimensione storico-sociale¹⁶, mentre altre richiamano categorie del pensiero e dell'argomentazione giuridica le quali, nel corso del tempo, hanno vissuto un processo di sedimentazione e consolidamento legato, in parte non trascurabile, all'impianto originario del diritto del lavoro.

L'assetto moderno della materia muove – notoriamente – dalla riflessione barassiana, che individuava la ragion d'essere del diritto del lavoro nell'esigenza di far fronte allo stato di soggezione del prestatore di opere alle direttive del datore di lavoro, conseguente al regime di subordinazione¹⁷. Per vero – come da taluno osserva-

dunque, per quest'Autore di una «sineddoche menzognera, giacché le norme applicate ad un preteso tutto, si applicano alle reali parti di cui si compone con controfinalità diffuse quanto le parti stesse: per indistinzione non può essere ben regolato il distinto. In conclusione, il d. del l. s. fallisce perché non sufficientemente comprensivo e perché al suo interno non è selettivo» (p. 512 s.).

¹⁶ «La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo era una distinzione sociale, prima ancora che giuridica: subordinato era chi lavorava nella fabbrica altrui, autonomo chi lavorava nel proprio laboratorio», così M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *ADL*, n. 1, 2005, p. 1 ss., qui p. 3.

Per un'analisi dettagliata della divisione e direzione scientifica del lavoro di matrice tayloristica e dei suoi effetti sulla condizione lavorativa della forza lavoro cfr. H. BRAVERMAN, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi, 1978, il quale evidenzia come il passaggio all'organizzazione tayloristica della produzione abbia comportato – conformemente ai tre principi enunciati da Taylor nel suo *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper Bros, 1911, trad. it. *Principi di organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1975 – in primo luogo «la raccolta e l'elaborazione delle conoscenze relative al processo lavorativo» proprie degli operai di mestiere, in secondo luogo «la loro concentrazione sotto l'esclusivo dominio della dirigenza» e infine «l'uso di questo monopolio della conoscenza per controllare ogni fase del processo lavorativo e del suo modo di esecuzione» (pp. 113, 114 e 120).

¹⁷ Pressoché coeva alla riflessione di Barassi è quella svolta, in Germania, da P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag*, II, Duncker & Humblot, Leipzig, 1908, il quale individua il fondamento dell'istanza protettiva nei connotati personalistici che caratterizzano il contratto di lavoro, costituendosi attraverso di esso un rapporto a naturale vocazione asimmetrica. Il datore di lavoro – si dice – impiega nel rapporto un *avere*, mette il lavoratore mette in gioco il proprio *essere*, non essendo possibile separare la prestazione di lavoro da colui che la esegue. «Con questa osservazione, che la dottrina successiva non si stancherà di ripetere – osserva Mengoni – si apre l'opera fondamentale di Filippo Lotmar», L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, Celuc, 1971, p. 14. Vedi anche, tra i tanti che ripresero la formula lot-

to – «con l'opera di Ludovico Barassi venne fissata l'idea che i lavori, tutti i lavori, costituiscono un genere, o meglio siano deducibili attraverso un contratto la cui misura è unitaria. Il progresso di Barassi, come ben sappiamo, è l'enucleazione (nella figura generale del contratto di lavoro) di una *species* nella quale una parte appariva bisognosa di protezioni, per la circostanza che l'altra parte esercitava una potestà signorile, era autorizzata a dirigere la prestazione, e l'eterogestito doveva ubbidire a chi comperava il lavoro in quei termini»¹⁸.

Come ha dimostrato l'indagine storico-critica avviata dalla dottrina lavoristica nel corso degli anni '60, «malgrado la sua straordinaria precocità rispetto alla situazione normativa italiana, l'opera di Barassi da un lato agisce già sopra una certa elaborazione dottrinale, né esigua né irrilevante quanto a contenuti; dall'altro, in ordine a questa elaborazione sembra agire in senso non meramente sistematico, ma sostanzialmente antagonistico»¹⁹. Il pensiero di Barassi si colloca, in effetti, tra due prospettive ben presenti sulla scena europea e tra loro irrimediabilmente confliggenti: da un lato, la tradizione romanistico-pandettistica affermatasi nel corso del XIX secolo dietro l'impulso della codificazione napoleonica²⁰; dall'altro, l'orien-

mariana nel contesto italiano, F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Saggi di dir. civ.*, II, Napoli, Jovene, 1962, p. 1071; ID., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1970, p. 17; M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *ADL*, 1998, p. 697 ss.

¹⁸ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., pp. 15-16. Peraltro, secondo quest'Autore, se da un lato B. non fa mistero della speranza che il lavoro subordinato diventi componente peculiare del diritto del lavoro, dall'altra nulla lascia presupporre che l'intento del giurista fosse quello di ridurre al solo lavoro subordinato l'oggetto del diritto del lavoro *tout court*. Nello stesso senso si vedano anche, dello stesso Autore, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, I, 1998, in part. p. 65 ss. nonché, soprattutto, ID., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo: novità. Influssi e distanze*, Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. 349 ss.

¹⁹ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 102. Per una panoramica sintetica e generale degli orientamenti dottrinari in tema di subordinazione vedi F. LUNARDON, *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 265 ss.

²⁰ Destinato a regolare una società organizzata in funzione dei principi affermatasi in seguito alla rivoluzione francese (in particolare l'uguaglianza formale

tamento di matrice socialista che individua le ragioni giustificatrici di un apparato protettivo nella contrapposizione tra chi è fornito di capitale, e può quindi organizzare l'impresa, e chi per il proprio sostentamento può affidarsi soltanto al proprio lavoro reso ad altri.

Questo secondo orientamento, spinto dalle emergenze economico-sociali legate alla c.d. *questione operaia*, pur non aggredendo esplicitamente la costruzione dogmatica che riconduceva il rapporto di lavoro alla *locatio operarum*, solleva una serie di problemi relativi alla fattispecie: in tale nuova prospettiva, interessa assai poco che il debitore del lavoro abbia promesso una mera attività o al contrario un'attività produttiva di un risultato; interessa piuttosto che il lavoratore sia riconosciuto come soggetto da proteggere in ragione della disparità economico-sociale tipica dei rapporti di lavoro del nascente industrialismo: «così, per il lavoratore, che è parte del *contratto di lavoro* da sostituire alla tradizionale *locatio operarum*, s'intende l'operaio, il lavoratore manuale, il proletario, il lavoratore della grande industria, il lavoratore economicamente dipendente: quindi tutte figure non qualificate, secondo la tradizione, dall'oggetto dell'obbligazione»²¹. A tale orientamento risulta del tutto estranea la

dei cittadini e la libertà di iniziativa economica), il *Code Civil* del 1804 e, sulla sua scorta, il Codice italiano del 1865, riconducono il rapporto di lavoro nello schema della locazione. Tale opzione, giustificata dal fatto che lo schema locativo meglio si prestava a rispecchiare il carattere continuativo di un rapporto nel quale il tempo funge da misura della prestazione, costituì la premessa dell'unico limite posto dai due codici all'autonomia privata rispettivamente agli articoli 1780 e 1628, in base ai quali «nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo, o per una determinata impresa». Cfr. L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit., pp. 10-13.

²¹ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 107. L'Autore fa riferimento a quella parte della dottrina che, in particolare nell'ultimo decennio del secolo XIX (G. SALVIOLI, *I difetti sociali del codice civile in relazione alle classi non abbienti e operaie*, discorso letto per la solenne inaugurazione degli studi nella r. Università di Palermo, Palermo, 1890; G. VADALÀ-PAPALE, *La costruzione giuridica del contratto di lavoro*, relazione al IV Congresso giuridico nazionale, Napoli, 1897; P. JANNACCONE, *Contratto di lavoro*, in *Enciclopedia giuridica italiana*, vol. III, Società Editrice Libreria, Milano, 1898), aveva sottoposto a critica il tradizionale schema locativo, ritenendolo inadeguato a svolgere quella funzione sociale pacificamente riconosciuta alla nuova materia lavoristica. Gli stessi riferimenti ed altri ancora si trovano in L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, Milano, Franco Angeli, 1979, p. 40, nota 23. Considerazioni analoghe a quelle svolte nel testo sembrano valere con riferimento ad altri ordinamenti europei: sul punto vedi i richiami

prospettiva civilistica tradizionale, mentre l'immediatezza dell'istanza protettiva – e dunque l'urgenza di apprestare e garantire gli *effetti* – conduce la fattispecie fuori dall'ambito tecnico-giuridico, rimandandone l'individuazione ad elementi qualificanti che provengono direttamente dal contesto economico-sociale. Su questa base riposano, del resto, le prime interpretazioni fornite alla nozione di contratto di lavoro nell'ambito della giurisprudenza dei probiviri²², nonché la frastagliata legislazione protettiva delle origini, latamente riconducibile all'alveo del diritto del lavoro al suo stato nascente²³.

In sostanza, stando alle ragioni ispiratrici del nuovo fenomeno giuridico, pare che il contratto di lavoro di stampo barassiano non rappresentasse né un'assoluta necessità né, forse, uno strumento giuridicamente adeguato, benché sia certo da riconoscere all'ope-

di B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *DLRI*, 1996, p. 23 ss.

²² Lo stesso Redenti si dichiara esentato dall'onere di fornire una definizione generale di contratto di lavoro ai fini dell'individuazione delle controversie da sottoporre alla giurisdizione probivirale poiché – a suo giudizio – l'art. 8 della legge 15 giugno 1893, n. 295, pur adottando tale nozione, non designerebbe «una determinata figura o tipo di contratto nominato» ma sottometterebbe alla giurisdizione dei probiviri «tutti i contratti che abbiano per obiettivo principale l'obbligazione a prestazioni di lavoro operaio verso un industriale», E. REDENTI, *Introduzione al Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma, Tipografia nazionale di G. Bertero & C., 1906, [rist. Torino, Giappichelli, 1992], cit. in L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 109 e richiamato, con sfumature in parte differenti, da B. VENEZIANI, *Intervento* sul tema *Il lavoro e i lavori*, in *LD*, 1989, p. 197 ss. Per quest'A. «i probiviri non fornirono mai la nozione unitaria di subordinazione, ma ad essa implicitamente si riferirono [...] Come dire che non parlarono mai di Amleto, ma citarono in continuazione il principe di Danimarca» (p. 201).

²³ Ai soli «operai» si rivolge la legislazione infortunistica (1898-1904); la legge 19 giugno 1902 n. 242 a protezione delle donne e dei fanciulli vieta «il lavoro negli opifici industriali»; sono riferibili al lavoro manuale sia la disciplina del lavoro nelle miniere, cave e torbiere (1893-1907) sia nelle risaie (1907); ancora, a lavori «prevalentemente manuali» fa esplicito riferimento il T.U. della cassa nazionale di previdenza per la invalidità e la vecchiaia (1907) ecc. Per una puntuale ricognizione dei riferimenti normativi v. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., pp. 108-113. A giudizio di quest'Autore, il limitarsi del primo intervento legislativo ad ipotesi particolari di rapporti di lavoro è la conferma che «questa materia, almeno nella genuinità del suo primo apparire, è sostanzialmente indifferente al problema della individuazione di una fattispecie generale costruita secondo i tradizionali e tecnici schemi giuridici» (p. 114).

ra di Barassi il titolo di aver poi presieduto all'affermazione e allo sviluppo della futura scienza lavoristica italiana²⁴.

Barassi, già nell'*Introduzione* alla prima edizione del *Contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), non fa mistero dei propri intendimenti, manifestando l'esigenza metodologica di non «intorbidire la limpidezza del diritto civile col punto di vista sociologico»²⁵. Egli, infatti, in forza del contesto dottrinale nel quale si trova ad operare ed in ossequio alla tradizione civilistica di cui è figlio, non agisce con intento sistematico rispetto agli elementi normativi che gli si offrono, ma, per certi versi, *contro* di essi ossia contro la tendenza, rinvenibile nella legislazione del tempo, a trasferire sul piano giuridico istanze direttamente economico-sociali, invitando piuttosto a tenere «distinta la parte sociale transeunte da quella dello stretto diritto privato» giacché «è quest'ultima che dà al rapporto giuridico tra capitale e lavoro la sua rigorosa base scientifica»²⁶. Al tempo stesso Barassi compie il meritorio tentativo di correggere tale rigida impostazione mediante un accoglimento delle istanze economico-sociali che non turbi la purezza delle bipartizioni tradizionali, risultato cui l'Autore perviene attraverso la sostituzione della consueta distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum* con la dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, basando il *discrimen* sulla circostanza che la prestazione di lavoro sia o meno «assoggettata, per ciò che riguarda la sua tecnica attua-

²⁴ In questo senso, da ultimo, B. VENEZIANI, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Ludovico Barassi*, in *DLRI*, 2002, p. 39 ss.

²⁵ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, Società Editrice Libreria, 1901, p. 1.

²⁶ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., p. 10. Considerazioni simili possono svolgersi, in ambito tedesco, con riferimento all'opera di P. LOTMAR, *Der Arbeitvertrag*, Leipzig, 1902, al quale tempestivamente replicava Max Weber: «le discipline legislative dei rapporti di lavoro si presentano già alle origini del diritto del lavoro come funzionalmente indirizzate al conseguimento di obiettivi ben diversi da quelli proposti dal codice e che la dottrina tendeva a sovrapporre loro, collegandole inscindibilmente a quei problemi di tipo qualificatorio-classificatorio, mutuati dalla tradizione giusprivatistica», G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, Bologna, il Mulino, 1989, pp. 101-109, qui p. 105. Vardaro fa riferimento a M. WEBER, *Recensione a Der Arbeitvertrag di Lotmar*, in *AsGG*, 1913.

zione, ai criteri direttivi del contraente cui è destinata»²⁷. Non che l'elemento della *direzione* rappresentasse un'innovazione assoluta nel panorama dottrinario d'inizio secolo: esso, invero, era impiegato tanto dalla pandettistica tedesca (a fini di discernimento tra *locatio operis* e *locatio operarum*) quanto dalla dottrina criticata da Barassi come elemento sintomatico del lavoro manuale o del lavoro nell'industria. La novità della costruzione barassiana consiste invece, per un verso, nell'aver elevato quel requisito ad elemento discretivo fondamentale tra due categorie negoziali che esauriscono il campo delle prestazioni di lavoro; per altro verso, nell'aver collegato alla fattispecie individuata da tale elemento, una serie di effetti (cioè l'applicazione delle c.d. leggi sociali) storicamente e logicamente non collegati – né collegabili – alla circostanza che il debitore del lavoro abbia promesso una mera attività oppure un risultato. L'Autore rivela, in tal modo, l'intento di utilizzare il requisito della direzione in funzione autonoma e non già rivelatrice dell'assenza della promessa di un risultato di lavoro²⁸.

Barassi – com'è stato efficacemente sintetizzato – «inizia col contrapporre la purezza della tradizione civilistica alle tendenze in-

²⁷ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, Società Editrice Libraria, 1915, 2ª ed., p. 599.

²⁸ Sul punto, vedi, però, le precisazioni critiche di L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, Giuffrè, 1994, specie p. 268, per la quale il richiamo di Barassi alle c.d. leggi sociali non era teso a desumere dalle stesse l'elemento di qualificazione giuridica della fattispecie fondamentale, in particolare la eterodirezione, bensì a controllare, quasi sperimentalmente, la validità dell'ipotesi giuridica da lui formulata. «Il campo di applicazione della legislazione sociale – scrive l'Autrice – costituiva un osservatorio privilegiato sulla realtà del tempo, così come era stata presa in considerazione dal legislatore, per obiettivi diversi da quello di definire e identificare i dati delle fattispecie generali e serviva ad esemplificare come, pur nella mutata realtà, sussistesse l'esigenza economica oltre che logica di distinguere le due forme di lavoro. Dunque, poiché in certi casi, limitati e non esaurienti, ma sicuramente subordinati, il requisito ricorreva [...] si poteva sostenere che anche il legislatore sociale aveva preso atto dell'esistenza e della diversa funzione dei due tipi locativi di cui al codice e alla distinzione romanistica, con ciò avvalorando l'adeguatezza dell'elemento dell'eterodirezione a caratterizzare e distinguere la locazione di opere subordinate dalla locazione di lavoro autonomo. Proprio la continua e pignola distinzione tra l'ambito della disciplina generale [...] e l'ambito di applicazione (più ristretto) delle leggi sociali, esclude che si possa far discendere dalla costruzione barassiana quel collegamento automatico tra fattispecie generale *locatio operarum* e leggi speciali protettive che la critica gli addebita» (pp. 272-274).

novative e apparentemente eversive in tema di contratto di lavoro [...]; ma poi rinnova la tradizione civilistica con il requisito causale della subordinazione. E a questo punto, dovendo utilizzare tale requisito per finalità che esso non è immediatamente in grado di raggiungere, ritorna sui suoi passi, e ravvisa la subordinazione sostanzialmente là dove gli autori da lui criticati ravvisavano la fondamentale esigenza protettiva da soddisfare mediante una nuova nozione di contratto di lavoro»²⁹.

3. *I due tipi fondamentali nella codificazione del 1942 (art. 2094 e art. 2222 c.c.)*

La peculiare caratteristica del contratto di lavoro, quella di consentire l'esercizio dell'autorità dell'imprenditore³⁰, induce Barassi, già all'inizio del Novecento, ad indicare come compito dello studioso a venire quello di attenuare le conseguenze negative della subordinazione, «giacché sempre (finché c'è la manifattura) vi sarà bisogno di un tale contratto e anzi si diffonderà...»³¹.

L'Autore, dunque, nel legittimo intento di superare le pretese limitazioni del contratto di lavoro al solo lavoro manuale o industria-

²⁹ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 129. Ma vedi le osservazioni critiche di L. CASTELVETRI, di cui alla nota che precede.

³⁰ È qui d'obbligo il richiamo a M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, cit., cui si deve «l'audace collegamento» (S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in *DLRI*, 2010, p. 571 ss., qui p. 574) tra l'impianto barassiano e la «teoria dei costi di transazione» di Ronald H. Coase (Id., *The Nature of the Firm*, in *Economica*, 1937, vol. 4, n. 16, p. 386 ss.). Per Pedrazzoli, Barassi e Coase offrono, ciascuno nel proprio campo d'indagine, risposta sostanzialmente analoga all'esigenza imprenditoriale di gestire autoritativamente il fattore lavoro: il «contratto di lavoro subordinato» e, sul piano della «teoria dell'impresa», l'organizzazione gerarchica del lavoro, consentono all'imprenditore di ritagliarsi uno spazio di autorità, contrattualmente definito, entro il quale egli può liberamente pretendere (e specificare) in ogni momento la prestazione dal lavoratore, a propria volta tenuto ad ubbidire, «senza che sia necessario concordare i termini dell'adempimento ad ogni nuova erogazione di attività» (p. 360).

³¹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2^a ed., cit., p. 694 ss.

le, utilizza il requisito della subordinazione come dato di fattispecie (che prescinde da ogni riferimento alla conduzione dell'impresa) cui ricondurre gli effetti della legislazione lavoristica; ma ha ben presente che i lavoratori bisognosi di protezione sono quelli funzionalmente inseriti nell'organizzazione aziendale. Tanto che, egli stesso, per rintracciare l'elemento della «dipendenza», accenna alla circostanza che il creditore della prestazione, come «signore dell'azienda», sopporta il «rischio economico» dell'attività e ha il diritto di gestire la prestazione di lavoro *coordinandola* con il quadro organizzativo di cui è titolare³².

Dunque, già in origine, la fattispecie negoziale del diritto del lavoro è costruita come una sintesi delle caratteristiche di una figura di lavoratore subordinato che è socialmente prevalente (quantomeno in via tendenziale); sicché da essa il diritto del lavoro prende le mosse³³. Per essere più espliciti, «gli elementi della subordinazione – come taluno ha rilevato – prendono valore non direttamente ed esclusivamente per sé, ma in quanto allusivi ad una figura socialmente tipica di lavoratore subordinato»³⁴.

Non a caso, quando l'architettura disegnata da Barassi viene tradotta nel codice del '42, la definizione di lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.) trova collocazione al Titolo II del libro V, nel quale viene normato, in larga prevalenza, il lavoro industriale³⁵.

In tale contesto la nozione di subordinazione viene in rilievo nella sua dimensione squisitamente tecnica, poiché si collega a ordini che l'imprenditore ha facoltà di impartire *direttamente* ai suoi sottoposti, in un contesto produttivo che può essere agilmente iden-

³² Cfr. L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2^a ed., cit., pp. 559 ss. Si tratta, a ben vedere, di una parte dei futuri *indici* della subordinazione, utilizzati dalla giurisprudenza al fine di ricondurre il caso concreto alla fattispecie tipica laddove risulti difficoltoso individuare il requisito dell'eterodirezione.

³³ È nota, del resto, la frequente derivazione della normativa legale – almeno dal Codice allo Statuto dei Lavoratori, ma anche oltre – dall'esperienza della contrattazione collettiva, e cioè da un contesto nel quale non sussiste un problema di individuazione della fattispecie bensì soltanto un problema di disciplina.

³⁴ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 140.

³⁵ Lo stesso art. 2095, immediatamente successivo, come novellato dall'art. 1, l. 13 maggio 1985, n. 190, distinguendo i prestatori di lavoro subordinato parla di «dirigenti, quadri, impiegati e operai».

tificato con il lavoro industriale⁵⁶. L'espressione "sotto la direzione" contenuta nel 2094 c.c. e le norme che operano in stretta connessione con quella disposizione – in particolare gli artt. 2104 ss. c.c. relativi agli obblighi del prestatore di lavoro subordinato, ma pure l'art. 2086 c.c., a norma del quale «l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori» – sottolineano come tratto distintivo del moderno contratto di lavoro l'esigenza di garantire al datore di lavoro un forte coordinamento spazio-temporale della prestazione. Rispecchiano, dunque, intenzionalmente o meno (ma certamente *de facto*), le caratteristiche proprie dell'organizzazione fordista-taylorista a struttura rigida e piramidale che sarà egemone sulla scena produttiva quantomeno nel corso dei tre decenni successivi alla codificazione⁵⁷.

L'impronta rigorosamente dicotomica della sistemazione barsiana emerge dal confronto tra l'assunzione legislativa della subordinazione a dato di fattispecie e la definizione della figura tradizionalmente giustapposta al lavoro subordinato, cioè il contratto d'opera: l'art. 2222 c.c., che rappresentata l'altra *Grundnorm* del codice, nel definire il lavoratore autonomo al suo stato più elementare, non manca di riferirsi all'art. 2094 c.c. per escludere, appunto, il vincolo di subordinazione⁵⁸.

⁵⁶ Tale rilievo è diffuso in dottrina; v., per tutti, L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit., per il quale «la definizione dell'art. 2094 e la successiva disciplina generale del rapporto di lavoro sono dettate dal codice con riguardo all'ipotesi economicamente e sociologicamente più importante, cioè al contratto di lavoro mediante il quale il lavoratore viene inserito nell'organizzazione interna di un'impresa» (p. 43). Ma vedi, *contra*, le osservazioni di M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010: «la nozione di lavoratore subordinato è assai più neutra, ampia e comprensiva, come emerge sia dalla riconducibilità in essa delle diverse categorie di lavoratori (ex art. 2095 c.c.), sia dal combinato disposto degli artt. 2094, 2082 e (in particolare) 2195 c.c., a fronte del quale risulta insostenibile concludere che, squarciato il velo della fattispecie legale, possa scorgersi un tipo normativo di lavoratore subordinato coincidente con quello dipendente dall'impresa industriale» (p. 34).

⁵⁷ G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997, p. 323.

⁵⁸ La norma specifica che sarà applicata la disciplina del Capo I, Titolo III, Libro V del Codice «quando una persona si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di su-

Oltre a questa connotazione in negativo, la norma nasce con un campo d'applicazione piuttosto circoscritto: l'intero gruppo di articoli del Capo I (artt. 2222-2228 c.c.) nasce con l'intento di regolare, almeno prioritariamente, il lavoro artigiano, riferendosi specificamente alla modificazione *materiale* della realtà, caratteristica delle prestazioni d'opera di tipo manuale (così, certamente, l'art. 2223 c.c. sulla «prestazione della materia» e l'art. 2226 c.c. intento a regolare «difformità e vizi dell'opera»)³⁹.

Inoltre, sebbene l'art. 2222 c.c. contempli anche la prestazione di «un servizio», non vi sono elementi della relativa disciplina che facciano pensare a una prestazione di durata, o ad un incarico avente per oggetto la risoluzione di un problema di ordine intellettuale⁴⁰. Questo tipo di attività, nella codificazione del '42, sono piuttosto disciplinate dal Capo II «Delle professioni intellettuali»⁴¹; ma anche l'art. 2229 c.c., dedicato all'esercizio di dette professioni, ha una portata circoscritta: più duttile solo in apparenza, esso assume a riferimento le classiche *operae liberales* e risente dell'impostazione corporativa e del trattamento di favore riservato agli aderenti agli ordini e alle associazioni di professionisti. Non è del resto casuale che il testo della norma di apertura del Capo II faccia esplicito riferimento alle professioni per le quali è necessaria «l'iscrizione in appositi albi o elenchi» (art. 2229, comma 1).

bordinazione nei confronti del committente» (salvo che il rapporto sia provvisto di apposita disciplina nel libro IV).

³⁹ Vedi, per tutti, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da A. CICU e F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Vol. XXVII, t. 1, Milano, Giuffrè, 1996.

⁴⁰ Indicativa, sotto questo profilo, la disciplina dettata dall'art. 2225, laddove è previsto che ove il corrispettivo non sia fissato dalle parti, né possa essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, esso «è stabilito dal giudice *in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo*», nonché quella disposta per regolare i casi d'impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa non imputabile ad alcuna delle parti (art. 2228): in tale ipotesi il prestatore d'opera ha diritto ad un compenso per il lavoro prestato, ma soltanto «in relazione all'utilità della parte dell'opera compiuta», sicché, ove non se ne riscontrasse alcuna per il committente, anche al lavoratore non spetterà alcunché.

⁴¹ Tanto da spingere taluno a sostenere, con buoni argomenti, che sia proprio l'art. 2229 a contenere il vero *genus* del lavoro autonomo, riducendosi il contratto d'opera in senso stretto (art. 2222) a sua semplice *species*: cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., p. 40 ss.

Com'è stato giustamente osservato, «è evidente quanto poco tale normativa possa idoneamente applicarsi ai molteplici casi di c.d. assunzione con corrispettivo a fattura, per richiamare un'espressione particolarmente rivelatrice, oggi molto usata nei rapporti di lavoro tra l'emergente impresa a rete e addetti alle pulizie, consulenti di vario genere, delegati alle vendite e alla commercializzazione ecc.»⁴². Tali figure sfuggono, in certa misura, alla sistemazione codicistica del '42, nella quale possono (*rectius*, devono) rientrare solo a seguito di una paziente opera d'interpretazione ed interpolazione dottrinarie e giurisprudenziale, pazientemente avviata soprattutto nella seconda metà del XX secolo.

4. Subordinazione e organizzazione nelle ricostruzioni della dottrina: il «coordinamento» della prestazione di lavoro subordinato

Lasciando da parte l'inusitato rilievo attribuito dal legislatore del '42 all'*interesse dell'impresa*⁴³ almeno nel suo portato più spiccatamente ideologico – e trascurando, in questa sede, pure le teorie “comunitarie” dell'impresa, tanto nella versione che accreditava la natura associativa del rapporto di lavoro, quanto nella più matura versione istituzionalistica, orientata a fondare il rapporto di lavoro su basi a-contrattuali⁴⁴ – è indubbio che per mettere a fuoco la natu-

⁴² G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, cit., p. 329.

⁴³ Peraltro, come giustamente è stato rilevato, «col chiaro intento di distinguere dall'interesse dell'imprenditore» (G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 1982, p. 20), in ossequio al primato riservato dal legislatore fascista all'interesse unitario dell'economia nazionale (art. 2085, comma 1, c.c.).

⁴⁴ Per una sintetica disamina di tali posizioni v. G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli, 1987, pp. 22-24. Più analiticamente, tra coloro che leggono la subordinazione nei termini di appartenenza ad un organismo (istituzione) dotato di una propria autonoma giuridicità, P. GRECO, *Il contratto di lavoro, Trattato di diritto civile italiano*, Vol. VII, Torino, Vassalli, 1959, p. 57 ss. e specificamente p. 323, secondo il quale «dal rapporto originario bilaterale di assunzione [...] scaturisce tutta una serie infinita di relazioni giuridiche di gerarchia, di collaborazione, di convivenza aziendale [...]». Per una fondazione teorica di tale prospettiva sul piano della teoria generale del diritto cfr. S. ROMANO, *L'ordinamento giuridico*, Firenze, Sansoni, 1945, 2^a ed., p. 61 ss. Per una critica, puntuale ed efficace, alle teorie comunitarie ed organicistiche v., per tutti, G. GIUGNI, *Mansioni*

ra del contratto di lavoro, al fine di distinguerlo dalla «più giovane» figura del lavoro coordinato, debba essere approfondita la nozione di organizzazione tecnica del lavoro. Riesce difficile negare, del resto, che il contratto di lavoro si presenti, nella sistematica del codice civile, come istituto attraverso il quale si esprime l'attività di *organizzazione* che contraddistingue la figura dell'imprenditore.

Una volta «spiazzata»⁴⁵ dai precetti costituzionali (artt. 3, comma 2, 39, comma 1, 40, Cost. ecc.) la concezione rigidamente autoritaria e gerarchica dell'impresa (che ergeva la supremazia dell'imprenditore a cardine dei reali assetti del rapporto di lavoro nell'organizzazione produttiva), la sfera organizzativa, di pertinenza del datore di lavoro, ha comunque continuato, nel periodo post-costituzionale, a interferire dialetticamente con la natura contrattuale del rapporto⁴⁶. Non è un caso che il riferimento al concetto di *organizzazione* ricorra spesso nella dottrina lavoristica degli anni '50 e '60, anche se sotto diverse – e spesso distanti – angolazioni.

Una parte della dottrina, sul finire degli anni '50, rinviene nel *rapporto* di lavoro elementi che eccedono la portata del solo contratto, e attribuisce all'organizzazione d'impresa un'autonoma rilevanza nel fondare il potere di *specificazione* (da parte del datore/creditore) degli obblighi da esso derivanti⁴⁷.

Altri studiosi, rimarcando la dimensione conflittuale del rapporto di lavoro, sono più orientati a valorizzare – anche in funzione di disvelamento dell'ideologia del libero contratto tra pari – lo *status* fattuale della subordinazione, derivante dall'originaria condizione di

e qualifica nel rapporto di lavoro, Napoli, Jovene, 1963, p. 292 ss. e L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit., spec. p. 31 s., il quale rileva che un rapporto contrattuale non può essere caratterizzato da un elemento estraneo alla causa del contratto e che quindi solo nel contratto può trovare la sua fonte la subordinazione.

⁴⁵ Così F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, Franco Angeli, 1982, p. 21 ss.

⁴⁶ «La codificazione del principio del capo come principio regolativo dell'organizzazione e del funzionamento dell'impresa è la più scomoda, ma più duratura eredità del diritto corporativo. [...] Tutto quello che i (pochi) giuristi degli anni '50 e '60 che ne abbiano voglia e capacità possono fare è accettarla con beneficio d'inventario. Ed è appunto ciò che è stato fatto», G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, cit., p. 25.

⁴⁷ Cfr. F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., *passim*.

doppia alienità in cui versa il prestatore di lavoro: alienità rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione (nella disponibilità del titolare dell'organizzazione)⁴⁸ e alienità rispetto al risultato del lavoro⁴⁹. Si tratta di riflessi ineliminabili di un rapporto che, pur riconducibile alla logica del contratto dal quale trae origine, è – e resta – essenzialmente un rapporto di sfruttamento⁵⁰, cui la legge deve apprestare correttivi in ossequio al disegno costituzionale (art. 3, comma 2, Cost.)⁵¹.

Attenzione particolare, nell'economia del presente studio, merita una posizione dottrinale capace di fornire una coerente sistemazione della struttura complessiva dei rapporti di lavoro nell'impresa su basi rigorosamente contrattuali. Si tratta della teoria che ricono-

⁴⁸ U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, Giuffrè, 1967. L'Autore fa riferimento all'esperienza del «Laboratorio Weimar» (citando espressamente U. SINZHEIMER, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Fischer, Jena, 1927) e richiama Mengoni (cit. in nota n. 99, p. 192) per sostenere che il legame esistente nell'ordinamento originario degli Stati liberali tra diritto del lavoro e diritto dei beni non si è sostanzialmente modificato neppure con la c.d. *managerial revolution* (p. 192), giacché «la separazione tra proprietà e controllo e tra proprietà e direzione economica [...] non escludono che la fonte di legittimazione dell'autorità cui sono assoggettati i prestatori di lavoro sia tutt'ora l'istituto della proprietà» (p. 193).

⁴⁹ U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, cit., p. 191 ss. e in particolare pp. 196 s. e 202. A giudizio dell'A. «è possibile tener fermo l'assunto del Mancini – secondo il quale la subordinazione «non si giustifica nella logica elementare dello scambio» n.d.r. – purché si riconosca la necessità di riformularlo in termini tali da rendere manifesta la verifica sul piano storico-giuridico». Cioè a dire, il potere di pianificazione delle energie di lavoro non ha origine convenzionale, bensì appartiene all'imprenditore per la sola circostanza, preesistente alla stipulazione del contratto di lavoro, che all'imprenditore è riservato, per diritto vigente, il potere di scelta e di direzione «al quale corrispondono – scrive Romagnoli, richiamando Rescigno – l'impegno del patrimonio e il rischio economico». «Pertanto – conclude l'A. – nel contesto di una situazione economica storicamente data, le parti di un contratto di lavoro non possono né volere né escludere la subordinazione ed anche là dove l'esclusione sia possibile, il tipo contrattuale prescelto è dotato di effimera validità. Correlativamente, funzione del contratto di lavoro non può essere quella di determinare lo stato di subordinazione, semmai quella di regolarne i contenuti e le conseguenze» (p. 194, nota 108).

⁵⁰ Di «incontro “libero” di volontà “libere” che [...] si struttura esso stesso come una violazione della libertà» parlerà, un anno più tardi, U. CERRONI, *La libertà dei moderni*, Bari, Laterza, 1968, p. 88.

⁵¹ U. ROMAGNOLI, *Sub Art. 3, 2 comma*, in BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1975, p. 162 ss.

sce al contratto di lavoro, oltre alla funzione di realizzare lo scambio di lavoro *versus* retribuzione, la peculiare funzione di costituire un'organizzazione di lavoro⁵². L'Autore cui si deve tale sistemazione, in armonia con l'orientamento della prevalente dottrina contrattualistica, riconosce al contratto di lavoro la funzione di fondare, *stricto sensu*, un rapporto obbligatorio intercorrente tra datore e lavoratore singolo, ma al contempo fa rivivere l'interesse al risultato complessivo dell'organizzazione produttiva per il tramite dell'*interesse al coordinamento dell'attività del lavoratore*⁵³.

Tale posizione, certo seducente nella misura in cui segnala, come aspetto essenziale della prestazione di lavoro subordinato, la sua destinazione a integrarsi (ad essere *coordinata*) in un'organizzazione altrui, presenta al contempo margini di ambiguità, prestandosi ad essere impiegata per definire estensivamente l'area dei comportamenti dovuti dal prestatore subordinato. A un'indebita dilatazione della posizione debitoria l'operazione ricostruttiva effettivamente perviene tramite la peculiare configurazione dell'obbligo di fedeltà, cui l'Autore riconosce qualità di elemento primario nell'economia del contratto: per Persiani, esso ha per oggetto una prestazione di lavoro non soltanto subordinata ma anche *fedele*, laddove la fedeltà è chiamata ad assolvere – accanto ed *oltre* la subordinazione – la fondamentale funzione di assicurare il «coordinamento» con l'organizzazione del datore/creditore⁵⁴. In definitiva, secondo questa teorica, «il lavoratore deve eseguire la sua prestazione in modo da permettere la soddisfazione dell'interesse del datore di lavoro al risultato in vista del quale ha posto in essere l'organizzazione» e – conformemente alla configurazione (particolarmente estensiva) dei contenuti dell'obbligo di fedeltà⁵⁵ – «egli sarà inadempiente se non

⁵² M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit. Si tratta, comunque, di un rilievo già presente nell'opera di Barassi: «per la ricostruzione giuridica del rapporto di lavoro è meglio soffermarci sul concetto che davvero lo plasma e lo penetra: quello dell'organizzazione (c.n.), che è coordinamento e subordinazione», L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, vol. I, Milano, Giuffrè, 1935, p. 138.

⁵³ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., spec. p. 265 s.

⁵⁴ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 248 ss.

⁵⁵ Al contrario, come giustamente puntualizza Mengoni – che pure aderisce in larga parte alle tesi di Persiani – il dovere di fedeltà è relativo a «comportamenti strumentalmente collegati agli atti in cui la prestazione di lavoro è via via specifi-

avrà fatto tutto quanto doveva affinché il datore di lavoro consegua tale risultato»⁵⁶.

È, oggi, evidente come un simile impianto ricostruttivo non potesse superare indenne gli sviluppi normativi del successivo decennio: il peso della legislazione statutaria avrebbe finito per incrinarne presupposti e conseguenze, più di quanto non avesse già fatto il biennio 1968-69 che dello Statuto costituì l'antefatto⁵⁷; mentre sarebbe toccato ai giudici circoscrivere la latitudine dell'obbligo di fedeltà, nello spirito del tempo e della stessa legislazione⁵⁸. Così, al principio degli anni '80, quando la dottrina tornò a misurarsi con i medesimi problemi, dovette segnalare, lucidamente, i limiti di quella ricostruzione: «il *coordinamento* (nel senso in cui mi sembra il Persiani usi questo termine) il datore di lavoro non lo attende, ma lo esercita (ed è appunto il contratto di lavoro l'istituto attraverso il quale l'imprenditore acquisisce giuridicamente tale facoltà) e conseguentemente i rischi connessi a tale attività di coordinamento non possono essere riversati sulla controparte. Si può dire che quest'ultimo si obblighi a svolgere una attività che più correttamente si dovrebbe qualificare *coordinabile* e non *coordinata* e sempre puntualizzando, ulteriormente, che tale coordinabilità attiene non al profilo della proficuità della prestazione, bensì a quello della possibilità della sua effettuazione»⁵⁹.

cata dal datore di lavoro nell'esercizio del potere direttivo. La collaborazione (e il connesso dovere di fedeltà) non tanto va al di là della subordinazione, ma piuttosto la qualifica (e in questo senso la integra) sul piano di una valutazione di buona fede (e non meramente letterale) delle disposizioni impartite dal datore per l'esecuzione del lavoro», L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, cit., p. 688, nota 40.

⁵⁶ Le citazioni sono tratte entrambe da M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., rispettz. pp. 169 e 143.

⁵⁷ Vedi, tra gli altri, M.G. GAROFALO, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 193 ss., il quale definisce lo Statuto come «epifenomeno giuridico di un grande momento di conflitto sociale, l'autunno caldo», qui p. 196. Cfr., in materia, A. PIZZORNO *et al.*, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, il Mulino, 1978.

⁵⁸ Cfr., in dottrina, M.G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2000, e, *ivi*, numerosi riscontri giurisprudenziali.

⁵⁹ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, cit., p. 55. Diversamente, osserva l'Autore nelle pagine successive «capovolgendo la realtà del-

Sotto questo aspetto non vi saranno, negli anni successivi, radicali inversioni di rotta: coloro i quali seguiranno a cimentarsi con la questione della subordinazione – e saranno molti e autorevoli – talvolta tenteranno l'impresa di ricostruire il concetto interiorizzando in esso i modelli partecipativi di tipo conflittuale⁶⁰, con combinazione del momento individuale e di quello collettivo, fino a innalzare la negoziazione collettiva ad elemento della fattispecie⁶¹; talaltra ne esploreranno i dintorni⁶² o le periferie⁶³, formulando l'invito a «decongestionare» la fattispecie⁶⁴, offrendone una declinazione plurale⁶⁵. Ma nell'ampia varietà delle ricostruzioni, non sempre concordi,

le cose si giungerebbe a ritenere gravante sul lavoratore il compito della regolazione del sistema (in teoria, una volta indicate le mansioni, si dovrebbe poter andare avanti anche senza capi poiché tutte le variazioni del sistema dovrebbero essere spontaneamente assorbite in adempimento dell'obbligo di lavoro) [...] là dove bisogna realisticamente riconoscere, invece, che atteggiamento partecipativo e atteggiamento conflittuale o di disaffezione da parte dei lavoratori nei confronti della organizzazione data, in genere (e cioè quando non si traducano in patenti violazioni di prescrizioni legittimamente impartite) non sono dimensioni che rilevano nell'ottica dell'esattezza dell'adempimento» (p. 60). Aderisce alla critica di Liso, da ultimo, U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, 2004, p. 1 ss., spec. p. 9.

⁶⁰ M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985.

⁶¹ È tale l'impianto prescelto da S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1992, il quale – anche sulla scorta degli studi condotti da Pedrazzoli in tema di «democrazia industriale e subordinazione» e della più risalente teoria di Giugni sull'ordinamento intersindacale (cfr. G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960) – nel proposito di riunificare diritto del rapporto di lavoro e diritto sindacale (p. 136 ss.), propone una fattispecie contrassegnata dall'elemento dell'autotutela, passibile di essere impiegato anche in funzione discretiva (p. 147 ss.).

⁶² Cfr. M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit.

⁶³ Vedi L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Esi, 1993.

⁶⁴ Così M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, cit., p. 320.

⁶⁵ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, cit., per il quale non esisterebbe la subordinazione ma «le subordinazioni», spec. pp. 318, 327 ss.; vedi anche, in seguito, P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989, pp. 123, 158, 170; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., *passim*, nonché, recentemente, L. ZOPPOLI, *La subordinazione tra persistenti diseguaglianze e tendenze neo-autoritarie*, in G.G. BALANDI *et al.*, *Scritti in onore di G. Suppiej*, Padova, Cedam, 2005, p. 1161 ss.

nessuno metterà in questione l'aspetto che interessa ai fini della nostra indagine: nell'ordinamento positivo, il lavoratore subordinato è debitore di una prestazione non già *coordinata*, bensì solo *coordinabile*, nella misura in cui l'attività di lavoro è destinata a integrarsi proficuamente nell'altrui organizzazione attraverso l'esercizio dei poteri e delle prerogative tipiche del datore di lavoro, come previsti (e limitati) dalla legge e dal contratto (collettivo e individuale). «La soddisfazione dell'interesse del datore di lavoro al risultato in vista del quale ha posto in essere l'organizzazione» – per dirla con Persiani⁶⁶ – è elemento estraneo alla sfera debitoria del prestatore subordinato⁶⁷. Tale aspetto – come vedremo oltre – verrà in rilievo altrove, e precisamente nell'ambito del lavoro autonomo: una volta che, nell'ordinamento giuridico, avrà fatto il suo ingresso la fattispecie del lavoro coordinato (vedi *infra* Cap. II), tanto più nella sua nuova variante del «lavoro a progetto» (vedi *infra* Cap. III).

5. *La controversia sul metodo (tipologico vs. sussuntivo), l'elaborazione degli indici della subordinazione e l'eterodirezione, in senso "forte", come elemento discretivo fondamentale*

Stabilire in cosa consista, precisamente, il vincolo di subordinazione ha rappresentato una delle attività più impervie, e al contempo, più delicate, per la dottrina e (soprattutto) la giurisprudenza lavoristica della seconda metà del secolo. Il tipo legale delineato dall'art. 2094 c.c. si limita, infatti, ad enucleare, come tratti caratte-

⁶⁶ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 169.

⁶⁷ Cfr. L. ZOPPOLI, *La subordinazione tra persistenti diseguaglianze e tendenze neo-autoritarie*, cit., p. 1161 ss. Addirittura per l'A. è possibile dire che «la subordinazione – come catalizzatore di norme di rafforzamento della posizione contrattuale del lavoratore – è [divenuta, a seguito dell'entrata in vigore della l. 300/70] strumento di parificazione e di tutela della dignità sociale delle persone, anch'essa primario valore costituzionale. Questa linea di tutela non incide tanto sui costi del lavoro, ma sui rapporti tra le parti, rendendo il lavoratore non meno subordinato sotto il profilo tecnico-funzionale, ma meno incline a prestare il suo consenso all'esercizio dei poteri datoriali. In termini brutali, possiamo dire che rende il lavoratore meno "obbediente", se per obbedienza si intende l'inclinazione a seguire senza troppe storie le direttive del titolare del potere».

rizzanti del lavoro subordinato quattro elementi (nella specie, la *col-laborazione*, l'*onerosità*, la *dipendenza* e l'*eterodirezione*), l'ultimo dei quali è apparso ai più come il solo requisito idoneo a discernere tra lavoro protetto da disciplina eteronoma (in quanto subordinato) e lavoro regolato dall'autonomia privata individuale (in quanto autonomo)⁶⁸.

La scarsa idoneità qualificatoria imputata alla disposizione codicistica – per la rilevanza che ascrive al coordinamento spazio-temporale della prestazione lavorativa, tipica del lavoro operaio nella grande impresa industriale, strutturata secondo parametri organizzativi di tipo fordista-taylorista)⁶⁹ – ha indotto una parte della dottrina⁷⁰ ad aggiornare la metodologia di qualificazione dei rapporti di lavoro, preferendo ai canoni del tradizionale *metodo sussuntivo* (che suppone un giudizio sillogistico d'identità tra fattispecie concreta e fattispecie astratta) il più pragmatico *metodo tipologico*, il cui impiego avrebbe consentito di operare il procedimento qualificatorio attraverso un giudizio di approssimazione tra la fattispecie concreta e il socialtipo sotteso alla definizione legale.

Non è questo il luogo per indugiare su una controversia che ha lungamente diviso la dottrina⁷¹, spingendola ad iscrivere d'ufficio,

⁶⁸ Per una valorizzazione del diverso requisito della «dipendenza», inteso come *doppia alienità* (dell'organizzazione produttiva e del risultato del lavoro), vedi, invece, M. ROCCELLA, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato, oggi*, in QS, 2008, p. 71, con riscontri dottrinali (spec. L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit.) e giurisprudenziali (Corte Cost., 5 febbraio 1996, n. 30, in RCDL, 1996, 616) anche recenti (Cass., 9 ottobre 2006, n. 21646, in RGL, 2007, II, 144 e Cass., 16 gennaio 2007, n. 820, in RGL, 2007, II, 654), nonché, Id., *Manuale di diritto del lavoro*, cit., spec. pp. 40-49.

⁶⁹ Cfr., in tal senso, i molti richiami operati nelle note che precedono.

⁷⁰ Tra i più autorevoli fautori del metodo tipologico è senz'altro da annoverare M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in ADL, n. 1-2, 1995, p. 63 ss. «La subordinazione, osserva l'A., non è una nozione concettualizzata una volta per tutte e gli elementi di cui si compone – ad es. eterodirezione, dipendenza, continuità – non sono intellegibili al di fuori dei modelli storici di organizzazione del lavoro, rinviando perciò a dati di esperienza» (p. 80). Dello stesso A. vedi già Id., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 43.

⁷¹ Per una puntuale ricognizione della controversia sul metodo vedi, L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro*, in RIDL, 1990, I, p. 182 ss.

tra le fila dei due opposti schieramenti, giudici di merito e di legittimità. Interessa, invece, rammentare che la giurisprudenza, se da un lato si è in qualche misura mostrata sensibile al metodo tipologico, provvedendo all'elaborazione di un fascio di indici sussidiari della subordinazione (i quali, impliciti nel modello normativo, sarebbero d'ausilio nella soluzione del dilemma qualificatorio in rapporto ai casi di maggiore incertezza)⁷², dall'altro, soprattutto in sede di legittimità⁷³, ha finito per prediligere il metodo sussuntivo, giudicato più consono – secondo un'opinione autorevole⁷⁴ – ad un ordinamento provvisto di una nozione legale di lavoro subordinato.

Tale metodo è stato, tuttavia, impiegato enfatizzando oltremodo il requisito dell'eterodirezione, inteso, in senso forte, come soggezione ad un potere autoritativo e stringente del datore di lavoro: «potere che deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative»⁷⁵. In concreto, dunque, la giurisprudenza prevalente ha continuato ad ascrivere rilievo determinante al requisito tipico dell'eterodirezione⁷⁶, limitandosi ad impiegare gli altri indici (collaborazione; continuità della prestazione; osservanza di un determinato orario; versamento, a cadenze fisse, di una retribuzione prestabilita; coordinamento dell'attività lavo-

⁷² Cfr. L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *DLRI*, 1991, p. 107 ss.

⁷³ Vedi R. DE LUCA TAMAJO, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità*, in *FI*, I, 1989.

⁷⁴ L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, 1986, I, p. 5 ss. Nel medesimo senso vedi anche, più di recente, G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, n. 1, 2002, p. 87 ss., il quale, per sottolineare la maggiore aleatorietà del metodo tipologico rispetto al tradizionale metodo sussuntivo, osserva come il giudizio *per approssimazione* comporti «l'affidamento delle sorti del procedimento a qualcosa che si avvicina al puro "stato d'animo" dell'interprete e che si sottrae all'autorità del punto di vista giuridico», qui p. 97.

⁷⁵ Cass., 10 luglio 1991, n. 7608, in *RIDL*, 1992, II, p. 373, relativa alla nota vicenda di un *pony express*, il cui rapporto, dopo alterne pronunce del giudice di primo grado e della Corte d'Appello, fu qualificato come autonomo dalla Cassazione, risultando dirimente la mancanza di un obbligo di risposta alle chiamate provenienti dall'agenzia di recapito.

⁷⁶ Vedi, tra le tante, la nota Cass., Sez. Un., 30 giugno 1999, n. 397, in *NGL*, 2000, p. 21, costantemente ripresa nelle successive pronunce, tra le quali, a titolo di esempio, Cass., 11 maggio 2005, n. 9894 in *DRI*, 2006, n. 2, con nota di MAUTONE.

rativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro; assenza, in capo al lavoratore, di una seppur minima struttura imprenditoriale) nelle sole ipotesi in cui, anche in ragione della particolare natura della prestazione lavorativa⁷⁷, non fosse possibile riconoscere, o all'opposto escludere, la sussistenza dell'indice principale.

Tale impostazione – come vedremo oltre (cfr. *infra*, Cap. II, § 1.) – ha determinato problemi crescenti con il progressivo allontanamento dai modelli d'integrazione verticale della produzione tipici dell'impresa fordista, i quali si sono rivelati, in Italia, maggiori di quelli riscontrati negli ordinamenti di altri paesi europei, sprovvisti di una nozione legale di lavoro subordinato ovvero dotati di concetti più elastici e poliformi.

6. *L'espansione della summa divisio tra autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro di altri ordinamenti nazionali*

Secondo l'insegnamento di un maestro del diritto del lavoro europeo, «comparer est toujours en fin de compte une manière de relativiser les points de vue, et d'abord le point de vue de celui qui procède à la comparaison»⁷⁸. Questa indicazione metodologica si rivela preziosa nell'economia di questo studio, poiché la grande dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato, con le implicazioni che ne conseguono quanto all'individuazione delle figure di confine, non è affatto esclusiva dell'ordinamento italiano bensì comune a tutti i sistemi giuridici dei paesi europei⁷⁹. Mutevoli sono le tecniche e i criteri utilizzati dalla legge o dai giudici per determinare tali concetti, mutevole è il campo degli effetti normativi imputabili alle due fatti-

⁷⁷ Ci si riferisce alle ipotesi di c.d. *subordinazione attenuata*, vuoi in ragione del carattere elementare, semplice e ripetitivo della prestazione lavorativa (cfr. Cass., 2002, n. 16805, in *MGL*, 2003, p. 127. con nota di STANCHI, relativa al lavoro di fabbricazione e taglio di cubetti di porfido), vuoi, all'opposto, in virtù della sua particolare complessità e professionalità (Cass., 6 marzo 2006, n. 4770, in *LG*, n. 8, p. 821, relativa al lavoro giornalistico).

⁷⁸ A. SUPIOT, *Introduction a Le travail en perspectives*, cit., p. 3.

⁷⁹ Cfr., da ultimo, L. NOGLER, *The concept of «subordination» in european and comparative law*, in *Quaderni del Dipartimento*, Università degli Studi di Trento, 2009.

specie: ma l'esistenza di un assetto bipolare è, ovunque, una costante del diritto del lavoro.

In taluni casi – al pari di quanto avviene nel sistema italiano – il compito di definire le nozioni di lavoratore subordinato e autonomo è assolto direttamente dal legislatore (Spagna); in altri, le definizioni sono di matrice giurisprudenziale, e maturano ora secondo un approccio prettamente casistico, anche in ossequio alla vocazione classica degli ordinamenti di *common law* (Gran Bretagna), ora attraverso l'elaborazione di indici o criteri ritenuti idonei a qualificare le fattispecie di riferimento (Francia e Germania).

Sovente, la partizione tra ordinamenti che ospitano un tipo unitario e altri modelli che hanno elaborato nozioni specifiche di subordinazione a fini particolari o che procedono secondo le indicazioni delle corti, ha un valore prevalentemente formale: difatti, anche negli ordinamenti giuridici che conoscono definizioni legali, il procedimento di qualificazione di una fattispecie concreta è pur sempre operato dal giudice, il quale si serve, nei casi d'incertezza, di indici o criteri (ritenuti impliciti nel modello normativo) diversi ed ulteriori rispetto a quelli tipizzati per via legislativa⁸⁰.

⁸⁰ Per un'analisi della tecnica degli indici sul piano comparativo si veda A. SUPLOT, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato*, cit., p. 217 ss. L'Autore osserva come la lista degli indici vari da paese a paese, aumentando ulteriormente l'incertezza dovuta alla «parte preponderante che questa tecnica attribuisce al potere di valutazione del giudice». Le considerazioni più interessanti sono quelle sul nesso tra sistema protettivo e scelte qualificatorie: «Dove il lavoro subordinato è la condizione per l'accesso ad un alto livello di sicurezza sociale, il pensiero della protezione del lavoratore ha prevalso sul problema della qualificazione giuridica e il giudice ha avuto la tendenza ad ampliare i confini del lavoro subordinato. Dove invece la sicurezza sociale è maggiormente legata allo *status* di cittadino piuttosto che all'identità professionale, è più facile per il giudice applicare una definizione restrittiva di lavoro subordinato. Dal momento in cui il livello di protezione sociale dei lavoratori autonomi rispetto ai rischi sociali si avvicina a quello dei lavoratori subordinati, il giudice tenderà invece ad adottare una definizione più esigente degli indici della subordinazione» (p. 222). Più di recente cfr. L. NOGLER, *The concept of «subordination» in european and comparative law*, cit.

6.1. L'evoluzione del concetto di subordinazione in Francia: nozione di service organisé e ripartizione del rischio

Un esempio di elaborazione giurisprudenziale particolarmente ricco ed articolato è offerto dall'ordinamento francese il quale – mancando nel *Code du travail* una specifica definizione – è pervenuto all'elaborazione di una nozione tecnico-funzionale di subordinazione già a partire degli anni '30⁸¹. Secondo la Suprema Corte francese, la condizione giuridica del titolare di un *contrat de travail* non è contraddistinta dalla «*faiblesse*» (debolezza) o dalla «*dépendance économique*» (dipendenza economica) del *salarié* nei confronti dell'*employeur*: «*la qualité de salarié – précise la Corte – implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie*», nel senso che il contratto deve avere per effetto quello di porre il lavoratore «*sous la direction, la surveillance et l'autorité*» del datore di lavoro⁸². Anche in Francia, dunque, tradizionalmente, sono i poteri tipici del datore di lavoro

⁸¹ La nozione di subordinazione è frutto di una costruzione giurisprudenziale e dottrinarie che prende le mosse dal codice civile il quale considera il contratto di lavoro una specie particolare di locazione definendolo come «*le louage de gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un*» (art. 1779, lett. a).

⁸² Le citazioni sono tratte dalla celebre Arrêt *Bardou*, in *Bull. civ.*, 6 luglio 1931, in *DP*, 1931, 1, p. 131, con nota di P. PIC, cit. in J. PÉLISSIER, A. SUIPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2002, p. 190. Tuttavia quell'esito non era scontato. Come osserva Jeammaud, erano sconosciute al diritto del lavoro francese delle origini le nozioni di dipendenza o subordinazione mentre rilevava, in principio, il solo dato del «*travailleur pour autrui*», A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labanne*, in *Dr. Soc.*, n. 3, 2001, p. 227, qui p. 232. Anche in Francia, come si è detto per l'Italia, i primi interventi normativi di marca lavoristica facevano riferimento ad operai e impiegati («*ouvriers et employés*»), cui si applicava la legge del 1898 in materia di incidenti sul lavoro. Soltanto nei primi decenni del nuovo secolo fece la sua apparizione la nozione di *salarié* (legge del 1910 in materia di riposo giornaliero ed interventi legislativi dei 1928 e 1930 in tema di assicurazioni sociali obbligatorie) la quale, inizialmente ricostruita a partire dalla categoria civilistica di *louage de service*, costringerà le corti ad una scelta tra dipendenza economica e subordinazione tecnico-giuridica. Sul punto vedi J.-P. LE CROM, *Retour sur une «vaine querelle»: le débat subordination juridique-dépendance économique dans le première moitié du XX siècle*, in J.-P. CHAUCHARDT, A.-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 85.

ad irrigare il contenuto del rapporto di lavoro, al punto da esserne – come accade in Italia – elemento fondamentale di riconoscimento.

Col passare del tempo, il requisito dell'eterodirezione ha tuttavia smesso di costituire l'unico indicatore dell'*état de subordination*, viatico per l'applicazione delle tutele riconosciute al titolare di un *contrat de travail*. Negli anni '90 si è progressivamente affermato, in giurisprudenza, un indirizzo, oggi prevalente, che attribuisce rilievo ad altre due circostanze: da un lato, il fatto che l'attività di lavoro sia integrata in un'organizzazione predisposta da un soggetto diverso dal prestatore di lavoro subordinato (*service organisé par autrui*)⁸³; dall'altro, che tale attività sia destinata ad esclusivo beneficio di altri (*pour autrui*), ponendosi, in tal caso, l'accento sull'incidenza del *rischio*.

Quanto alla nozione di *service organisé*, mentre in un primo tempo i giudici francesi si sono mostrati prudenti, limitandosi ad affermare che «il lavoro prestato nell'ambito di un *servizio organizzato* può costituire un *indice* di subordinazione, quando il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di lavoro» (*arrêt Société Générale*, 13 novembre 1996)⁸⁴, in seguito hanno rotto gli

⁸³ Anche il concetto di *service organisé*, al pari della nozione di subordinazione tecnico giuridica, ha precedenti molto risalenti nel tempo: in una pronuncia del '38, relativa alla prestazione di un medico il quale conserva «una piena indipendenza professionale nell'esercizio della sua arte» e in altre decisioni successive relative alle prestazioni di sportivi, artisti, (Soc., 16 marzo 1961, in *Gaz. Pal.* 1961, I, p. 360, precedente alla legge del 26 dicembre 1969 all'origine dell'art. L. 762-1, cfr. *infra*, Cap. II, § 5.2.) o altri professionisti la cui attività sia contraddistinta da notevoli margini di autonomia, la Cassazione arriva ad ammettere che la subordinazione sussiste quando la prestazione di lavoro è fornita «nel quadro di un servizio organizzato» dal contraente che trae beneficio da tale prestazione, cfr. A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labanne*, cit., pp. 232-233.

⁸⁴ Per la Corte: «le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions de travail», Soc. 13 novembre 1996, in *Bull. civ.* V n. 386, in *JCP E*, 1997, II, p. 911, con nota di BARTHÉLÉMY. L'argomentazione non è esclusiva dei giudici francesi: secondo la giurisprudenza del *Bundesarbeitsgericht* tedesco (BAG 20 luglio 1994 AP n. 73, sotto il § 611 BGB, voce *Abhängigkeit*), «il fatto che i programmi di lavoro siano oggetto di determinazione unilaterale del datore rappresenta un indice importante ai fini della qualificazione del lavoratore come subordinato», P. FRANTZIOCH, «*Neue Selbständigkeit*» und *Arbeitnehmerbegriff. Zur Abgrenzung abhängiger und selbständiger Arbeit im Deutschen Arbeitsrecht*, trad. it. di G.

indugi, ritenendo detta circostanza *come tale* sintomatica dell'esistenza di un *contrat de travail*. In una nota *arrêt* pronunciata l'anno successivo a quella relativa a *Société Générale*, la Cassazione ha, per esempio, riconosciuto la sussistenza di un contratto di lavoro con riguardo ai lavoratori di una società che commissionava l'affissione di manifesti (*poseurs d'affiches*), poiché detti lavoratori, pur scegliendo liberamente i luoghi dell'affissione, senza alcun dovere di rendere conto della propria attività, avevano una remunerazione stabilita dalla committente e lavoravano «selon directives générales imposées à la société en ce qui concerne tant le nombre d'affiches que la périodicité et l'objet même des distributions»⁸⁵.

Anche l'elemento della *ripartizione del rischio* assume particolare rilevanza nel sistema francese: com'è stato autorevolmente osservato, se tale ripartizione è una conseguenza della qualificazione di un rapporto come contratto di lavoro, essa nondimeno costituisce un elemento di tale qualificazione⁸⁶. Del resto la rilevanza assunta dall'indice della ripartizione dei rischi è stata più volte messa in luce dalla più autorevole dottrina⁸⁷, la quale, proponendo una lettura teleologica della subordinazione, ha posto l'accento non già su chi predispose l'organizzatore di lavoro (il servizio è organizzato

BOLEGO «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco, in *QDLRI*, n. 21, p. 235, qui p. 237.

⁸⁵ Soc. 22 maggio 1997, in *Bull. civ.* V n. 188. In senso analogo vedi già, Soc. 23 gennaio 1997, n. 94-04099, in *RJS*, 9/97, o ancora Soc. 21 ottobre 1999, in *Bull. Civ.* V n. 393, p. 289, laddove la Chambre sociale adotta un'interpretazione molto estensiva del concetto di *intégration dans un service organisé*, qualificando come *contrat de travail* un contratto che legava una società ad un lavoratore che «*était rémunéré par des "commission"*».

⁸⁶ Cfr. A. SAURET, *Indépendance technique et subordination juridique*, in *Petites affiches*, n. 73, 17 giugno 1992. Ad opinione dell'Autore, in effetti, «la notion du risque économique constitue au regard de la jurisprudence actuelle des tribunaux, un des critères de distinction entre le travailleur indépendant et le salarié», p. 25.

⁸⁷ Cfr., per tutti, G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990. Cfr. anche, più di recente, P. CHAUMETTE, *Les risques professionnels des travailleurs indépendants*, in *Le travail en prospectives*, cit., p. 215, nonché, da ultimo, T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail: conception et destin d'un type contractuel*, Paris, LGDJ, 2010.

dall'imprenditore) bensì su chi ne trae beneficio (il servizio è organizzato nell'interesse dell'imprenditore).

A onor del vero, non si può negare che, nella corrente giurisprudenza francese, venga, tuttora, sottolineata la rilevanza della soggezione alle direttive del datore di lavoro o la presenza di un *service organisé*, ma va segnalato che raramente i giudici approfondiscono questi aspetti quando risulti evidente che il lavoratore non sopporta i rischi della propria attività. Accade, in altri termini, che la mancata sopportazione del rischio assurga al rango di indicatore principale dell'*état de subordination*⁸⁸, mentre avviene, per converso, che i giudici si rifiutino di qualificare un lavoratore come subordinato ove questo partecipi ai rischi (ed ai potenziali benefici) dell'attività d'impresa, quand'anche sia sottoposto a poteri penetranti da parte del committente⁸⁹.

Tale impostazione è stata ribadita con chiarezza nella nota *arrêt Labanne* del 19 dicembre 2000⁹⁰, laddove i giudici di legittimità hanno rimproverato alla corte d'Appello di Parigi di aver erroneamente escluso la sussistenza di un contratto di lavoro in presenza di una regime convenzionale denominato «contrat de location de véhicule équipé taxi» (per l'asserita mancanza del «lien de subordi-

⁸⁸ In questo senso: Soc. 5 ottobre 1989, in *RJS* 11/89, n. 880, p. 524, resa in merito alla situazione lavorativa di un farmacista; Soc. 22 febbraio 1990, in *RJS*, 4/90, n. 337 relativa al caso di un dentista il quale «ne supportait aucun risque né de l'exploitation du cabinet et n'aurait pas eu à participer aux pertes éventuelles», ragion per cui la Corte, nonostante l'indipendenza tecnica di cui il medico disponeva nell'esercizio della propria professione, negò che potesse essere considerato come un lavoratore *indépendant*.

⁸⁹ Cfr. Soc. 25 gennaio 1997, in *JCP E*, 1997, I, 687, n. 2, con nota di VACHET. Ma v. anche, già in tempi più risalenti Soc. 21 gennaio 1987, in *Bull. civ.* V n. 39, pronuncia relativa ad una associazione senza scopo di lucro, il che consente ai giudici di sostenere che l'attività dei medici non si esercita a profitto dell'associazione «mais dans leur propre intérêt» e che l'assoggettamento che deriva ai medici dalla loro adesione all'associazione non è sufficiente a stabilire un vincolo di subordinazione. Nello stesso senso, ancora, Soc. 11 giugno 1992, in *RJS* 7/92, n. 915 per la quale non sono considerati *salariés* dei medici che svolgono la propria attività giacché, essendo la libertà di scelta assicurata tanto ai pazienti quanto ai medici, questi ultimi «assument les risques de leur activité».

⁹⁰ In *Bull. civ.* V, n. 437; in *Dr. Soc.*, n. 3, 2001, p. 227, con nota di JEAMMAUD. Cfr., in dottrina, S. CARRÉ, *Les «artisans chauffeurs»: l'allégance dans l'indépendance*, in J.-P. CHAUCHARDT, A.-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, cit., p. 263 ss.

nation»). Oltre all'elemento dell'indisponibilità della qualificazione, comune a tutti gli ordinamenti giuridici del lavoro che stiamo esaminando⁹¹, emerge qui con evidenza l'ampia dose di «realismo» con cui è condotto in Francia il procedimento qualificatorio: i giudici hanno infatti riconosciuto la sussistenza di un *état de subordination* del «locatario» monsieur Labanne dei confronti della società, non solo sulla base di alcuni elementi del regolamento negoziale, ma soprattutto sulla base della loro portata pratica⁹².

⁹¹ Vedi, per l'Italia, Corte Cost., 29 marzo 1993 n. 121 e Corte Cost., 31 marzo 1994, n. 115. In dottrina, fra i tanti, M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, cit., p. 63 ss.; ma già, in epoca precedente ai richiamati pronunciamenti del Giudice delle Leggi, O. MAZZOTTA, *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, p. 489 ss. Si vedano anche, più di recente, R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 2001, I, p. 95 ss. e E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto del lavoro italiano*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Bari, Cacucci, 2003, pp. 68-74. In Francia il principio è affermato con particolare vigore: come si legge nel cappello della citata sentenza *Labanne* «l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs» (p. 237). Anche in Germania la regola dell'indisponibilità del tipo è affermata da costante giurisprudenza la quale ritiene, da gran tempo, che in sede di qualificazione non assume rilevanza il *nomen iuris* bensì la oggettiva modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (LAG Bremen 26 ottobre 1955 AP n. 3, § 5 ArbGG, 1956, con nota di HUEK); cfr., in dottrina H. ALTONA, *L'articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme di impiego nella Germania Federale*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., pp. 275 ss., qui p. 280. Nemmeno in Spagna la qualificazione fornita dalle parti può vincolare i giudici «porque la naturaleza jurídica del contrato de trabajo no está en la calificación que derive de los términos empleados por las partes sino en el contenido de los derechos y obligaciones que encierra en la realidad jurídica (SS.TS 8 octubre 1987, Ar.6970; 29 septiembre 1993, Ar.7091)», J. RIVIERO LAMAS, J.L. MONEREO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, cit., p. 117.

⁹² A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labanne*, cit., p. 236. Nel caso di monsieur Labanne, la Corte ha appurato che la Società locatrice del taxi traeva profitto dal lavoro di chauffeur svolto dal ricorrente. Tale società non dava alcuna istruzione all'autista quanto alla clientela da accompagnare, al settore di circolazione ed agli orari di lavoro e, tuttavia, era titolare dell'autorizzazione – relativa al veicolo – di sostare nella zona assegnate ai taxi. Peraltro, come era stato accertato in Appello, l'entità del canone di locazione costringeva il tassista ad effettuare un numero elevato di ore di lavoro al

L'utilizzazione del criterio della ripartizione dei rischi evidenzia uno slittamento di non poco conto: se l'attenzione della giurisprudenza non si concentra più soltanto sull'autorità del datore ma anche sul destinatario del lavoro, la tradizionale formula descrittiva in base alla quale è lavoratore subordinato colui che non sopporta i rischi e non beneficia dei profitti assume l'abito, assai più pesante, di proposizione qualificatoria⁹³. E acquista maggior pregnanza, in quest'ottica, pure l'opinione secondo cui la relazione di lavoro è sì un «*rapport de pouvoir*», ma anche una «*convention de répartition des risques*»⁹⁴: il contratto di lavoro assume, insomma, pure la funzione di liberare il prestatore di lavoro subordinato dai rischi connessi al mancato raggiungimento, da parte del titolare dell'organizzazione, degli obiettivi per i quali essa è stata predisposta, mentre il lavoratore autonomo, tradizionalmente dotato di organizzazione propria, sopporta il rischio del lavoro fino al momento della consegna dell'*opus perfectum*. Si può sin d'ora anticipare come nel caso del lavoro coordinato la questione si ponga in termini assai più articolati: il collaboratore, infatti, non dispone, di regola, di una propria organizzazione, essendo funzionalmente inserito in quella del committente, né assume un'obbligazione che si perfezioni in un unico atto (rilevando, quantomeno, un interesse del committente al continuativo adempimento); parimenti, egli è chiamato a svolgere la propria attività in funzione di un risultato prestabilito, obbligandosi ad

fine di assicurarsi un reddito dignitoso e gli impediva svolgere attività diverse dalla conduzione taxi, servizio che veniva esercitato in via esclusiva, con una serie di vincoli unilateralmente predeterminati dalla società: obbligo di controllare acqua ed olio del motore con cadenza giornaliera, di effettuare le riparazioni del veicolo nei locali e con gli strumenti della società proprietaria e di conservare, nei confronti della clientela, l'immagine di quella società, giacché gli era contrattualmente prescritto di non apporre sul veicolo alcuna «*inscription, enseigne ou publicité*», badando altresì alla pulizia del mezzo. E ancora l'obbligo di condurre personalmente il veicolo, il che non rappresenta certo una tipica obbligazione di un comune locatario.

⁹³ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, thèse pour le doctorat en droit, Université de Paris X - Nanterre, 2004, p. 114.

⁹⁴ A. LYON-CAEN, *Les clauses de transfert de risques sur le salarié*, in *Frontières du salariat*, Revue juridique d'Île de France, 1996, p. 163. Tale espressione mette l'accento sul trasferimento del rischio come *oggetto* della convenzione, mentre tale trasferimento, nella concezione tradizionale del contratto di lavoro, non è altro che una conseguenza di tale qualificazione.

assicurarne un proficuo inserimento nell'altrui organizzazione, sicché, in certa misura, si fa carico anche dell'altrui risultato, e – si vedrà, poi, in qual misura (*infra*, Capp. III, § 4. e IV, § 3. s.) – dei rischi connessi al suo mancato raggiungimento.

6.2. Arbeitnehmer e Selbständiger nell'esperienza tedesca

Neanche l'ordinamento tedesco ospita una definizione di lavoratore subordinato (*Arbeitnehmer*) o autonomo (*Selbständiger*) di portata generale. Nel BGB del 1900 si distingue, sulla scia della Pandettistica, tra *locatio operis* (contratto d'opera: *Werkvertrag*, § 631 e ss.) e *locatio operarum* (contratto di servizio: *Dienstvertrag*, § 611 e ss.)⁹⁵; ma ciò non serve per stabilire, al modo di Barassi, la *summa divisio*. Un ruolo discretivo adeguato in ambito lavoristico viene realizzato attraverso l'idea di un sottotipo di *Dienstvertrag*, quello in cui la prestazione di un'attività o di un servizio è contraddistinta dalla dipendenza personale (*personelle Abhängigkeit*). Per cui, grazie al consolidamento giurisprudenziale, in periodo weimariano era già assodato il principio che il contratto di lavoro andava configurato, nell'ambito del *Dienstvertrag*, con la caratteristica sopradetta.

Peraltro sono affiorate nel tempo anche diverse nozioni settoriali di lavoratore, da cui desumere la differenza fra lavoro autonomo e subordinato. Così, nell'HGB (Codice di commercio, varato nel 1897, e quindi coevo al BGB) si rinviene al § 84, comma 1, la definizione di «rappresentante di commercio», come «l'operatore commerciale autonomo (*selbstständig*) al quale l'imprenditore affida stabilmente il compito di intermediare affari», precisandosi nella seconda proposizione del comma, che si intende autonomo «chi è sostanzialmente libero di organizzare la propria attività e può determinare i propri tempi di lavoro»: una definizione che consente di individuare, *a contrario*, i caratteri del lavoro dipendente.

Altre indicazioni si traggono dal diritto tributario, e dalla disciplina di materie specifiche, quali le ferie (*Bundesurlaubsgesetz*) o la tutela del posto di lavoro di fronte alla chiamata alle armi (*Arbei-*

⁹⁵ R. WANK, *Tipi contrattuali con prestazioni di servizio nella Rft*, in *LD*, n. 2, 1997, p. 217 ss., qui p. 223.

tsplatzschutzgesetz), ma soltanto in via indiretta: nel senso cioè che il legislatore si riferisce in questi casi ai lavoratori subordinati come destinatari delle garanzie legislative, ma senza fornire di essi una nozione precisa.

È piuttosto ellittica anche la formula contenuta nel § 7, comma 1, libro IV del Codice della leggi sociali (*Sozialgesetzbuch*), ai cui sensi è subordinato «il lavoro non autonomo, in particolare quello che si esplica in un rapporto di lavoro»⁹⁶; mentre assume maggior pregnanza, nel medesimo *Sozialgesetzbuch*, la nozione di «occupato», con cui viene determinato l'ambito d'applicazione dell'importante normativa in materia di prestazioni ed assicurazioni sociali, formazione e promozione del lavoro⁹⁷.

Nonostante la mancanza di definizioni provviste di portata generale, in Germania «è opinione dominante che si debba partire da un concetto unico e comprensivo, al quale si ricollegli la piena applicazione delle norme di diritto del lavoro»⁹⁸. Questa configurazione unitaria di lavoratore subordinato si correla alla esplicazione del già accennato requisito della dipendenza personale (*persönliche*

⁹⁶ «Indizi per un rapporto di lavoro subordinato sono – prosegue la norma, nella sua più recente formulazione – un'attività eterodiretta e l'inserimento nell'organizzazione di colui che impartisce le direttive». Sulle novità apportate al codice di sicurezza sociale tedesco si tornerà più avanti (vedi Cap. II, § 5.1.).

⁹⁷ Si tratta, diversamente da quanto avviene in Italia dove la materia di sicurezza sociale è regolata attraverso un insieme piuttosto disorganico di leggi speciali, di un vero e proprio codice, sulla cui applicazione opera una specifica giurisdizione al cui vertice si colloca il *Bundessozialgericht*, ossia un tribunale federale con apposite competenze in materia di sicurezza sociale. Cfr. diffusamente, N. COLNERIC, *Diritto della sicurezza sociale – Repubblica Federale Tedesca*, in *Digesto delle discipline privatistiche, Sezione commerciale*, vol. IV, Torino, Utet, 1989, 4ª ed., p. 588 ss.

⁹⁸ H. ALTONA, *L'articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme di impiego nella Germania Federale*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., pp. 275-294, qui p. 277. Più di recente, M. BORZAGA *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: le riforme «fallite» nella Repubblica Federale Tedesca*, in *DRI*, n. 4, 2002, p. 355 ss. Scrive in proposito l'Autore: «se è vero che nell'ordinamento tedesco sono sempre esistite le due diverse nozioni di occupato e di lavoratore subordinato, l'una legata al diritto della sicurezza sociale, l'altra connessa al diritto del lavoro, in realtà il loro campo di applicazione era sostanzialmente lo stesso, come messo in luce sia dai tribunali del lavoro sia da quelli della sicurezza sociale, i quali utilizzavano gli stessi criteri di qualificazione».

Abhängigkeit)⁹⁹. Secondo le indicazioni del BAG (*Bundesarbeitsgericht*: Corte federale del lavoro), questa consiste nella determinazione del contenuto della prestazione ad opera del datore di lavoro e nell'inserimento (*Eingliederung*) del lavoratore nell'ambito della organizzazione da lui predisposta¹⁰⁰. Tuttavia, per far fronte alla crescente casistica di rapporti diversi dal modello standard (*Normalarbeitsverhältnis*), la giurisprudenza ha proceduto a molte specificazioni e ha elaborato criteri ulteriori rispetto a quello dell'eterodirezione, ritenuto non sufficiente a distinguere le due tipologie¹⁰¹. Così, quanto al criterio quello dell'inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro (*organisatorische Abhängigkeit*), si è ritenuto che possa risultare dal collegamento non solo con l'organizzazione predisposta dal datore/creditore con riferimento al tempo e al luogo della prestazione¹⁰², ma pure dalla necessità del coordinamento con gli altri lavoratori impiegati nell'organizzazione¹⁰³.

Sono inoltre tenuti in conto, come più recenti criteri identificativi, sia la mancanza in capo al prestatore di lavoro di una pro-

⁹⁹ Cfr. il contributo di H. BUCHNER in ID., U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione. Il dibattito in Germania*, cit., p. 344 ss., il quale critica la nozione di lavoro subordinato introdotta a seguito delle modifiche apportate al Codice della Sicurezza nel 1998 dalla maggioranza parlamentare rosso-verde.

¹⁰⁰ BAG, AP, n. 42, voce cit. In dottrina, con riguardo all'orientamento tradizionale vedi, per tutti, H. BUCHNER, U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione. Il dibattito in Germania*, cit. e i riferimenti bibliografici e giurisprudenziali *ivi* contenuti. In senso critico, in particolare Mückenberger (p. 329 ss.) e Wank (p. 334 ss.)

¹⁰¹ Nella giurisprudenza del lavoro e della previdenza sociale sono stati elaborati, addirittura, una trentina di indici della subordinazione, senza però «stabilire alcun ordine sul peso da attribuire a ciascuno di essi», R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione. Il dibattito in Germania*, cit., p. 336.

¹⁰² BAG 15 marzo 1978 AP n. 26, sotto il § 611 BGB, voce *Abhängigkeit*.

¹⁰³ Tale criterio è stato preferito dalle corti tedesche con riguardo al caso dei collaboratori radiofonici i quali, in ragione del proprio stabile inserimento nella struttura organizzativa del datore di lavoro, sono stati qualificati come lavoratori subordinati anche in assenza di un assoggettamento alle direttive del titolare della stazione radiofonica: cfr. *Empirische Befunde zur «Scheinselbständigkeit»*, ed. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1997, p. 108 ss., richiamato da R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione. Il dibattito in Germania*, cit., p. 337.

pria organizzazione imprenditoriale¹⁰⁴ la quale attesti l'assunzione del rischio¹⁰⁵, sia il bisogno di protezione sociale (*soziale Schutzbedürftigkeit*) derivante ad uno stato di debolezza socio-economica¹⁰⁶. Qualora non risulti possibile configurare in termini imprenditoriali il contenuto e le finalità dell'attività lavorativa, i giudici ravvisano sovente come criterio ulteriore, l'elemento della destinazione dell'attività all'utilità di altri (*Fremdnützigkeit*).

La giurisprudenza tedesca, per concludere, ha continuato ad attribuire rilievo – peraltro affiancandolo ad indici di per sé rilevanti – all'eterodirezione della prestazione lavorativa (come elemento caratterizzante della subordinazione)¹⁰⁷, ma ha adottato un concetto di

¹⁰⁴ Ravvisabile nella circostanza che il lavoratore utilizzi propri locali o mezzi, disponga di propri clienti, assuma propri dipendenti ecc.

¹⁰⁵ Per una soluzione che attribuisce implicito rilievo agli elementi del rischio e della libertà imprenditoriale vedi il caso degli autisti di furgoni adibiti al trasporto merci, cui è stata negata la qualifica di lavoratori autonomi, prevista nei contratti con un'impresa di surgelati, sia da parte della Corte suprema federale (BGH, NJW, 1999, p. 218 e RdA, 1999, p. 268 con nota di WANK, p. 271 ss.) sia della Corte federale del lavoro (BAG, AP, 1999, n. 37, § 5 voce *Abhängigkeit*, con nota di KREUDER).

¹⁰⁶ Tali criteri, il cui utilizzo giurisprudenziale è più recente rispetto all'uso consolidato degli altri indici, erano stati invocati, già in tempi risalenti, da una parte (minoritaria) della dottrina la quale in parte giudicava centrale l'elemento del rischio (P. SPIEKERMANN, R. WASHNER, in B. PFAU, P. SPIEKERMANN, R. WASHNER, *Selbst ist der Mann?*, Düsseldorf, 1986, p. 66; R. WANK, *Tipi contrattuali con prestazioni di servizio nella Rft*, cit., p. 218 ss.), in altra parte riteneva doversi prospettare, anziché «una "dipendenza personale" una dipendenza in senso organizzativo, sociale ed economico»: cfr., per esempio, F. RANCKE, *Die freien Berufe zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht*, Berlino, 1978, p. 48 ss., cit. in H. ALTONA, *L'articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme di impiego nella Germania Federale*, cit., pp. 277-280. *Contra*, in tempi relativamente recenti, GRIEBELING, in *RdA*, 1998, pp. 297 e 308 ss., il quale, però, criticando la dottrina che attribuisce primazia al concetto di dipendenza economica, ne fornisce una lettura riduzionista, limitandosi agli aspetti della condizione patrimoniale del lavoratore e della sua posizione sul mercato, mentre trascura altre esigenze – ritenute centrali dalla dottrina criticata – come quella di verificare «se il contratto intercorrente tra datore e lavoratore lascia o meno libero il lavoratore di agire in maniera imprenditoriale con contestuale assunzione del rischio», R. WANK, in H. BUCHNER, U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione. Il dibattito in Germania*, cit., p. 343.

¹⁰⁷ «L'assoggettamento alle direttive viene spesso considerato dalla dottrina e dalla giurisprudenza come il tratto differenziale di primaria importanza», H. ALTONA, *L'articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme di impiego nella Germania Federale*, cit., pp. 278-279. Tuttavia, prosegue l'Autore – e siamo ancora negli anni '80 – «l'assoggettamento del prestatore alle direttive [...] non viene comunque sem-

potere direttivo molto elastico, non limitato alle direttive sull'esecuzione della prestazione lavorativa. Tale potere corrisponde a quanto è genericamente idoneo a rendere possibile un utile inserimento del lavoratore nel processo produttivo. Attraverso un impiego funzionalmente duttile del tradizionale requisito, i giudici hanno notevolmente esteso il raggio d'azione del diritto del lavoro, fino a ricomprendervi i rapporti degli agenti e dei rappresentanti di commercio¹⁰⁸ (che da noi sono espressamente nominati dall'art. 409 n. 3, c.p.c.).

Anche in rapporto al modello tedesco, dunque, si deve riconoscere come l'assenza di definizioni legali di portata generale abbia accresciuto il ruolo della giurisprudenza¹⁰⁹, favorendo la creazione di una nozione più versatile di subordinazione, senza vincolarla rigidamente alla dimensione gerarchica del potere del datore di lavoro nell'impresa. Nonostante questo, anche in Germania, nel corso degli ultimi due decenni, viene percepito un fenomeno di «fuga dal diritto del lavoro», come effetto della c.d. nuova autonomia (*neue Selbständigkeit*)¹¹⁰.

6.3. L'approccio casistico nel Regno Unito e i common law test

Il diritto del lavoro anglosassone, al pari degli ordinamenti europei di *civil law*, è storicamente fondato sulla distinzione tra contratto di lavoro subordinato (*contract of employment; contract of*

pre presupposto nell'individuazione dello *status* di lavoratore subordinato poiché, specialmente per attività di maggior rango professionale, non è sempre elemento tipico» (p. 279).

¹⁰⁸ La Corte costituzionale tedesca ha riconosciuto, per esempio, in due pronunce relative agli agenti di commercio (BVerfG 7 febbraio 1990, in BVerfGE, 81, p. 242; AP n. 65, art. 12 Cost.) ed ai contratti di garanzia (BVerfG 19 ottobre 1993, in BVerfGE, 89, p. 214), il diritto di fruire della tutela tipica del lavoratore subordinato a tutti coloro che, a causa di una diversa forza contrattuale rispetto al committente, si trovino in una posizione di debolezza tale da non essere in grado di far valere i propri interessi in sede di formulazione del contenuto contrattuale.

¹⁰⁹ Cfr. M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: le riforme «fallite» nella Repubblica Federale Tedesca*, cit., il quale rimarca come l'utilizzo, da parte dei giudici tedeschi, del metodo tipologico di qualificazione abbia comportato «il vantaggio di rendere il concetto di lavoratore subordinato più elastico ed adattabile ai mutamenti della realtà sociale» (p. 359).

¹¹⁰ Sul punto, vedi *infra*, Cap. II, § 5.1.

service) e contratto di lavoro autonomo (*contract for service; self-employment labour*).

Nel Regno Unito è la giurisprudenza delle corti ad aver costruito, in assenza di definizioni legali, le nozioni giuridiche di riferimento, determinando – secondo l'espressione utilizzata da Kahn-Freund – un vero «labirinto di casistica»¹¹¹. Una dottrina autorevole¹¹², tuttavia, fa risalire la prima nozione «unitaria» di lavoro subordinato (*employment under contract of service*) ad un testo di legge del primo dopoguerra (*National Insurance Act, 1946*¹¹³): tale nozione, congruente con le caratteristiche del paradigma produttivo che si andava affermando¹¹⁴, rimarrà poi sostanzialmente invariata nella legislazione del «trentennio d'oro».

In termini generali, la disciplina protettiva del diritto del lavoro viene riconosciuta all'*employee*, cioè al lavoratore impiegato attraverso un *contract of employment*; a questa figura, risultato di una paziente opera di concettualizzazione, si oppone quella di lavoratore autonomo (*self-employment worker*) per il quale valgono, semplicemente, i diritti e i doveri previsti nell'accordo individuale: secondo lo spirito di Manchester, *qui dit contractuel dit iuste!*

Oltre al *National Insurance Act* del 1946, tra il 1963 (*Contract of Employment Act*) e il 1975 (*Employment Protection Act*) il legislatore accoglie una parte della produzione concettuale d'origine giurisprudenziale, pervenendo alla formazione di un primo blocco normativo (*floor of statutory right*), invero solo parzialmente inde-

¹¹¹ O. KAHN-FREUND, *Servants and Independent Contractors*, in *Modern Law Review*, 1951, p. 504.

¹¹² S. DEAKIN, *The Contract of Employment: Study in Legal Evolution*, ESCR Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 203, 2001, p. 31 ss.

¹¹³ Questa normativa – approvata in Parlamento sulla scorta dell'ampio consenso ricevuto dal c.d. *Beveridge Report* – generalizzava l'obbligo di assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro, superando le distinzioni, fino allora giuridicamente rilevanti anche sul piano qualificatorio, tra *wage earners* e *salary earners*, operai e impiegati, lavoratori manuali e di concetto ecc., più legate allo *status* che al contratto. Cfr. G. BONI, *La crisi della subordinazione e le nuove forme del lavoro: l'evoluzione del sistema lavoristico in Gran Bretagna e Italia*, tesi di dottorato, Università di Firenze, 2006.

¹¹⁴ Cfr. M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, OUP, 2003.

rogabile¹¹⁵, volto ad assicurare uno standard di diritti minimi a beneficio del prestatore di lavoro subordinato¹¹⁶; inoltre, dopo la lunga egemonia thatcheriana degli anni '80-'90 (orientata alla più spinta *deregulation*), maturano, sul finire del secolo, diversi interventi legislativi *pro-labour*¹¹⁷.

Nel diritto inglese, la distinzione tra il contratto di lavoro e la fattispecie del lavoro autonomo avviene attraverso la verifica della ricorrenza o meno, nel caso concreto (*reality of employment practice*), di una serie di criteri elaborati dalla giurisprudenza nel corso del tempo (*common law test*), i quali si distinguono in ragione del peso attribuito a fattori piuttosto diversificati: *control test*, *integration test*, *economic reality test*, *mutuality of obligation test*. Per ciascuno di essi sussistono diversi *indici* volti a verificare la sussistenza (e l'intensità) del vincolo di subordinazione¹¹⁸.

Il *control test* è stato il primo criterio elaborato dalle corti inglesi al fine di individuare, in epoca molto risalente, la sussistenza o

¹¹⁵ Cfr. B. NAPIER, *Flessibilità e diritto del lavoro nel Regno Unito*, in *LD*, n. 3, 1992, p. 256 ss.

¹¹⁶ Il processo di qualificazione assume massima importanza anche nel sistema anglosassone in quanto solo la presenza di un contratto di lavoro subordinato consente l'applicazione della parte più rilevante della normativa lavoristica: cfr. S. DEAKIN, G. MORRIS, *Labour Law*, London, Butterworths, 2001, i quali sottolineano che «*the concept of contract of employment is the "cornerstone" of labour law system*» (p. 128).

¹¹⁷ Una delle prime misure adottate dai governi laburisti dopo l'insediamento del 1997 è il National Minimum Wage Bill del 1998 recante disposizioni in materia di salario minimo. Nel maggio dello stesso anno, il primo governo Blair ha pubblicato un Libro Bianco in materia di lavoro (*Fairness at Work*) con il quale si annunciava un programma di riforme orientate sia alla protezione individuale del lavoratore sia al riconoscimento del ruolo dei sindacati, poi realizzato solo parzialmente.

¹¹⁸ Nel diritto inglese, secondo Lord Wedderburn, «il contratto di lavoro è noto per il suo carattere aperto: il lavoratore vende le sue energie lavorative in cambio di un corrispettivo, ma ciò che egli è obbligato a fare per interpretare il suo ruolo di lavoratore dipende molto da quanta autorità l'ordinamento riconoscerà in capo al *master*, al fine di ricoprire con i suoi comandi gli spazi lasciati vuoti dal contratto», B. WEDDERBURN, *I diritti del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1998, p. 22. L'autore utilizza il concetto di *master*, tradizionalmente contrapposto a quello di *servant*. La nozione di *servant*, diversa da quella di *employee*, veniva utilizzata non solo al fine di operare la distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati, ma anche tra lavoratori salariati manuali (*servants* o *workmen*) tutelati dal Master and Servant Act e lavoratori salariati di più elevata professionalità, non protetti dalla legislazione sociale delle origini (cfr. *supra* § 2.).

meno del vincolo di subordinazione¹¹⁹. La formulazione originaria del criterio del *control* è stata aggiornata nel tempo, per costituire, in periodo fordista, strumento di verifica dell'esercizio di alcuni poteri datoriali¹²⁰, accertati anche sulla base di indici rappresentati dal *duty to obey orders*, dalla *discretion on hours of work* e dalla *supervision* – attuale o potenziale – *of mode of working*¹²¹.

L'*integration test*, elaborato in tempi più recenti anche al fine di temperare le distorsioni che potevano derivare dalla rigorosa applicazione del *control test* (soprattutto con riguardo alla forza lavoro più professionalizzata), prevede di verificare se il lavoratore sia o meno «parte integrante della struttura organizzativa» e se la sua prestazione sia «componente indispensabile della medesima». Tuttavia, con il procedere dei fenomeni di esternalizzazione, anche questo test si è rivelato inadeguato, venendo affiancato da un terzo criterio (*economic reality test*), consistente in un'indagine sulla distribuzione dei rischi economici¹²². Raramente l'*economic reality test* assorbe il procedimento di qualificazione, risultando sovente affiancato da altri criteri di verifica¹²³; ciò non toglie che, in molti casi, esso

¹¹⁹ In *Yewens v Noakes* [1880]6 QBD 530, Bramwell LJ considerava il *servant* come «a person who is subject to the command of his master as to the manner in which he shall do his work» cit. in O. KAHN-FREUND, *Servants and Independent Contractors*, cit., p. 507. Si tratta – come risulta evidente dalla formula utilizzata nella pronuncia – di una decisione che riflette una società nella quale la distinzione tra l'attività dell'imprenditore e l'«operari dipendente» risiede nella fondamentale «diversità del rapporto intrattenuto con la tecnica», M. WEBER, *Economia e società*, vol. I, Torino, Ed. Comunità, 1995. Sul punto cfr., diffusamente, G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit.

¹²⁰ Nella specie, potere di decidere: a) l'oggetto della prestazione; b) le modalità di esecuzione del lavoro; c) gli strumenti da utilizzare; d) il tempo e il luogo dell'adempimento. Cfr., sul punto, M.I. BENVENUTI, *Il problema della qualificazione del rapporto di lavoro nell'ordinamento inglese*, in RIDL, I, 1994, pp. 95 ss., qui p. 102 ss.

¹²¹ *Humberstone v Northern Timber Mills* [1949]79 CLR 389.

¹²² Per verificare come siano distribuiti, nel caso concreto, i rischi economici dell'attività, i giudici inglesi, attraverso l'utilizzo di una serie di indici, si preoccupano di verificare quali siano le modalità di pagamento del lavoratore (*method of payment*) o le forme di pagamento delle imposte (*method of payment of tax and NI*), se questi abbia una propria organizzazione (*providing own equipment*) ed una propria clientela e propri profitti (*investing in own business*) o abbia la libertà di assumere aiutanti (*freedom to hire others*).

¹²³ Cfr. S. DEAKIN, *Employment Protection and the Employment Relationship: Adapting the Traditional Model?* in K. EWING (ed.), *Employments Rights at*

abbia permesso di qualificare come subordinati alcuni prestatori di lavoro «atipici» (*casual* o *irregular workers*), o lavoratori autonomi che operavano in condizione di dipendenza economica (*continuing economic dependence*) ai quali non sarebbe altrimenti risultato applicabile alcun regime di tutela, incluse le norme in materia di sicurezza sul lavoro¹²⁴.

Il test della corrispettività (*mutuality of obligation test*), molto utilizzato dalla giurisprudenza, guarda alle condizioni dell'assunzione del vincolo contrattuale ed in particolare «alla promessa reciproca delle parti di mantenere il rapporto di lavoro per un periodo di tempo»¹²⁵. Tale test, basandosi su una serie di requisiti formali contenuti nel contratto (*duration and regularity of employment; right to refuse work; custom in the trade*), si rivela spesso molto insidioso, soprattutto quando una delle parti – verosimilmente il datore di lavoro – abbia avuto cura di inserire nel regolamento negoziale particolari clausole che lo mettano al riparo in caso di controversia sulla qualificazione del rapporto¹²⁶.

I quattro test sommariamente riassunti sono stati combinati fra loro in un test multiplo (*multiple test*) in base al quale «un contratto di lavoro subordinato esiste quando sono state soddisfatte tre condizioni. (i) Il lavoratore accetta, in cambio di un salario o di altra retribuzione, di fornire il proprio lavoro e la propria abilità nello svolgimento di un servizio a favore del datore di lavoro. (ii) Il lavoro-

Work: Reviewing the Employment Relation Act 1999, London, Institute of Employment Rights, 2001, p. 149 ss.

¹²⁴ Esempio, in proposito, il caso *Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd*, [1995] IRLR 495 nel quale la Corte d'Appello afferma che «quando l'oggetto della controversia verte sulla sicurezza del lavoro, c'è un interesse pubblico reale a riconoscere la relazione di lavoro» valutata in base all'*economic reality test*. In questo caso appare evidente – anzi, addirittura esplicito – il condizionamento esercitato dalla materia oggetto della controversia, il che rende ancora una volta manifesta, anche nel contesto giurisprudenziale anglosassone, quella «sfasatura tra fattispecie ed effetti» a suo tempo riscontrata da Spagnuolo Vigorita con riferimento al diritto del lavoro italiano (cfr. *supra* § 2.): in questo caso la necessità protettiva *retroagisce* sulla fattispecie determinando l'esito dell'operazione qualificatoria.

¹²⁵ S. DEAKIN, G. MORRIS, *Labour Law*, cit., p. 162.

¹²⁶ V., ad esempio, *Stevedoring & Haulage Service Ltd v Fuller and others* [2001] IRLR 627 nel quale i giudici sono stati orientati, per negare al lavoratore lo status di *employee*, dalla clausola che prevedeva che il lavoro fosse offerto «*on an ad hoc casual basis and without mutuality of obligation*».

re accetta, espressamente o implicitamente, che nello svolgimento del servizio sarà soggetto al controllo altrui ad un livello sufficiente a rendere costui datore di lavoro. (iii) Le altre disposizioni del contratto sono compatibili con l'esistenza di un rapporto di lavoro»¹²⁷.

Va osservato che il sistema britannico ha storicamente allestito un apparato di tutele e garanzie complessivamente meno vigoroso di quello di altri paesi continentali come l'Italia, la Francia o la Germania, anche in ragione dell'orientamento in materia di lavoro seguito dai governi conservatori degli anni '80; tale discorso vale, tuttavia, nel campo degli «effetti». Quanto alla fattispecie, per contro – nonostante il noto principio dello *stare decisis*¹²⁸ – il sistema denota una certa capacità di adattamento alle trasformazioni del contesto sociale e produttivo, attestato dallo sviluppo delle modalità di svolgimento del procedimento qualificatorio e dalla variabile combinazione dei suoi strumenti¹²⁹.

6.4. *Il contratto di lavoro in Spagna, tra subordinación e alienidad*

Nell'ordinamento spagnolo le origini del sistema lavoristico sono legate alla tipizzazione del «contratto di lavoro», il quale, nato come contratto speciale nell'alveo della civilistica tradizionale, si rivela ben presto «punto di connessione» di tutta la «legislazione sociale» fino allora dispersa¹³⁰.

¹²⁷ S. BORRELLI, *La nozione di lavoratore subordinato nell'ordinamento comunitario*, tesi di dottorato, Università di Ferrara, 2003.

¹²⁸ Ci si riferisce al principio, tipico dei paesi di *common law*, in base al quale i precedenti giurisprudenziali hanno valore vincolante con riguardo ai casi successivamente affrontati dalle corti inferiori o di pari grado.

¹²⁹ Tali considerazioni non vogliono (né possono) assumere portata generale, né hanno la pretesa di rappresentare gli ordinamenti di *common law* come sistemi di per sé più duttili e flessibili. Come è stato osservato da P. STEIN, *I fondamenti del diritto europeo*, Milano, Giuffrè, 1995, il diritto giurisprudenziale può anche «essere considerato come qualcosa che è stato costantemente conservato immutato quale parte del patrimonio nazionale» (p. 123) e, al tempo stesso, è assolutamente possibile che «un sistema codificato» consenta al giudice una «discrezionalità maggiore, in certe situazioni, di quella di cui gode una corte di *common law*» (p. 140). Nello stesso senso v. anche LORD WEDDERBURN, *I diritti del lavoro*, cit., per il quale «la maledizione del diritto inglese» sarebbe proprio la sua «esasperata continuità» (p. 19).

¹³⁰ M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e din-*

Come nell'ordinamento francese, la prima compiuta definizione di prestatore di lavoro subordinato risale al 1931, ma in questo caso non si tratta di un intervento giurisprudenziale bensì di una Legge sul contratto di lavoro promulgata durante la II Repubblica¹⁵¹.

La definizione originaria di contratto di lavoro, elaborata con l'obiettivo di definire il campo d'applicazione della normativa lavoristica, rimarrà sostanzialmente invariata anche durante la dittatura franchista per confluire poi, cinquant'anni più tardi, nell'*Estaduto de los Trabajadores* (1980), il cui art. 1 stabilisce che la legge «sarà applicata ai lavoratori che volontariamente prestano la loro attività retribuita per conto altrui e nell'ambito dell'organizzazione e direzione di un'altra persona fisica o giuridica detta datore o imprenditore». Anche nell'ordinamento giuridico spagnolo, dunque, viene subito tipizzato (1931) – e poi conservato (1980) – l'elemento della subordinazione tecnico-funzionale; esso viene, però, affiancato da un secondo requisito fondamentale, parimenti esplicitato per legge con la formula del lavorare «*per cuenta ajena*»: quello dell'*alienidad*.

Se la giurisprudenza degli anni '40 e '50 predilige il criterio della soggezione agli ordini del datore di lavoro¹⁵², tra la fine del decennio e i primi anni '60 la dottrina lavoristica pone in discussione l'idoneità di tale criterio: esso non consentirebbe di discernere tra rapporti meritevoli di tutela e rapporti che non lo sono, diversamente

torni: comparazioni e prospettive, cit., pp. 295-312, qui p. 296. Paiono evidenti, da questo punto di vista, le assonanze con la vicenda italiana (cfr. *supra* § 2).

¹⁵¹ Ai sensi dell'art. 1 della Ley de Contrato de Trabajo del 21 novembre 1931, si intende per contratto di lavoro «quello in virtù del quale una o più persone si obbligano ad eseguire un'opera o a prestare un servizio ad uno o più datori di lavoro, anche persona giuridica, in una posizione di dipendenza da questi, dietro una remunerazione, qualunque sia il tipo o la forma di essi». Se dunque tale articolo si limita, sostanzialmente, a stabilire il principio della corrispettività, l'art. 2 fornisce elementi ulteriori in merito alla natura del contratto di lavoro puntualizzando che «l'oggetto del contratto al quale si riferisce la presente legge è ogni lavoro od opera che si realizza *per conto e sotto la direzione altrui* o ogni servizio che si presta a uguali condizioni...».

¹⁵² Cfr., a titolo di esempio, Tribunale Supremo, Sez. 1, 27 giugno 1947 e Sez. 6, 31 dicembre 1959.

dal criterio dell'alienità, ora inteso come «alienità nei rischi»¹³³, ora come «alienità nei risultati»¹³⁴.

Sarà Rodriguez Piñero ad assumere, attorno alla metà degli anni '60, le difese del criterio della subordinazione, vagliando criticamente la teoria dell'alienità sia nella variante della distribuzione del rischio (che rappresenterebbe un dato extra-giuridico) sia in quella del risultato del lavoro¹³⁵.

Dal canto suo la giurisprudenza, ha utilizzato sia la teoria dell'alienità sia la contrapposta teoria della subordinazione, sottoponendo tale criterio ad un'opera di flessibilizzazione, sì da renderlo più adattabile alle trasformazioni organizzative dell'impresa¹³⁶.

Frattanto, alla teoria dell'alienità si sono accostate nuove varianti, talvolta intendendosi il requisito come alienità dell'organizzazione, talaltra integrandolo con quello della subordinazione, ritenuto sintomatico della prima¹³⁷.

¹³³ G. BAYON CHACON, E. PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, Marcial Ponz, 1957.

¹³⁴ M. ALFONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1971.

¹³⁵ L'Autore osserva che anche nel contratto d'opera su materiale altrui c'è attribuzione originaria dei risultati al committente eppure, in questo caso, non si è in presenza di un contratto di lavoro. Al contrario, caratteristica del prestatore che si obbliga contrattualmente a svolgere un'attività «rilevante» ai fini dell'applicazione del diritto del lavoro è «la sua subordinazione al potere di comando del datore entro la zona propria della prestazione di lavoro e dell'organizzazione d'impresa», M. RODRIGUEZ PIÑERO, *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo*, in *Rivista de Política Social*, n. 71, 1966, p. 162 ss. È interessante osservare come l'anno di pubblicazione di quest'opera, il 1966, sia il medesimo anno di uscita, in Italia, del Libro di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit. (cfr. *supra*, § 4).

¹³⁶ Si veda, già in tempi risalenti, la sentenza del Tribunale Supremo, Sez. 6, del 10 gennaio 1968 nella quale i giudici stabiliscono che quand'anche l'autorità diretta del datore di lavoro risulti molto affievolita, sussiste la subordinazione intesa come generale «situazione del lavoratore sottomesso alla sfera organica direttiva e disciplinare dell'impresa» (ripresa da M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, cit.), formula questa, non solo ripetutamente adottata dalla giurisprudenza successiva ma addirittura accolta dal legislatore ai tempi della formulazione della disciplina statutaria del 1980 (art. 1.1. ET).

¹³⁷ Cfr. J. MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1975. Ad un'articolata formulazione della teoria dell'alienità, di impianto rigorosamente marxiano, perviene, in epoca post-statutaria, Alarcón Caracuel, il quale concepisce l'alienità come un macro-concetto comprensivo di sei diverse ma-

Qualunque giudizio si voglia esprimere in merito ai richiamati orientamenti della giurisprudenza spagnola e quali che siano le conclusioni che si vogliono trarre dalle divergenti opzioni dottrinali, va riconosciuto come il sistema spagnolo, che pure definisce per legge i lavoratori subordinati, conosca, rispetto al contesto italiano, un uso più duttile della nozione di subordinazione¹³⁸: il che ha assicurato – almeno fino all’ultimo decennio dello scorso secolo (vedi, *infra*, Cap. II, §. 5.4.) – protezione e tutela ad un’area piuttosto ampia di rapporti di lavoro, anche non contrassegnati da rigorosi vincoli di gerarchia.

7. I presupposti di una nuova figura

Le osservazioni svolte con riguardo all’assetto originario del diritto del lavoro italiano e allo sviluppo delle sue fattispecie fondamentali, unite ad alcuni richiami di natura comparatistica, permettono di sviluppare un primo nucleo di deduzioni. La nozione tecnico-funzionale di subordinazione ha presto sopravanzato, in ogni con-

nifestazioni, tre delle quali afferirebbero alla «sfera della produzione, donde il capitalista estrae il plusvalore» (1: alienità dei mezzi di produzione; 2: alienità nell’uso della forza lavoro; 3: alienità dei risultati) mentre le altre tre sarebbero relative «alla sfera della circolazione, donde il capitalista tende a realizzare detto plusvalore» (4: alienità nel mercato; 5: alienità nell’utilità patrimoniale; 6: alienità dei rischi), *Id.*, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, cit., spec. pp. 301-306, e qui p. 305. L’Autore richiama direttamente l’opera di Marx per il quale «il processo di produzione capitalistico, considerato nel suo complesso, è unità di processi di produzione e circolazione» (*Il Capitale*, libro terzo).

¹³⁸ «La apertura del tipo contractual laboral se manifiesta, como no podía ser menos, en el carácter relativamente abierto de cada uno de los elementos del tipo (ajeneidad y dependencia), por lo que no es de extra ar que esa apreheñsion de la realidad se realice a través de la intermediación del método de los indicios de laboralidad. Con todo, como ha se alado la jurisprudencia, el art.1.1 LET define “un contrato de trabajo de contornos muy amplios” (STS 13 junio 1988, Ar.5272)» e ancora «la dipendentia ha da ser entendida dentro una *amplia fórmula y no como una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador* (STSJ. Cantabria, 29 octubre 1997, Ar.3676)», J. RIVIERO LAMAS, J.L. MONEREO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in B. VENEZIANI, U. CARABELLI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, cit., rispett. pp. 118 e 131.

testo normativo, quella socio-economica. Si deve inoltre constatare, nel sistema giuridico italiano, una rigidità del concetto, dovuta, in origine, allo spirito della riflessione barassiana, poi alla sistemazione codicistica¹³⁹, in ultimo all'atteggiamento della prevalente dottrina e giurisprudenza sul quale si tornerà in seguito (*infra*, Cap. II, § 4.2.).

In altri ordinamenti, per converso, si osserva una maggiore duttilità del procedimento qualificatorio¹⁴⁰, riconducibile ora alla mancanza di una fattispecie legale unitaria (Francia, Germania e Regno Unito) – che ha, certo, favorito l'impiego prevalente del c.d. metodo tipologico, più elastico e pragmatico del tradizionale metodo sussuntivo¹⁴¹ – ora alla presenza di nozioni legali ambivalenti (Spagna), meno esposte ad uno «schiacciamento» sul solo requisito dell'eterodirezione.

Non si vuole, con ciò, stigmatizzare la rigidità del sistema italiano al cospetto degli altri sistemi descritti, ma solo segnalare che altrove, dove pure ha giocato e gioca un ruolo significativo il vincolo di soggezione ai poteri datoriali, elementi diversi hanno affiancato e, in qualche caso addirittura sopravanzato quel criterio, spesso senza smentirne il formale primato.

Durante il *trentennio d'oro del secolo breve* ciò non ha determinato, nel sistema italiano, particolari scompensi: con qualche eccezione, il tipo legale protetto era ben visibile nell'*unità aristotelica di tempo, di luogo e di azione* che caratterizzava il tipo sociale largamente prevalente¹⁴². Ai tempi del fordismo, in definitiva, non

¹³⁹ In questo senso anche R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro «coordinato»*, in *ADL*, n. 1, 1997, p. 41 ss., il quale rileva come «nel nostro ordinamento, diversamente da altri, il modello unitario ed onnicomprensivo di subordinazione (di origine barassiana) è fissato perentoriamente già nel codice civile ed altrettanto inderogabile si configura allo stato il monolitico e drastico meccanismo di imputazione delle tutele» (p. 48).

¹⁴⁰ Cfr. L. NOGLER, *The concept of «subordination» in european and comparative law*, cit., *passim*.

¹⁴¹ M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: le riforme «fallite» nella Repubblica Federale Tedesca*, cit., p. 359.

¹⁴² B. VENEZIANI, *Intervento sul tema: Il lavoro e i lavori*, cit., p. 197 ss. La prestazione di lavoro, osserva l'Autore, si reggeva in passato su una sorta di «schema aristotelico retto da unità di tempo, di luogo e di azione: un lavoro (una mansione determinata e non scomponibile) prestato per un arco temporale unitario (giornata, settimana, mese) in un luogo geografico stabilito e condizionato dalle regole

c'era ancora uno *spazio* per il lavoro coordinato; ma dopo lo Statuto dei lavoratori del 1970, quel varco non avrebbe tardato ad aprirsi. Era, infatti, in agguato una crisi del paradigma socio-economico che avrebbe contribuito a marcare l'inadeguatezza della secca alternativa lavoro autonomo *versus* lavoro subordinato.

Sul piano della legislazione, proprio nell'anno dello shock petrolifero (1973), la riforma del rito del lavoro avrebbe posto a battesimo una nuova figura: le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

dell'organizzazione del lavoro (la fabbrica, il reparto, l'ufficio)» (p. 198) mentre «oggi è proprio il mito dell'unità, autentico collante della subordinazione tecnico-funzionale ad essere distrutto» (p. 199). Sul medesimo tema, vedi oggi, ID., *The Employment Relationship*, in B. HEPPLE, B. VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*, Oxford, Hart, 2010, p. 99 ss.

CAPITOLO II

LA GENEALOGIA. «ZONA GRIGIA» E COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

SOMMARIO: 1. Crisi del fordismo e progressiva emersione del lavoro autonomo «di nuova generazione». – 2. La *zona grigia* tra autonomia e subordinazione come area d'incertezza qualificatoria. – 3. *Flashback*. I «casi dubbi» incontrati da Barassi: prestazioni d'opera intellettuale e lavoro a domicilio – 4. Le collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 n. 3, c.p.c.: fattispecie (a-negoziale) ed effetti (circoscritti). – 4.1. Il carattere durevole del vincolo e il dilemma del coordinamento. – 4.2. L'influenza della giurisprudenza in tema di subordinazione sul concetto di collaborazione coordinata e continuativa – 5. Le figure ibride presenti in altri ordinamenti europei: analogie e differenze nelle tecniche di “riconoscimento” e regolazione. – 5.1. La nozione di *arbeitsnehmerähnliche Person* in Germania. – 5.2. Le tecniche di estensione della tutela lavoristica previste nel Libro VII, *Code du travail*: «presunzioni» e «assimilazioni». – 5.3. Il *worker* e la regolazione «per cerchi concentrici» nel Regno Unito. – 5.4. L'esigenza di uno «Statuto» per il *trabajo autónomo dependiente*. – 6. Le proposte di riassetto sistematico della materia nella dottrina lavoristica di fine secolo.

1. *Crisi del fordismo e progressiva emersione del lavoro autonomo «di nuova generazione»*

La contrapposizione tra autonomia e subordinazione, pur ricorrendo, nell'economia di questo studio, massima rilevanza, costituisce soltanto una delle dicotomie che hanno caratterizzato il diritto del lavoro del Novecento. Per tracciare una compiuta genealogia del lavoro coordinato è opportuno tenere in conto anche altre coppie

di opposti (rigidità-flessibilità, stabilità-instabilità, eguaglianza-differenza, collettivo-individuale) idonee a rappresentare, insieme alla dicotomia già illustrata (vedi *supra*, Cap. I) le principali tensioni dialettiche che hanno percorso il diritto del lavoro del XX secolo.

Fino alla metà del decennio '70 si registra, senza dubbio, la tendenziale prevalenza dei primi termini delle richiamate antinomie, sicché rigidità, stabilità, eguaglianza e dimensione collettiva costituiscono altrettante direttrici fondamentali nella regolazione del lavoro *subordinato*. Una disinvolta retrospettiva può confortare tale assunto: in primo luogo, la norma inderogabile¹ ha assicurato un rigido apparato di tutele al prestatore subordinato. In secondo luogo, il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato è stato dotato di stabilità crescente con i progressi del regime di tutele avverso il licenziamento ingiustificato (fornite, in una prima fase, dalla sola contrattazione collettiva², e, in un secondo tempo, dalla legge³).

Quanto all'uguaglianza⁴, è nota la tendenza del diritto del lavoro novecentesco a generalizzare i trattamenti normativi riconosciuti al lavoro industriale, standardizzando le discipline⁵, unificando le posizioni (inquadramento unico)⁶ ed annettendo alla fattispecie di

¹ Sul punto, è d'obbligo, ancora oggi, il rinvio a R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1976. Vedi anche, per una più aggiornata riflessione in materia, M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009.

² Per un'accurata disamina del tema del recesso, in epoca precedente alla l. n. 604/1966 e alla l. n. 300/1970, vedi F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1962.

³ La letteratura giuridica in materia di licenziamento è sterminata. Sia consentito rinviare, per tutti, a O. MAZZOTTA, *I licenziamenti*, Milano, Giuffrè, 1992, 2^a ed. 2001.

⁴ Cfr. P. CHIECO (a cura di), *Uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Bari, Cacucci, 2004 e ivi, in particolare, i saggi di M.G. GAROFALO, *Le ambiguità dell'uguaglianza* e L. MARIUCCI, *Eguaglianza e ragionevolezza delle differenze nel "nuovo" diritto del lavoro*, rispettivamente pp. 113-122 e 135-140.

⁵ M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 47.

⁶ Sul processo di unificazione legislativa della disciplina dell'impiego privato e di quella del lavoro operaio vedi, con riferimento al caso italiano, G. VENETO, *Distinzioni operai impiegati nel suo sviluppo storico e inquadramento unico*, in *Inquadramento unico e professionalità*, Milano, Franco Angeli, 1973, pp. 13 ss.

riferimento territori più o meno contigui (c.d. *vis expansiva del modello tipico*)⁷.

Infine, si è dimostrata pacifica, sin dagli albori della disciplina, la prevalenza della dimensione collettiva⁸ su quella individuale: oltre all'indubbia rilevanza del diritto del lavoro di formazione extra-legislativa⁹, si rinvencono ottimi indicatori di tale prevalenza pure nel codice civile, tanto nelle norme di più accentuata matrice corporativa (art. 2070 e 2077 c.c.) quanto nelle disposizioni aggiornate dal legislatore post-costituzionale (art. 2113 c.c.)¹⁰.

⁷ Come ha osservato una dottrina autorevole (M. GRANDI, *Intervento sul tema Il lavoro e i lavori*, in *LD*, n. 1, 1989, p. 5 ss.) «la tendenza espansiva del modello tipico è già presente nel sistema del codice civile [...]. Essa si esprime secondo due linee direttrici, l'una "interna" e l'altra "esterna"» (p. 10). Secondo Grandi, espressione della prima direttrice sarebbe il consolidamento della struttura di rapporto tipica in tutta l'area del lavoro subordinato inerente all'impresa, fino a comprendere anche il lavoro dirigenziale, mentre la seconda si esprimerebbe con la tecnica «dell'estensione della disciplina del modello tipico ad altri rapporti di lavoro caratterizzati da qualche elemento di variazione rispetto alla struttura del tipo normativamente privilegiato» (p. 11).

Altri (L. MARIUCCI, *Les changements de l'emploi et du droit du travail*, in *Conciler flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever*, Tendances de la cohésion sociale n° 15, Strasbourg, Editions du Conseil d'Europe, 2005, p. 247 ss.) ha però osservato che la tendenza del diritto del lavoro a «creare e costruire ugualianze» (M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., p. 47) non va comunque assolutizzata. Il diritto del lavoro, anche il diritto del lavoro «classico», intendendo con tale appellativo il diritto statutale e contrattuale-collettivo del periodo compreso tra i primi anni '60 e la metà dei '70, non ha una conformazione monolitica («décrire le droit classique comme une espèce de monolithe est caricatural», p. 150) ma è, al proprio interno, almeno in certa misura differenziato e plurale, come attesta, da un lato, l'esistenza di rapporti c.d. speciali o «atipici» di prima generazione (si pensi al lavoro a termine o al lavoro a domicilio), dall'altro la differenziazione dei regimi protettivi in base alle dimensioni dell'impresa (valga per tutti il diverso regime del licenziamento o la normativa in materia di cassa integrazione guadagni).

⁸ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fat-tispecie nel sistema giuridico del lavoro*, cit., in particolare Cap. I, pp. 1-38.

⁹ Tra i tanti, vedi G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985 e, più di recente, L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2005.

¹⁰ Vedi, da ultimo, le relazioni svolte, nell'ambito delle Giornate di studio Aiddass dal titolo «Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti», Modena, 18-19 aprile 2008, da C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro* e P. TULLINI, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori, dalla tecnica al principio e ritorno*, ora in *DLRI*, 2008, rispettivamente, pp. 341 ss. e 423 ss.

I profili appena evidenziati si spiegano con l'egemonia di una particolare figura di lavoratore (il maschio, adulto, bianco, impiegato a tempo pieno e indeterminato nell'impresa di medio-grandi dimensioni), ben rappresentata dalla definizione contenuta all'art. 2094 c.c. Il social-tipo prevalente, ha avuto, insomma, un indiscusso protagonismo nel periodo compreso fra il 1945 e il 1975: l'epoca della grande fabbrica meccanizzata e dell'elettrificazione; l'organizzazione scientifica del lavoro sperimentata da Henry Ford¹¹ e l'integrazione verticale della produzione voluta da Taylor¹²; il lungo dopoguerra dello sviluppo accelerato che Eric Hobsbawm ha battezzato *età dell'oro* del «secolo breve»¹³.

Sarebbe peraltro fuorviante ridurre il fordismo ad una specifica tecnica di produzione: esso ha costituito un più complessivo *paradigma socio-economico*, ossia (non soltanto un paradigma tecnologico, bensì anche) un generale modello di sviluppo macroeconomico e un sistema di regolazione sociale idoneo a scandire, nell'arco di un trentennio, spazi, tempi e forme di vita del cittadino-lavoratore¹⁴.

¹¹ H. FORD, *Autobiografia*, Milano, Rizzoli, 1982.

¹² Il lavoro di fabbrica – a giudizio di Taylor – richiede «un alto grado di collaborazione [...] incompatibile con l'individualismo che caratterizzava il vecchio tipo di organizzazione»; essendo tuttavia impensabile che detta collaborazione trovi luogo in maniera spontanea, il compito di assicurarla ed imporla «spetta unicamente alla direzione», F. W. TAYLOR, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Feltrinelli, 1977, qui rispett. pp. 285 e 196.

¹³ J.E. HOBSBAWM, *Il secolo breve 1914-1991*, Milano, Rizzoli, 1995.

¹⁴ Cfr. H. KERN, M. SCHUMANN, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der Industriellen Produktion*, München, Beck'sche, 1984, trad. it., *La fine della divisione del lavoro? Produzione industriale e razionalizzazione*, Torino, Einaudi, 1991; M. PIORE e C. SABEL, *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books, 1984, (trad. it. *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, ISEDI, 1987). Per questi autori, vi sono tre principali aspetti che contraddistinguono il compromesso socio-economico di matrice fordista, raggiungendo la loro massima integrazione nel trentennio 1945-1975:

i. un *paradigma tecnologico* ed un particolare processo di lavoro tipico della produzione di massa, incentrato sull'utilizzo di tecnologie di concatenazione (catena di montaggio ed elevata parcellizzazione del mansionario lavorativo), sulla separazione, tipicamente tayloristica, tra mansioni esecutive e funzioni ideative o di controllo, e sull'uso di una forza-lavoro ampiamente dequalificata e massificata;

ii. un *regime di accumulazione* – cioè un *modello stabile di sviluppo macroeconomico* o, se si preferisce, un «modello sociale» – fondato sulla combinazione di economie di scala sul piano produttivo e di consumi di massa su quello distributivo (salari crescenti legati alla produttività, domanda massificata crescente legata agli

Intorno alla metà degli anni '70, tale modello attraversa, anche in Italia, una crisi senza precedenti, per una serie di fattori che, presi nella loro unitarietà, segnalano l'inadeguatezza del sistema, indicando la direzione del suo superamento¹⁵: saturazione dei mercati, aumento progressivo del costo del lavoro anche sulla spinta della con-

alti salari, profitti crescenti legati alla piena utilizzazione delle capacità produttive, e investimenti crescenti in innovazione tecnologica e nuovi impianti).

iii. un *modello di regolazione sociale ed economica* – cioè un assetto istituzionale ed un sistema di norme dirette a dirimere i conflitti tra comportamenti individuali e principi collettivi – basato sulla definizione monopolistica dei prezzi, sul riconoscimento delle organizzazioni sindacali e della negoziazione collettiva, su politiche economiche orientate al sostegno della domanda e un sistema pubblico di sicurezza sociale fondato su principi universalistici e sulla tassazione progressiva dei redditi (*welfare state*). Cfr. M. REVELLI, *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri, 1997, spec. p. 39 ss.

Alla base di questo sistema, vi era una particolare concezione del mercato, tanto in termini macroeconomici quanto in termini microeconomici. Da un lato si supponeva l'esistenza di un mercato potenzialmente «illimitato» (capace cioè di assorbire i prodotti ad un ritmo costante, crescente al crescere della produttività del lavoro e dei costi); dall'altro, al livello della singola impresa, si supponeva che ogni produttore potesse «produrre il proprio mercato», abbassando costantemente i costi di produzione, e conseguentemente i prezzi, attraverso l'ampliamento dei volumi produttivi. Si creavano, così, le condizioni per distribuire i costi fissi (macchine, impianti, aree produttive, burocrazia aziendale) su un numero crescente di unità di prodotto e abbassare, quindi, proporzionalmente i costi unitari, in modo da poter intercettare fasce sempre più ampie di potenziali consumatori. Fu così che Henry Ford trasformò l'auto da oggetto d'*élite* in prodotto per il consumo di massa: applicando sistematicamente la logica delle economie di scala, standardizzando il prodotto e massificando la produzione. Lo fece fin dal lancio dell'ormai mitica Ford modello «T», che segna appunto, non solo convenzionalmente, l'avvio «ufficiale» della nuova era. Cfr. H. FORD, *Autobiografia*, cit., p. 85 ss.

¹⁵ Per una sintesi del dibattito italiano sulla *transizione al postfordismo*, si vedano, tra i tanti: M. REVELLI, *Le due destre. Le derive politiche del postfordismo*, Torino, Bollati Boringhieri, 1996, spec. p. 75 ss.; Id., *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, cit.; S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, cit.; L. CILLARIO, *L'economia degli spettri. Forme del capitalismo contemporaneo*, Roma, Manifestolibri, 1996. Tra i testi più significativi oltreconfine: A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri, 1992; C. MARAZZI, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia politica*, Losanna, Casagrande Bellinzona, 1994; J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini e Castoldi, 1995; C. CROUCH, *Social Change in Western Europe*, Oxford, OUP, 1999.

flittualità operaia¹⁶, rivoluzione informatica¹⁷, progressiva immissione del linguaggio e della comunicazione all'interno del ciclo di produzione¹⁸ si fanno vettori di un nuovo paradigma che "spiazza" le precedenti categorie concettuali¹⁹.

Sul fronte istituzionale, la progressiva liberalizzazione dei mercati e i primi germi di quella che sarà chiamata, vent'anni più tardi, «globalizzazione dell'economia»²⁰ mettono a dura prova le capacità regolative dello Stato-nazione, già minacciate dallo shock petrolifero del 1973 e dalla crisi fiscale che i paesi europei attraversano all'inizio del decennio '70.

¹⁶ Cfr. A. PIZZORNO *et al.*, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, cit.

¹⁷ Con riferimento al rapporto tra introduzione delle tecnologie informatiche e superamento del modello tayloristico cfr., già in tempi risalenti, P. MANACORDA, *Lavoro e intelligenza nell'età microelettrica*, Milano, Feltrinelli, 1984. In ordine alle conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro, vedi F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1985, p. 203 ss.

¹⁸ Sulla centralità del linguaggio e della comunicazione pone l'accento soprattutto C. MARAZZI, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia politica*, cit.. A giudizio dell'Autore, «è la comunicazione che permette di realizzare il rovesciamento del rapporto tra produzione e consumo, offerta e domanda» (p. 15) interpretando i bisogni e i desideri mutevoli dei consumatori così da riadattare continuamente la produzione alla domanda; al tempo stesso, solo una «forza lavoro polioperativa» che «lavora comunicando» può «leggere il flusso di informazioni» che corrono lungo le catene del valore, strutturando il processo produttivo in modo flessibile ed orizzontale. Sul punto vedi anche, più di recente, R. SEMLER, *Senza gerarchie al lavoro*, Torino, Bompiani, 2007. L'Autore, direttore e proprietario della Semco, la quale costituisce una delle più importanti imprese brasiliane, racconta le trasformazioni organizzative avviate nella propria azienda di servizi informatici sul finire degli anni '80. Semler sperimentò un modello pressoché inedito di democrazia industriale, sostituendo alla tradizionale struttura piramidale un assetto orizzontale costituito da piccoli gruppi di lavoratori abilitati a prendere decisioni organizzative e strategiche in modo collettivo. Il successo di questa strategia organizzativa aiutò l'azienda a superare con successo la difficile crisi economica che affliggeva, in quel periodo, i paesi del Sudamerica.

¹⁹ Vedi A. ZANINI, U. FADINI (a cura di), *Lessico postfordista. Dizionario di idee della mutazione*, Milano, Feltrinelli, 2001.

²⁰ Per una ricca bibliografia in materia vedi U. BECK, *Cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Roma, Carocci, 1999; H.P. MARTIN, H. SCHUMANN, *La trappola della globalizzazione. L'attacco alla democrazia e al benessere*, Padova, Cedam, 1997; J.E. STIGLITZ, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Torino, Einaudi, 2002, nonché, più di recente, L. GALLINO, *Finanzcapitalismo*, Torino, Einaudi, 2011.

Dal canto loro, le imprese, esposte alle turbolenze di mercati sempre più aperti e concorrenziali, si vedono costrette a modificare la propria struttura, troppo rigida sul piano organizzativo ed eccessivamente onerosa sul terreno dei costi, optando per il modello leggero della *lean production* fondato sul principio «zero-stock»²¹. Si parla di produzione *Just-in-Time* (in tempo reale), ossia di una produzione che, per evitare di accumulare scorte eccessive²², organizza il lavoro interno nel modo più flessibile possibile²³. L'imperativo «zero-stock» non riguarda, dunque, solo le merci: coinvolge anche il lavoro. Nello sforzo di abbassare il cosiddetto *break-even point*²⁴ al fine di ridurre i costi fissi, l'impresa deve assicurarsi un rendimento del lavoro altamente flessibile²⁵, limitando, al contempo, i costi relativi al personale²⁶. Di conseguenza, da un lato, essa predilige una

²¹ Nel passaggio da un mercato illimitato – a fronte del quale *standard* e livelli di produzione erano programmabili *ex ante* – ad un mercato sempre più accidentato ed imprevedibile, l'impresa non può più contare sulla capacità dell'ambiente di assorbire il proprio *out-put* (cfr. G. DE SIMONE, *La fine del lavoro è anche la fine del diritto del lavoro?*, in *LD*, n. 1, 1998, p. 24) né sulla possibilità di pianificare a lungo termine la produzione (cfr. C. MARAZZI, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia politica*, cit., *passim*). Deve necessariamente aprirsi, esporsi alle turbolenze provenienti dall'esterno, adattandosi ad una domanda sempre più frammentata ed irregolare, caratterizzata da improvvise cadute e da altrettanto improvvise impennate. La legge secondo cui è la produzione a determinare la domanda subisce un rovesciamento: non sarà più possibile produrre grandi serie di prodotti altamente standardizzati, né sarà possibile accumulare scorte in vista di un consumo garantito ed eventualmente non del tutto previsto (il *Just-in-Case* del fordismo). L'impresa postfordista deve organizzarsi «con tecniche e tecnologie nuove per rispondere in tempi brevissimi alle oscillazioni della domanda, alle richieste dei consumatori-clienti, alle variazioni dei loro gusti» (pp. 13-14).

²² Merci invendute, destinate a deprezzarsi nel tempo.

²³ C. MARAZZI, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia politica*, cit., p.13.

²⁴ Nell'economia neoclassica il *punto di pareggio* è comunemente definito come il volume minimo di produzione al cui livello vengono pareggiati i costi ed incominciano i profitti.

²⁵ Vedi M. REVELLI, *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, cit., p. 49.

²⁶ Come viene giustamente osservato, alle imprese certamente «conviene occupare lavoratori autonomi in luogo di lavoratori subordinati» innanzitutto «per motivi economici»; infatti «in caso di impiego di lavoratori dipendenti le imprese sono gravate, oltre che dall'obbligo di corresponsione della retribuzione, di una serie di oneri accessori che nella loro totalità ammontano quasi ad un secondo stipendio», così R. WANK in H. BUCHNER, U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, cit., qui p. 334.

forza-lavoro più versatile e adattabile ai mutamenti di ritmo e di mansione²⁷, “riassociando” nella persona del singolo lavoratore una serie di mansioni produttive, di esecuzione, di programmazione, di controllo di qualità (*reengineering*)²⁸. Dall’altro, avvia un processo di progressiva scomposizione, ricorrendo all’esternalizzazione di interi segmenti del ciclo produttivo²⁹, sia in favore di imprese fornitrici, attraverso il sistema dell’appalto (c.d. *outsourcing*), sia ricorrendo a consulenti e lavoratori autonomi, semi-autonomi o parasubordinati ecc.³⁰.

Si consuma, così, la rottura di quel circolo virtuoso tra crescita industriale e aumento occupazionale nella grande impresa che aveva contraddistinto buona parte del novecento: l’industria non cresce più «insieme» all’occupazione, ma, per certi versi, *contro* di essa³¹,

²⁷ In merito alla centralità della c.d. flessibilità funzionale in rapporto alla competitività delle imprese cfr. H. COLLINS, *Regulating Employment Relationship for Competitiveness*, in *ILJ*, 2001, pp. 17 ss. In Italia, già in tempi risalenti, v. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro degli anni '80*, in *DLRI*, 1982, p. 373 ss. il quale, con il suo saggio, inaugurava un fitto dibattito dottrinario sugli esiti della stagione del «garantismo flessibile».

²⁸ J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, cit., p. 28 ss.

²⁹ Nel '96, per tenere l'esempio della Ford, il 54% delle parti di un veicolo era prodotto da fornitori esterni. Il dato è riportato in M. REVELLI, *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, cit., p. 60.

³⁰ Sul punto si veda S. BOLOGNA, *Problemi del lavoro autonomo in Italia* (II), in *Altreragioni*, 2/93 e, più approfonditamente, F. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, cit. In ambito giuslavoristico vedi M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *DRLI*, 2004, p. 581 ss., laddove l'Autore propone un'interessante lettura dell'istituto del lavoro a progetto inteso come «ultimo anello, finora mancante, del decentramento di attività produttiva dell'impresa verso una persona fisica» (p. 599). Vedi, altresì, più in generale, gli studi di L. CORAZZA, *Contractual integration, impresa e azienda*, in *DLRI*, 1999, 2-3, p. 390 ss. e ID., «Contractual integration» e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam, 2004.

³¹ Da quando si sono cominciati ad avere i primi segnali di ripresa economica, nel 1991 negli Stati Uniti e a partire dal 1994 in Giappone e in Europa, ha cominciato a diffondersi tra gli economisti e gli studiosi di sociologia del lavoro di tutto il mondo l'espressione *growth without jobs*, che significa, per l'appunto, «crescita senza occupazione». Cfr., tra gli altri, G. AZNAR, *Lavorare meno per lavorare tutti. Venti proposte*, Torino, Bollati Boringhieri, 1994.

frantumando le antiche unità produttive, assottigliandone gli organici e smantellando le massicce burocrazie interne³².

Dopo un trentennio caratterizzato da un'organizzazione aziendale tendente all'integrazione verticale della produzione, si assiste ad un fenomeno di smembramento dei grandi complessi industriali, affiancato da una strategia manageriale incline a sostituire i rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con «reti contrattuali» di tipo commerciale (*subcontracting, franchising, concessions, ecc.*)³³. Così, «seguendo una logica che, *mutatis mutandis*, ricorda quella dei mercanti produttori del primo capitalismo industriale – i quali “davano fuori” le materie prime a lavoratori a domicilio distribuiti in una certa area – l'impresa post-fordista concentra la propria produzione su di un *set* di *core competences*, ed esternalizza [...] molte attività tradizionalmente integrate (dalle funzioni propriamente produttive ai vari *corporate staff service*: assistenza legale, pubbliche relazioni, gestione del personale, *accounting*, ricerca di base, manutenzione, finanza, *data center, call center, ecc.*), di tal guisa riducendo i rischi, ottimizzando i costi e guadagnando in termini di flessibilità»³⁴.

Per di più, dalla metà degli anni '80, la crescita dei sostituti commerciali del lavoro subordinato si spiega non soltanto in virtù di

³² Qualcuno ha, infatti, sostenuto, con formula colorita ed efficace, che la macchina produttiva postfordista «cresce dimagrendo»: così M. REVELLI titola il Capitolo I, Parte II, del suo *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, cit., p. 39.

³³ H. COLLINS, *Vertical Disintegration to Employment Protection Law*, in *OJLS*, 1990, pp. 353 ss.; L. CORAZZA, *Contractual integration, impresa e azienda*, cit., che ben descrive il modello organizzativo basato su una fitta rete di contratti commerciali tra soggetti giuridicamente distinti ancorché interdipendenti su un piano economico-produttivo.

³⁴ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, n. 2, 1997, p. 177. Il fenomeno, che ha assunto notevoli proporzioni nel panorama europeo, ha determinato, anche in Italia, la scomposizione di grandi complessi industriali comprese le aziende storiche del bel Paese come la Fiat. In materia, vedi A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2004, pp. 51 ss. Per una lettura critica del processo di frammentazione del ciclo produttivo, con particolare riferimento al fenomeno della de-industrializzazione e alle sue ricadute sociali vedi L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2001; ID., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi, 2003 e ID., *Globalizzazione della precarietà*, in I. MASULLI (a cura di), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci, 2004, p. 9 ss.

fattori «oggettivi», riconducibili all'andamento del ciclo economico, ma anche di fattori *sogettivi* quali la propensione individuale alle esperienze di c.d. *self-employment*: «un processo di imprenditorialità crescente che investe innanzitutto la fascia più elevata del *management*, per il quale è impossibile operare, se non incorporando meccanismi e comportamenti di imprenditorialità sempre più larghi [...]; un processo di imprenditorialità che si è anche manifestato con la crescente spinta verso il lavoro autonomo da parte di quote di popolazione specie giovanile (ma non solo) che ha alimentato tra l'altro un grosso sviluppo dei tanti lavori terziari, di servizio all'impresa»³⁵.

Se risulta apprezzabile il fenomeno del lavoro autonomo “scelto” per propensione individuale, nell'ottica di una valorizzazione delle competenze ed attitudini professionali³⁶, risulta nondimeno significativo il fenomeno del lavoro autonomo “imposto”: credere che il fenomeno di crescita del lavoro autonomo³⁷ sia frutto esclusivo di una tendenza soggettiva all'autoimprenditorialità costituirebbe, infatti, un'evidente falsificazione delle realtà, accomunando erronea-

³⁵ N. DELAI, *La «forma lavoro» alla ricerca di nuove coperture istituzionali*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., pp. 183-192, qui p.185. Vedi anche U. ROMAGNOLI, *Dal lavoro ai lavori*, in *LD*, n. 1, 1997, p 3 ss., in part. p. 10.

³⁶ Sul punto insistono, da ultimo, D. BANFI e S. BOLOGNA, *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli, 2011.

³⁷ Il *trend* di crescita del lavoro autonomo registrato in molti paesi europei già sul finire degli anni '80 (Commission des Communautés Européennes, 1988) pare confermato da indagini successive: Pietro Ichino nel suo volume *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori, 1996, sosteneva che i lavoratori autonomi fossero ormai, in Italia, più di 5 milioni. Indagini più recenti (Vedi E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, Vol. II, *Le forme dell'occupazione*, Bologna, il Mulino, 2005) hanno sostanzialmente confermato quel dato, ma solo a condizione di includervi, oltre ai lavoratori iscritti alla Gestione separata presso l'INPS (c.d. parasubordinati) anche gli artigiani, i commercianti e gli imprenditori agricoli (Cfr. INPS, Rapporto annuale 2009, p. 120). Pare comunque giustificata la considerazione in base alla quale, mentre in passato si era conosciuta un'espansione crescente del lavoro subordinato verso aree in precedenza occupate dalla *locatio operis*, nel corso del decennio '90 «il pendolo della storia sembra invertirsi, sospinto dalle tecnologie informatiche *labour saving* che prefigurano, se non proprio una rifkiniana società senza lavoro, scenari in cui la prestazione d'opera subordinata non rappresenta più l'espressione usata in prevalenza per offrire attività in coordinamento e/o nell'interesse altrui», A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 178.

mente – com'è stato osservato³⁸ – la grande società per azioni agli «uomini di fatica che non andando a padrone, con umilissima attrezzatura e con le proprie mani, per misera mercede spesso discrezionalmente elargita dalla controparte, creano beni di poco conto e offrono servigi non qualificati»³⁹.

Questi lavoratori autonomi di nuova generazione, esposti alle turbolenze del mercato, sovente tiranneggiati dalla committenza, privi degli strumenti che l'ordinamento lavoristico ha apprestato a tutela del lavoratore subordinato⁴⁰, non occupano, semplicemente, i *dintorni*⁴¹ della subordinazione: essi hanno abitato, per un quarto di secolo, le *banlieues* del diritto del lavoro. Relegati ai margini della cittadinanza sociale⁴², hanno atteso, molto a lungo, che il compromesso raggiunto nel corso del secolo in cui «tutti ci alzavamo alla medesima ora, tutti uniformati negli orari giornalieri, settimanali, annui»⁴³, trovasse un nuovo e più equilibrato assetto. Il loro *facere* personale sfugge a quell'*unità aristotelica di tempo di luogo e di azione* che caratterizzava il social tipo prevalente in epoca fordista⁴⁴, ma nemmeno risponde allo schema del lavoro autonomo più tradizionale, tanto nella sua versione “povera” (artigianale) quanto in quella “nobile” (le professioni intellettuali)⁴⁵. Sicchè,

³⁸ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 183.

³⁹ E. ZANELLI, *La nozione di oggetto sociale*, Milano, Giuffrè, 1962, p. 157, ripreso da A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 183.

⁴⁰ Cfr. G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, cit. L'autore evidenzia come il ricorso al c.d. lavoro autonomo di seconda generazione abbia determinato una sostanziale «messa in mora delle norme garantistiche», p. 321.

⁴¹ M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit.

⁴² Cfr. B. VENEZIANI, *La crisi del welfare state e i mutamenti del diritto del lavoro in Italia*, in *RGL*, n. 1, 1996, p. 69 ss.: l'Autore rileva che «la crisi dei concetti e delle garanzie tradizionali del diritto del lavoro si incunea nella crisi del *welfare*, accentuando la propensione alla determinazione delle disuguaglianze non solo di reddito ma anche di *status* proprio attraverso il ricorso a una variegata tipologia contrattuale» (p. 101).

⁴³ A. ACCORNERO, *Lavoro che liberazione!*, in *Da Detroit a Napoli*, a cura dell'Uff. studi rel. ind. Sip, Roma, 1994, p. 133.

⁴⁴ B. VENEZIANI, *Intervento sul tema Il lavoro e i lavori*, cit., pp. 198-199.

⁴⁵ A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *RGL*, n. 3, 2003, p. 221 ss.

com'è stato osservato, «gli indici differenziali tra i due tipi di lavoro «scricchiolano», perché alla lunga sono spiazzati o «desintonizzati» rispetto all'atteggiarsi delle realtà organizzative e delle motivazioni economiche»⁴⁶. Non per caso, con riferimento a questi lavoratori, si è spesso parlato di una *zona grigia*⁴⁷ tra subordinazione e autonomia.

2. *La zona grigia tra autonomia e subordinazione come area d'incertezza qualificatoria*

Nel diritto del lavoro la formula «zona grigia» è stata utilizzata, in modo sempre più ricorrente, con riferimento all'area d'incertezza qualificatoria tra subordinazione e autonomia, così apostrofandosi lo spazio nel quale si rintracciano rapporti di lavoro, in cui è dedotto un *facere* (prevalentemente) personale, di difficile attribuzione all'uno e all'altro corno della *summa divisio*⁴⁸. Peraltro, se nel discorso proprio delle scienze sociali è perfettamente plausibile l'esistenza di un'area grigia cui afferiscono figure *ibride*⁴⁹ o «miste»⁵⁰, nel quadro del diritto positivo la formula è più immaginifica che analitico-descrittiva, riuscendo a svolgere, semmai, la funzione di alludere a un problema. Difatti, se la coppia autonomia/subordina-

⁴⁶ M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., p. 9 ss., qui p. 18.

⁴⁷ Della formazione di «zone grigie» parla, sul finire degli anni '80, R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 1989, pp. 102 e 186. Ma saranno anche molti altri autore, non certo inclini ai facili nuovismi, ad affermare, qualche anno più tardi, che «i confini tra bianco e nero sono sempre meno netti e precisi» rilevando, piuttosto che «domina il grigio», cfr., per tutti, U. ROMAGNOLI, *Un diritto da ripensare*, in *LD*, n. 3, 1995, p. 112.

⁴⁸ A. SUPLOT, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato*, cit., p. 218.

⁴⁹ Di «ibridi» sospesi tra mercato e gerarchia parla G. TEUBNER, *Nouvelles formes d'organisation et droit*, in *Revue française de gestion*, novembre/dicembre 1993, n. 96, p. 50 ss. In ambito giuslavoristico vedi, tra i tanti, Y. DUPUY, F. LARRÉ, *Entre salariat et travail indépendant: des formes hybrides*, in *Travail et Emploi*, n. 4/98, p. 1 ss.; A. SUPLOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Dr. Soc.*, 2000, p. 131, spec. p. 142, nonché, più diffusamente, L. CORAZZA, «Contractual integration» e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore, cit., *passim*.

⁵⁰ T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *DLRI*, 2000, p. 478.

zione costituisce una *grande dicotomia congiuntamente esaustiva e reciprocamente esclusiva* – secondo l’utile griglia interpretativa offerta da Bobbio (cfr. *supra*, Cap. I, § 1.) – la zona grigia cui spesso si allude si risolve in una rappresentazione del disagio dell’interprete, giudice o studioso che sia, cui è affidata la soluzione del dilemma qualificatorio e la definitiva e necessaria scelta di attribuzione. In altri termini, ciò che in altri paradigmi disciplinari può legittimamente presentarsi come un’*area* o uno *spazio* dai contorni più o meno estesi, costituisce, per il giuslavorista, una *linea di confine*, ancorché difficoltosa da tracciare. Parlare di zona grigia tra subordinazione e autonomia, insomma, quantomeno sul piano strettamente dogmatico, equivale a parlare di un *non-luogo*, il che lascia aperta un’ampia gamma di problemi. Le strade che il diritto del lavoro ha battuto nel secolo passato ne sono lastricate sin dai tempi in cui Barassi avviò la sua laboriosa opera di sistemazione: il diritto del lavoro “bambino” le percorre con evidente incertezza⁵¹; ma anche nel periodo della maturità la disinvoltura del cammino si rivela apparente e transitoria. Non per caso, appena i lavoratori iniziano a dismettere la divisa monocroma dell’operaio della grande fabbrica, i problemi esplodono con forza così dirompente da far dubitare di un futuro per il diritto del lavoro⁵². Così, nei problemi di qualificazione del lavoro autonomo «di nuova generazione» si riverberano i dubbi incontrati nel tentativo di dare corretto inquadramento al lavoro a domicilio (vedi *infra* § 3.). Frattanto, le figure tinte di grigio, peraltro non esclusive dell’ordinamento italiano – si pensi all’*arbeitnehmerliche Person*⁵³,

⁵¹ Cfr. L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1935, spec. pp. 148, 160-164.

⁵² La «crisi d’identità del diritto del lavoro» è messa a tema, prima di altri da M. D’ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *RCDL*, 1988, p. 195 ss., ora in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D’Antona, Opere*, Milano, Giuffrè, 2000, vol. III, tomo 3, p. 1203 ss. Vedi anche, nel medesimo senso, B. VENEZIANI, *Intervento sul tema Il lavoro e i lavori*, cit., p. 197 ss. nonché, più in generale, l’intera discussione ospitata sulle pagine di *Lavoro e Diritto* spec. nei fascicoli 2/1989, 1/1995, 1/1997 e 3/1997.

⁵³ Cfr. P. FRANTZIOCH, «*Neue Selbständigkeit*» und *Arbeitnehmerbegriff*. Zur Abgrenzung *abhängiger und selbständiger Arbeit im Deutschen Arbeitsrecht*, trad. it. di G. BOLEGO, «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco, in *QDLRI*, n. 21, p. 235 ss.

al *quasi-salariés*⁵⁴, *semi-dependent worker*⁵⁵ o al *trabajador autónomo dependiente*⁵⁶ (vedi *infra* § 5. ss.) – rievocano, come si è detto, il cottimista o l'artigiano che svolge in proprio le lavorazioni «date fuori» dalla manifattura del primo industrialismo⁵⁷.

Pony-express, tecnici informatici, ricercatori di mercato, insegnanti di scuole private, medici convenzionati, animatori, consulenti, grafici, telefonisti, *promoters*, *franchisee*, sub-fornitori e molte altre figure che popolano il composito universo del lavoro autonomo di nuova generazione accusano un certo grado d'imbarazzo al cospetto della partizione seccamente binaria: spie di una progressiva distonia tra regolazione giuridica e dimensione socio-economica, contribuiscono ad amplificare e generalizzare le distorsioni derivanti da quel-

⁵⁴ Cfr. A. SEIFRT, *Le contrat de travail ed droit allemand*, in J-P. CHAUCHARDT, A-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, cit., p. 33 ss. Alla *protection de base des* «quasi-salarié» l'autore dedica, significativamente, il paragrafo conclusivo del proprio contributo, p. 43 s.

⁵⁵ M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, Oxford University Press, 2003, p. 23 ss.

⁵⁶ Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *DRI*, 2010, 3, p. 705 ss.

⁵⁷ «Questi moderni uomini di fatica sono i *working poors*, i *pony express*, *promoters* e *merchandisers* che affollano le «città mercato» dell'*hinterland* metropolitano, i collaboratori editoriali che svolgono ogni tipo di funzione per le case editrici, i camionisti autonomi che attendono dall'agenzia l'ordine di ritorno per i loro veicoli vuoti, gli artigiani dei distretti industriali che lavorano «in conto terzi» per le industrie metalmeccaniche, del tessile-abbigliamento, del legno-mobilia, e così seguitando: un universo composito di forza lavoro desalarizzata, ma non «detaylorizzata», almeno nel senso che per tali soggetti l'autonomia, intesa come possibilità di organizzare il proprio lavoro secondo moduli indipendenti, appare requisito o condizione del tutto virtuale, operando secondo il progetto economico di un committente che preferisce seguire la logica organizzativa *outsources* del *buy* piuttosto che quella *insource* del *make*». Lo splendido affresco, tracciato da A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 183, è apprezzato e ripreso da M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in onore di Federico Mancini*, Milano, Giuffrè, 1997, e in *RIDL*, 1998, I, p. 49 ss., qui p. 58, che pure, in altra parte del suo scritto (p. 81 ss.), critica la lettura minimalista che Perulli offre dell'art. 2222 c.c. come disposizione sostanzialmente *residuale*. Per un riscontro, vedi A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., p. 5, e già nel medesimo senso U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A»*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, ESI, 1990, p. 36 ss.

la «sfasatura tra fattispecie ed effetti» che fu, a suo tempo, imputata alla sistemazione barassiana⁵⁸. Quand'anche tali lavoratori prestino la propria attività per un unico committente, nell'ambito della sua organizzazione, senza disporre di un proprio assetto imprenditoriale o di un effettivo contatto con il mercato, restano esclusi dalle tutele che il diritto del lavoro ha ritagliato a misura del prestatore subordinato. Inoltre – complice, almeno in Italia, la miopia del legislatore nazionale – essi sono stati, a lungo, ritenuti non meritevoli di alcuno specifico sistema di tutele diverse e peculiari⁵⁹. Pur crescenti, in numero e importanza, nell'ambito della nuova economia, essi hanno occupato, in prevalenza, il cono d'ombra che l'art. 409, n. 3 c.p.c. ha proiettato sul diritto del lavoro novecentesco. E in ragione dei vantaggi economici e normativi, assicurati dal ricorso ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ivi nominati, di tale fattispecie, contermine alla subordinazione, si è registrato un impiego crescente, nella prassi, anche come mero sostituto commerciale del lavoro dipendente⁶⁰.

⁵⁸ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., *passim*.

⁵⁹ Sul punto, vedi, da ultimo, *Uno «Statuto per il lavoro autonomo»*, in *DRI*, n. 3, 2010, e *ivi*, in particolare gli interventi di M. MAGNANI, p. 597 ss.; T. TREU, p. 603 ss.; e A. PERULLI, p. 621 ss. essenzialmente in prospettiva *de iure condendo*.

⁶⁰ In tal senso, e prima di altri, G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990 e U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A»*, cit., p. 36 ss. Il rilievo – piuttosto ricorrente nella riflessione giuslavoristica degli anni a venire – trova riscontro nei dati statistici: secondo due approfondite indagini compiute rispettivamente da Istat e Isfol qualche anno or sono, oltre la metà dei collaboratori opera in regime di monocommittenza, prestando il proprio lavoro presso la sede del committente, con orario di lavoro da questi stabilito, cfr. E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, Vol. II, *Le forme dell'occupazione*, Bologna, il Mulino, 2005. Quanto al grado di diffusione del lavoro coordinato, l'enfasi inizialmente suscitata dalle ricerche di S. Bologna in ordine al peso e al ruolo del lavoro autonomo di seconda generazione è stata, nel tempo, ridimensionata (A. ACCORNERO, B. ANASTASIA, *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*, in *DLRI*, 2006, p. 743 ss.; E. REYNERI, *Illusioni e realtà del mercato del lavoro italiano*, in *DLRI*, 2006, p. 569 ss.). In base alle più recenti rilevazioni (Isfol Noizie n. 1/2 – 2012) in Italia circa 500mila parasubordinati sarebbero amministratori e sindaci di società, con età abbastanza elevata e un reddito medio di oltre 31 mila euro annui. Assai diversa si presenterebbe, invece, la condizione dei 730mila occupati con contratto di collaborazione a progetto o collaborazione coordinata e continuativa (anche presso la PA): secondo l'Isfol si tratterebbe, per l'83% dei casi, di impiego esclusivo (monocommittenza), retribuito con compenso medio inferiore ai 10mila euro annui.

3. Flashback. I «casi dubbi» incontrati da Barassi: prestazioni d'opera intellettuale e lavoro a domicilio

Anche se le recenti modificazioni dell'impresa e delle forme di erogazione della prestazione lavorativa hanno accentuato e moltiplicato l'intensità e l'estensione (qualitativa e quantitativa) dei problemi relativi alla esatta individuazione dell'ambito di applicazione della normativa giuslavoristica, una zona grigia tra autonomia e subordinazione è, in qualche maniera, sempre esistita⁶¹.

Di più. Le perplessità e gli interrogativi sono, ancora una volta, originari, tanto da preoccupare lo stesso Barassi, il quale non nasconde le difficoltà che si incontrano nel collocare su uno dei due versanti della dicotomia figure lavorative come l'amministratore di società⁶², il "libero professionista", l'artista⁶³, il rappresentante commerciale⁶⁴, l'operaio "cottimista" e, più ancora, il lavoratore a domicilio⁶⁵. «Quanto all'evidenza del concetto di "lavoro" – scriverà Ba-

⁶¹ Ove s'intenda con tale locuzione un area di rapporti i quali, mostrando caratteristiche non propriamente coincidenti con alcuno dei due tipi giuridicamente contrapposti, pongono problemi di attribuzione; e non solo all'interprete: anche allo stesso legislatore.

⁶² L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., p. 148 s. L'Autore, cui significativamente spetta il primato pure nell'uso della formula "zona grigia" (1915), scrive nel 1935 che «la pratica ci offre delle situazioni ambigue. Alludiamo all'ipotesi di un amministratore di persona giuridica e in particolare di una società commerciale: un problema aspro e ancora oggi tormentato» (p. 148).

⁶³ E tuttavia, come osserva O. MAZZOTTA, *Barassi, Goethe e la tipologia dei rapporti*, in *LD*, n. 1, 2002, p. 33 ss., in un paragrafo inserito nella prima edizione del contratto di lavoro, intitolato *Il sentimento del diritto e Wolfgang Goethe*, Barassi manifesta la sua «ossessione dell'unitarietà» (p. 36) riconducendo «financo la prestazione dell'artista al soldo del principe... senza mezzi termini al contratto di lavoro subordinato, in polemica con quegli "idealisti" che ritenevano di poter escludere la sussistenza dello schema» (p. 38).

⁶⁴ Barassi dedica a queste figure un paragrafo significativamente intitolato «Casi dubbi di subordinazione». La conclusione cui l'Autore perviene è, al fine, positiva – nel senso dell'applicazione delle norme lavoristiche – quando, nel caso concreto, ricorrono gli "indici" della subordinazione, giacché vario può essere il grado di questa soprattutto per certe prestazioni "raffinatamente intellettuali", L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., pp. 160-163.

⁶⁵ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., p. 164 ss. «Dunque il lavoro a domicilio è autonomo?» si domanda l'Autore senza retorica, al termine della sua analisi. «Probabilmente sì. Ma ciò non significa che gli si debba usare un trattamento giuridico come quello attribuito al lavoratore autonomo. La coerenza logica, se quella

rassi nel '35, in apertura del capitolo dedicato al *rapporto di lavoro* – cioè di “lavoratore” come qui deve essere inteso, sarà prudente diffidare. Fin che restiamo nelle zone centrali e più frequenti della pratica quell'evidenza potrà anche ammettersi. Ma alla periferia vi sono casi estremamente dubbi, che appunto esigono una più minuta illustrazione dei connotati fisionomici giuridicamente propri del “lavoratore” come qui l'intendiamo. Oppure casi in cui si ritrovano elementi promiscui»⁶⁶.

Problemi di questa natura permangono al momento della codificazione, costringendo, in qualche caso, il legislatore post-costituzionale ad intervenire con discipline speciali nel tentativo di sciogliere matasse il cui bandolo non è stato afferrato né dalla dottrina né, tantomeno, dalla giurisprudenza. Il caso del lavoro a domicilio è, in proposito, esemplare. Tale contratto, collocato da Barassi «in una *zona marginale del lavoro autonomo* [c.n.], ma parzialmente compresa in quella del lavoro subordinato», diverrà, con il Codice del '42, *fattispecie marginale del lavoro subordinato*⁶⁷, trovando un approdo provvisorio nell'art. 1228 – ai sensi del quale ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le norme comuni di diritto del lavoro «in quanto compatibili con la specialità del rapporto» – per poi essere ridisegnato da due nuovi interventi legislativi nel 1958 e

premessa è vera, lo esigerebbe: ma vi sono ragioni pratiche che possono fino a un certo punto buttare a mare quella coerenza logica. E le ragioni pratiche tendono ormai irresistibilmente a estendere a questi lavoratori un trattamento protettivo e assicurativo per quanto è possibile analogo a quello dei lavori subordinati» (p. 172). L'Autore precisa poco oltre quali siano tali ragioni: «non c'è nessun dubbio che il lavoratore a domicilio si trova, sotto certi rapporti, peggio del lavoratore di fabbrica [...]: è insomma la sua dipendenza economica, pari a quella dell'operaio di fabbrica, che si fa sentire a suo danno». E per certi versi – conclude – «questa “dipendenza economica” è più dura della “dipendenza giuridica”» (p. 173).

⁶⁶ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., p. 93. V. anche, dello stesso Autore, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1942, p. 16. Sul punto cfr. anche R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, cit., p. 200 s.

⁶⁷ Ma Barassi continua a classificarli «in una zona marginale del lavoro autonomo», pur riconoscendo in virtù delle disposizioni di cui all'art. 2128 c.c. «la sussunzione anche del “lavoro a domicilio” nel “diritto del lavoro”», L. BARASSI, *Diritto del lavoro e diritto corporativo* cit., p. 20.

nel 1973⁶⁸. Solo la legge n. 877/73 (a sua volta novellata dalla l. n. 858/1980) sarà capace di risolvere le vecchie antinomie: con essa, «l'ipotesi del lavoro a domicilio autonomo, già socialmente irrilevante, viene marginalizzata anche sul terreno della considerazione giuridica»⁶⁹.

Quei problemi, del resto, saranno solo temporaneamente sopiti, tornando a riproporsi, in modo sostanzialmente analogo, quando farà la sua comparsa, dapprima nella sfera produttiva e poi in quella normativa, il c.d. telelavoro⁷⁰.

⁶⁸ È d'obbligo il rinvio all'indagine storico-critica compiuta da L. MARIUCCI, *Il lavoro a domicilio*, cit., nel corso della quale l'A. è costretto a misurarsi con le «nozioni cardinali della scienza diritto del lavoro» (p. 46) e in particolare con la nozione di lavoratore subordinato, giacché «la vicenda normativa del lavoro a domicilio è percorsa dall'assillo di sciogliere il "nodo" della subordinazione» (p. 96, nota 176).

⁶⁹ L. MARIUCCI, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 59. La collocazione incerta – o ambivalente – del lavoro a domicilio non è, d'altra parte, peculiare del sistema italiano. La relativa autonomia di cui dispongono i lavoratori a domicilio ne fa, come vedremo, uno dei prototipi del lavoro parasubordinato nel modello tedesco ed una delle fattispecie assimilate ai *salarié* in Francia (cfr. *infra*, § 5.2.). Anche in Spagna, come in Italia, l'applicazione della disciplina lavoristica al lavoro a domicilio ha spinto una parte della dottrina a dubitare che la «subordinazione» possa essere «elevata a criterio definitorio privilegiato», M-R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, cit., p. 295 ss., qui p. 304. L'indagine comparata conferma, dunque, le «strutturali» difficoltà che il lavoro a domicilio pone non soltanto sul terreno della sua propria classificazione ma, più in generale, sul piano degli astratti criteri di distinzione tra le fattispecie fondamentali.

⁷⁰ Vedi, per tutti, L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., nonché L. GAETA, P. PASCUCI, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998. Il telelavoro costituisce una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa essenzialmente sovra-tipica, nella misura in cui può lecitamente sovrapporsi alla modalità di esecuzione del lavoro in forma autonoma o subordinata. In questo secondo caso la subordinazione si presenta, di regola, in forma attenuata; ma non va trascurato che le moderne tecnologie informatiche possono anche determinare forme di controllo e sorveglianza piuttosto accentuate: ciò, anche quando la qualificazione del rapporto di telelavoro sia nel senso dell'autonomia. Il telelavoro (dipendente) ha trovato, in Italia, una congruente regolazione solo in epoca recente: nel settore privato, la disciplina dell'istituto è in prevalenza dettata dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, con cui è stato recepito l'Accordo quadro europeo del 16 luglio 2002.

4. *Le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 n. 3, c.p.c.: fattispecie (a-negoziale) ed effetti (circostritti)*

Il 1973 rappresenta un tornante essenziale da molti punti di vista nell'economia del nostro ragionamento. È l'anno dello shock petrolifero, cui convenzionalmente si fa risalire l'inizio del declino del modello fordista, ed è la data che segna la chiusura di un ciclo quinquennale di lotte operaie e sindacali⁷¹, il cui massimo riscontro legislativo è rappresentato – in Italia – dal varo dello *Statuto dei lavoratori*⁷². Nella genealogia del lavoro coordinato quell'anno assume indiscussa rilevanza: si deve, notoriamente, alla riforma del processo del lavoro, cui il legislatore perviene con legge 12 agosto 1973, n. 533, la comparsa delle *collaborazioni coordinate e continuative*, non più in veste, per così dire, provvisoria, com'era accaduto con la legge Vigorelli del '59⁷³, ma come figura “stabile” dell'ordinamento giuridico⁷⁴.

⁷¹ M. REGINI, E. REYNERI, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1973.

⁷² Cfr., M.G. GAROFALO, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, cit., p. 193 ss., spec. p. 196.

⁷³ Tale nozione, com'è noto, trova un precedente normativo nella legge 14 luglio 1959, n. 741, la quale, delegando il Governo a recepire in altrettanti decreti i contratti collettivi fino ad allora stipulati, al fine di garantire indiretta efficacia *erga omnes* alla disciplina negoziale, faceva pure menzione dei «rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa coordinata» (art. 2). Riconduciamo al 409 n. 3 c.p.c. l'inserimento *stabile* delle collaborazioni nel nostro ordinamento per i noti sviluppi che seguirono alla legge Vigorelli: un provvedimento analogo, adottato l'anno successivo, incontrò la censura della Corte Costituzionale la quale, con sentenza n. 106/62, lo giudicò in contrasto con le disposizioni dell'art. 39 Cost. (pur salvando il provvedimento del '59, per via delle ragioni di straordinarietà e urgenza che ne avevano legittimato il varo).

⁷⁴ Ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. si applica il rito del lavoro nelle controversie relative a «rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale non avente carattere subordinato». Pressoché coeva a quella dell'art. 409, n. 3, c.p.c., è la nozione di lavoro coordinato e continuativo introdotta ai fini dell'applicazione della disciplina tributaria (d.p.r. 29 novembre 1973, n. 597). Nella specie il legislatore, precisando che «non si considerano effettuate nell'esercizio di arti e professioni», e sono, dunque, esenti dall'IVA, «le prestazioni di servizi rese da soggetti che non esercitano per professione abituale altra attività di lavoro autonomo» qualifica dette prestazioni di servizi come «rapporti di collaborazione coordinata e continuativa» (art. 49). La definizione tributaria è stata

La circoscritta finalità di estendere la disciplina speciale del processo e della composizione stragiudiziale delle controversie⁷⁵ ad una parte del lavoro autonomo provvisto di particolari requisiti spiega il carattere “aperto” dei rapporti contemplati nella disposizione: oltre alle due ipotesi nominate (agenti e rappresentanti di commercio), il legislatore elegge a destinatari della disciplina processuale anche *altri rapporti* che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale non avente carattere subordinato, con ciò riferendosi all’ampia serie di rapporti di collaborazione in cui è dedotto un *facere* personale (non subordinato) contrassegnato da continuità e coordinamento, indipendentemente dal negozio sottostante⁷⁶.

nel tempo e a più riprese riformulata, con alcune variazioni. Ai sensi dell’art. 49, comma 2, lett. a), t.u.i.r. (d.p.d. 22 dicembre 1986 n. 917) erano assimilati ai redditi da lavoro autonomo pure quelli derivanti da «altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa» per tali intendendosi quei «rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività [...] svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita». L’inquadramento tra i redditi da lavoro autonomo è stato capovolto dal c.d. collegato alla Finanziaria 2001: l’art. 34, l. 21 novembre 2000, n. 342 ha all’uopo inserito nell’art. 47 del t.u.i.r. del 1986 («Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente»), una lett. c) *bis*, la quale ricalca, con qualche precisazione, il testo prima contenuto nella lett. a) dell’art. 49. Sono stati così assimilati ai redditi da lavoro dipendente quelli derivanti dai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa (come definiti nel t.u.i.r. del 1986), «sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell’attività di lavoro dipendente di cui all’art. 46, comma 1, concernente redditi da lavoro dipendente, o nell’oggetto dell’arte o della professione di cui all’art. 49, comma 1, concernente redditi da lavoro autonomo, esercitate dal contribuente».

La fattispecie tributaria ricalca, nella sostanza, quella dell’art. 409, n. 3, c.p.c. La dottrina più accorta non manca, tuttavia, di sottolineare alcune significative differenze, avvertendo che gli elementi specificativi presenti nella nozione tributaria (*senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita*) «costituiscono sicuramente una restrizione di campo» rispetto alla nozione di cui all’art. 409, n. 3. Così M. PEDRAZZOLI *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 664 ss., qui p. 672 s. In senso analogo già L. NOGLER, *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *MGL*, 2000, p. 1024 ss.

⁷⁵ L’applicabilità dell’art. 2113 c.c. ai rapporti di cui all’art. 409, c.p.c. fu espressamente prevista dall’art. 6, l. n. 533/73.

⁷⁶ Com’è stato osservato «i rapporti di collaborazione in tal modo selezionati, hanno per base negoziale nella maggior parte dei casi, quella di cui all’art. 2222

La novità non è di poco conto. Il legislatore, con la formula usata nell'art. 409 n. 3 c.p.c., riconosce, infatti, almeno implicitamente, che lo stabile inserimento della prestazione di lavoro nell'impresa/organizzazione (altrui) rappresenta elemento tipico *ma non esclusivo* della subordinazione, potendo legittimamente realizzarsi pure nell'ambito di una collaborazione autonoma⁷⁷.

La sola condizione richiesta è che sussistano, congiuntamente, i tre requisiti identificativi: continuità, coordinamento e *prevalente personalità* della prestazione, da intendere come prevalenza dell'apporto fornito dal collaboratore su strutture e mezzi impiegati nella realizzazione dell'opera, sul capitale e sul lavoro di eventuale personale ausiliario⁷⁸.

La sussistenza degli elementi della *continuità* (o continuità) e del *coordinamento* (o coordinazione), comuni – vedremo in che termini e misura – al lavoratore subordinato, hanno spinto una parte della dottrina a leggere l'intervento del legislatore come espressione della tendenza espansiva del diritto del lavoro oltre l'alveo della fattispecie tipica di riferimento, sollecitando la fortunata locuzione

c.c., semmai integrata con quella dell'art. 2230 c.c. se trattasi di prestazioni a contenuto intellettuale. Ma essi rampollano pure da altre fattispecie negoziali tipiche, le più disparate: non solo da contratti di scambio, escluso ovviamente il contratto di lavoro subordinato, ma anche da contratti associativi, cooperativi, o di associazione in partecipazione», M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 664. In giurisprudenza, a conferma del carattere a-causale della fattispecie delineata nell'art. 409, n. 3, c.p.c., vedi, tra le altre, Cass. Sez. Un., 30 ottobre 1998, n. 10906, in *FI*, 2002, I, p. 1198, per la quale «la collaborazione cui fa riferimento la norma sembra prescindere dalla causa del contratto o di un determinato contratto e riguardare, invece, l'obbiettivo modo di essere della prestazione personale di un'opera coordinata e continuativa».

⁷⁷ Tale inferenza non è contraddetta dal fatto che, com'è stato giustamente osservato, la prestazione d'opera può ben rilevare ai fini del 409 n. 3 c.p.c. anche quando sia svolta a favore di un «committente non imprenditore», cfr. M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *RIDL*, I, 1984, p. 506 ss., qui p. 519.

⁷⁸ Sono dunque esclusi dal novero dei rapporti contemplati dalla disposizione quelli interattenuti con soggetti che svolgono l'attività in forma d'impresa (Cass., 26 marzo 1994, n. 2959, in *DPL*, 1994, p. 2054), o quelli che coinvolgono il collaboratore in misura minore dei suoi ausiliari e collaboratori, ancorché legati da vincolo di parentela (Cass., 7 novembre 1995 n. 1581, in *MGC*, 1995, fasc. 11).

di «lavoratore parasubordinato»⁷⁹: nozione usata per designare una figura di contraente debole, trasversale rispetto alle partizioni tradizionali e contraddistinta da un vincolo di dipendenza sostanziale e di disparità contrattuale rispetto al soggetto che fruisce della prestazione⁸⁰.

Tale impostazione, alla cui guisa si sarebbe rivelata non soltanto opportuna, ma pure legittima un'estensione, quantomeno parziale, della disciplina (sostanziale) di tutela del prestatore subordinato ai c.d. parasubordinati, è stata criticata dalla dottrina prevalente. Si è, infatti, ritenuto che la *ratio* dell'intervento normativo non potesse assurgere a criterio giuridico identificativo dei rapporti contemplati dalla norma, ciò precludendo tanto l'estensione analogica di tutele destinate ai (soli) lavoratori subordinati quanto la disapplicazione della specifica tutela processuale, nei casi – ad es. i rapporti degli amministratori di società – in cui mancasse quella condizione di soggezione socio-economica pure riscontrabile secondo l'*id quod plerumque accidit*⁸¹.

Quest'orientamento ha presto trovato positivo riscontro nella giurisprudenza, la quale, per un verso ha assicurato la disciplina processuale di favore anche a soggetti “forti” sul mercato, per altro verso ha negato l'applicazione, in via analogica, delle tutele sostanziali⁸²,

⁷⁹ Cfr. G. PERA, *Rapporti cosiddetti di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, 1974, p. 422 ss. (nota a Trib. Monza, 4 aprile 1974). La nozione di «parasubordinazione» sarà, da allora in avanti, impiegata in modo ricorrente dalla dottrina: vedi, negli anni seguenti, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, Franco Angeli, 1979; R. PESSI, *Considerazioni sul rapporto di lavoro parasubordinato*, in *DL*, 1980, II, p. 358 ss.; M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1983.

⁸⁰ Cfr., oltre alla monografia di Santoro Passarelli richiamata alla nota che precede pure G. FERRARO, *La parasubordinazione*, in *Id.*, *I contratti di lavoro*, Padova, Cedam, 1998.

⁸¹ M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, cit., in part. p. 510 s.; M. DELL'OLIO, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 1986, p. 10.

⁸² La Suprema Corte ha costantemente escluso l'applicabilità, al rapporto parasubordinato, degli artt. 2087 (Cass., 16 luglio 2001, n. 9614, in *NGL*, 2001, p. 722), 2103 (da ultimo, Cass., 17 settembre 2008, n. 23744, in *ADL*, II, 2009, su cui torneremo oltre, Cap. III, § 6.3.) e 2126 del codice civile, pure negando la sospensione del decorso della prescrizione in costanza di rapporto (cfr. Cass., 2 marzo 1995, n. 2426, in *NGL*, 1995, 529 e Corte Cost., 24 luglio 1995, n. 365, in *DL*, 1996, II, con nota critica di GRIECO. Sul punto, vedi A. MARESCA, *Lavoro «parasu-*

a partire dall'art. 36 Cost., sovente invocato⁸⁵. E ciò, anche con riguardo a prestatori d'opera la cui evidente condizione di dipendenza socio-economica rispetto al committente denotava, *ictu oculi*, un bisogno di tutela analogo e, in qualche caso, persino maggiore di quello avvertito dagli stessi lavoratori subordinati.

Sul piano regolativo, per stare ai soli aspetti di maggior rilevanza, oltre alle differenze in tema di retribuzione è siderale la distanza che separa il datore di lavoro dal committente in materia di recesso. Se nel campo del lavoro subordinato il licenziamento è legittimo solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, nel mondo del lavoro autonomo il committente è sempre libero di rinunciare al contratto, fatto salvo, per i contratti riconducibili allo schema dell'art. 2222 c.c., l'obbligo di tenere indenne il prestatore d'opera, ancorché ne sia iniziata l'esecuzione, «delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno» (art. 2227 c.c.)⁸⁴ e, per quelli di natura intellettuale (art. 2229 c.c.), di rimborsare «le spese sostenute» e di compensare «l'opera svolta» (art. 2237 c.c.)⁸⁵.

bordinato» e prescrizione: spunti per una riflessione, in *GC*, 1995, p. 3743 ss.). Sotto questi profili, la casistica giurisprudenziale è sterminata. Per la giurisprudenza più risalente sia concesso fare rinvio a M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, cit., p. 511 ss.; P. TESAURO, *La nozione di parasubordinazione*, in L. GAETA, F. STOLFA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro subordinato: subordinazione e costituzione, I, La subordinazione*, Torino, Utet, 1993, p. 144 ss.; L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *QDLRI*, 1998, pp. 143-232.

⁸³ Vedi, tra le tante, Cass., 8 giugno 2007, n. 13440, in *Obbl. e Contr.*, 2007, 12, 1032; Cass. 23 marzo 2004, n. 5807, in *MGL*, 2004, p. 541; Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *Arch. Civ.*, 2004, p. 929; Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in *NGL*, 2001, p. 154. Per una diversa opinione vedi, in tempi per vero piuttosto risalenti, M. GRIECO, «Lavoro parasubordinato» e «giusta retribuzione», in *Lav80*, 1986, p. 376 ss. e già Id., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro*, cit., e ivi numerosi riferimenti giurisprudenziali.

⁸⁴ A onor del vero, ancorché il recesso rappresenti una facoltà del creditore-committente, la sua disciplina riproduce le regole previste per le ipotesi d'inadempimento. Sul punto vedi, per primo, G. OPPO, *I rapporti di durata*, in *RDCComm.*, 1943, I, p. 143 ss., p. 232 ss.; 1944, I, p. 17 ss., qui spec. 1943, p. 173.

⁸⁵ Cfr., diffusamente, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., *passim*; G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, cit., p. 328 ss.

Nonostante le sollecitazioni fornite della Corte costituzionale nei primi anni '90⁸⁶, ai lavoratori parasubordinati nemmeno si applicavano, prima della stipula del contratto collettivo 1° maggio 1998 – peraltro dotato di operatività limitata⁸⁷ – le norme sulla tutela della salute, né operavano le cause di legittima sospensione del rapporto per malattia, infortunio e maternità.

Risale alla metà del decennio un importante intervento legislativo in materia previdenziale (l. 8 agosto 1995, n. 335), con istituzione presso l'INPS di una gestione separata di previdenza obbligatoria per i collaboratori (art. 2, comma 26)⁸⁸, mentre giungono all'alba del nuovo secolo i primi interventi di favore in campo fiscale ed assicurativo. Ad ogni buon conto, né la riforma previdenziale del 1995, né il Testo Unico del 2000 in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali (d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38)⁸⁹, né, ancora, la coeva assimilazione fiscale al lavoro dipendente (art. 34, l. 21 novembre 2000, n. 342) hanno comportato un'effettiva equiparazione contributiva e previdenziale⁹⁰, lasciando permanere, per lungo tempo, un forte differenziale di costi, che sarà assorbito solo nel 2018⁹¹.

⁸⁶ La Corte ha esplicitamente suggerito un intervento legislativo che andasse in questa direzione fin dai primi anni '90. Si vedano Corte Cost., 21 aprile 1993, n. 181 in *RIDL*, 1994, II, 38, e Corte Cost., 21 aprile 1994, n. 150, in *FI*, 1994, I, 1651 relative alla (mancata) tutela della maternità delle lavoratrici non subordinate.

⁸⁷ Cfr., F. LISO, *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in B. VE-NEZIANI, U. CARABELLI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, cit., p. 94.

⁸⁸ Il diritto alla pensione è disciplinato dall'art. 2, comma 31, il quale stabilisce che i soggetti iscritti alla gestione separata secondo norme della stessa l. n. 335/95, riguardanti coloro i quali si siano iscritti per la prima volta alle forme di previdenza obbligatoria in epoca successiva al 31.12.1995 (c.d. sistema contributivo).

⁸⁹ L'art. 5, d.lgs. n. 38/2000, impone l'obbligo assicurativo a favore dei lavoratori parasubordinati quando la loro attività sia inserita nel ciclo produttivo del committente, estendendo a quest'ultimo gli adempimenti cui è tenuto il «normale» datore di lavoro.

⁹⁰ Sul punto vedi, analiticamente, S. PICCININNO, *Profili previdenziali delle collaborazioni a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 377 ss.

⁹¹ Il livello della contribuzione, inizialmente fissato al 10%, è stato gradualmente incrementato da una molteplicità di successivi interventi legislativi, l'ultimo dei quali, adottato nell'ambito della Riforma Monti-Fornero del 2012, determinerà un'effettiva equiparazione della contribuzione prevista per il lavoro subordinato nel 2018 (art. 2 comma 57 della legge n. 92 del 2012, come modificato dall'art. 46-

4.1. Il carattere durevole del vincolo e il dilemma del coordinamento

Come si è anticipato, le collaborazioni coordinate e continuative sono, ai sensi della disposizione processuale, rapporti di lavoro autonomo, la cui disciplina va ricercata – se non è dedotta in altre fattispecie negoziali tipiche – negli artt. 2222 ss. c.c., che peraltro regolano il rapporto tra le parti in funzione meramente dispositiva. Il principio in base al quale l'esecuzione della prestazione deve avvenire secondo le condizioni stabilite nel contratto (art. 2224 c.c.), la libera determinazione del compenso (art. 2225 c.c.) e la facoltà di recesso unilaterale (art. 2227 c.c.) costituiscono, dunque, le norme sostanziali di riferimento.

Del resto, pur condividendo con la subordinazione svariate caratteristiche⁹², il lavoro parasubordinato si mostra, tecnicamente irriducibile al tipo legale definito dall'art. 2094 c.c.⁹³ poiché *diversa è la relazione che intercorre tra coordinamento e continuità temporale della prestazione*⁹⁴. Mentre nel lavoro subordinato l'elemento della continuità della prestazione finisce per coincidere con il coordinamento spazio-temporale della stessa, giacché detta prestazione resta soggetta, durante il rapporto di lavoro, al potere di conformazione e specificazione di cui il datore è titolare (*ex artt.* 2086,

bis comma 1, lett. g) inserito nel decreto sviluppo 22 giugno 2012, n. 83 dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134). Sta di fatto che tale itinerario è maturato nell'arco di più di vent'anni, durante i quali il risparmio di costi, sommato ai significativi vantaggi normativi cui si è fatto, ha certo favorito un impiego disinvolto e, spesso, distorto delle collaborazioni coordinate e continuative.

⁹² Almeno quanto al profilo del legame duraturo con il committente, «quanto al profilo della inseparabilità della persona del lavoratore dalla prestazione e quanto al profilo della funzione organizzativa», E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in B. VENEZIANI, U. CARABELLI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, cit., p. 47 ss., qui p. 84.

⁹³ M. NAPOLI, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, Quaderno Alar, 1993, p. 51.

⁹⁴ In giurisprudenza vedi, da ultimo, Cass., 17 settembre 2008, n. 23744, cit., per la quale, «l'elemento comune della subordinazione e della parasubordinazione sta negli effetti durevoli, ossia non istantanei né protratti, del contratto di lavoro, come risulta dall'art. 409, n. 3, c.p.c., che parla di «prestazione di opera continuativa e coordinata». Il contraente si obbliga a lavorare per un tempo, certo o indeterminato, coordinando la propria attività con quella del committente, che tuttavia non è titolare dei poteri direttivo e disciplinare di cui agli artt. 2094, 2104 e 2106 cod. civ.».

2094, 2103, 2104 e 2106 c.c.)⁹⁵, nel lavoro autonomo coordinato tale continuità non è un connotato intrinseco della prestazione del collaboratore, ma piuttosto qualifica l'interesse (e, indirettamente, l'organizzazione) del committente⁹⁶ e quindi il rapporto in cui la prestazione d'opera s'inscrive: «il collaboratore – si è osservato – si obbliga a coordinare da sé medesimo la propria attività e quindi il proprio tempo di lavoro in modo da produrre un risultato unico o una sequenza di risultati idonei ad integrarsi nel programma produttivo e nell'organizzazione del committente»⁹⁷.

⁹⁵ Sulla relazione tra durata e subordinazione vedi, in epoca risalente, L. SPAGNUOLO-VIGORITA, *Impresa, rapporto di lavoro e continuità (Riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *RDC*, 1969, I, p. 545 ss., specie p. 561.

⁹⁶ Infatti, il requisito della continuità deve ritenersi soddisfatto non soltanto quando la prestazione d'opera sia tecnicamente qualificabile come «di durata» – come nel caso del rapporto di lavoro subordinato ma anche del rapporto di agenzia (contraddistinto dalla *stabilità* dell'incarico *ex art.* 1472, cfr. G. GHEZZI, *Del contratto d'agenzia*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Bologna-Roma, Zanichelli - Soc. ed. del Foro Italiano, 1970, p. 2 ss.), della somministrazione o di altri rapporti nei quali siano dovute prestazioni periodiche – ma anche quando sia riscontrabile un impegno costante del collaboratore a favore del committente finalizzato a soddisfare un interesse durevole di quest'ultimo: cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e prestazioni intellettuali*, cit., p. 220 s. ma già M. PEDRAZZOLI *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Noviss. Dig., It., App.*, V, Torino, Utet, 1984, p. 476 ss.; P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, Torino, Utet, XV, t. I, vol. II, 1986, p. 1447; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 61 nonché, più di recente, G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto dei lavori*, Torino, Giappichelli, 2002, p. 249. È comune a tutta la dottrina sin qui richiamata il doveroso rinvio a G. OPPO, *I rapporti di durata*, cit. L'indirizzo interpretativo è seguito dalla giurisprudenza prevalente la quale ravvisa la continuità «anche quando si tratti di una prestazione unica ma richiedente un'attività prolungata» Cass., 30 dicembre 1999, n. 14722, in *OGL*, I, 2000, p. 39 e *NGL*, 2000, p. 297; Cass., 26 ottobre 1990, n. 10382, in *DPL*, 1991, p. 774. Ma vedi *contra*, Cass., 11 aprile 1990, n. 3064.

⁹⁷ Da ultimo E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, cit., p. 84. V. anche, già in tempi più risalenti: M. PEDRAZZOLI, *Opera. (Prestazioni coordinate e continuative)*, cit., il quale insiste sulla distinzione non solo quantitativa ma anche *qualitativa* che intercorre tra il coordinamento proprio del lavoratore subordinato e quello proprio del collaboratore: mentre il primo è garantito dall'esercizio del potere direttivo e organizzativo di cui è titolare il datore di lavoro, il secondo deve essere assicurato da un comportamento attivo del collaboratore stesso, il quale, appunto, è responsabile del proprio autocordinamento *al* committente (p. 476 ss.).

Se ciò è vero, torna utile qui richiamare alcune delle considerazioni svolte nel precedente capitolo, declinandole nel quadro normativo ora esaminato: mentre la prestazione del lavoratore subordinato deve essere *coordinabile* – secondo l’espressione utilizzata da Liso in parziale rettifica della prospettazione fornita da Persiani⁹⁸ – la prestazione del lavoratore parasubordinato – questa sì! – deve essere *coordinata*, ossia idonea ad integrarsi nell’organizzazione del committente, a prescindere dall’esercizio di un potere di direzione e coordinamento di quest’ultimo. In definitiva, il potere di coordinare nello spazio e nel tempo l’attività del prestatore, riconosciuto al datore di lavoro come riflesso positivo della subordinazione sul versante creditorio, è incompatibile con la natura autonoma del rapporto⁹⁹, risultando in caso contrario alterato il «difficile equilibrio tra autonomia della prestazione e sua durata nel tempo»¹⁰⁰ che la norma processuale sottende.

4.2. *L’influenza della giurisprudenza in tema di subordinazione sul concetto di collaborazione coordinata e continuativa*

A onor del vero, almeno nel quadro normativo precedente all’introduzione del lavoro a progetto (art. 61 ss., d.lgs. n. 276/03), la tesi appena sostenuta è rimasta largamente minoritaria. La giurisprudenza, con il conforto di una parte autorevole della dottrina lavoristica¹⁰¹, ha ritenuto legittimo, anche in caso di prestazione d’opera

⁹⁸ Cfr. *supra*, Cap. I, § 4.

⁹⁹ Nello stesso senso L. NOGLER, *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, cit., p. 1024 ss.

¹⁰⁰ M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 666.

¹⁰¹ Così M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, p. 203 ss., qui p. 208 ss., ripreso, in tempi abbastanza recenti, da F. MARAZZA, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, 2002, il quale dilata a tal punto la ampiezza del «potere di coordinamento» da rendere ancor più difficoltosa la distinzione con il potere direttivo del datore di lavoro (p. 247 ss.). Dal canto suo, Persiani riconosce che «il criterio quantitativo [...] non è, di per sé solo, appagante. Tuttavia – prosegue l’A. – in assenza di altre indicazioni della legge, quel criterio finisce per avere una sua intrinseca e ragionevole validità» (p. 208). Sul punto si tornerà approfonditamente nei successivi capitoli (specie Cap. III, § 4. e Cap. IV § 2. s.).

coordinata e continuativa, l'esercizio di un *potere di coordinamento* da parte del committente, distinguibile dal potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro solo per grado d'intensità e ritenuto perfettamente compatibile con la natura autonoma della presentazione¹⁰². È stato così favorito, *bon gré mal gré*, quel processo di fuoriuscita dal raggio d'azione della tutela lavoristica cui si è più volte fatto cenno: le collaborazioni coordinate e continuative potevano, infatti, restare indenni dal vaglio giudiziale, quand'anche un committente esclusivo donasse al proprio collaboratore ripetute indicazioni relative al *cosa* fare e al *come* farlo.

Erano dunque fondati i timori di chi aveva suonato per tempo un campanello d'allarme, avvertendo che l'art. 409, n. 3, c.p.c. si sarebbe rivelato non già vettore della tendenza espansiva del diritto del lavoro¹⁰³ bensì *fattore di fuga* da esso¹⁰⁴: la fattispecie di nuovo conio – si era detto – avrebbe finito per sottrarre all'area della subordinazione una serie di rapporti collocabili, da quel momento in avanti, nell'alveo del lavoro autonomo¹⁰⁵, così manifestando una *propria* forza attrattiva. Così è stato. Il percorso non si è rivelato, peraltro, lineare, ma piuttosto accidentato. In un sistema seccamente dicotomico, aggravato dalla forte polarizzazione tra un «tutto» di tutele applicabili ai subordinati e un (quasi) «nulla» riservato agli

¹⁰² La giurisprudenza, in larga maggioranza, ammette, a garanzia della connessione funzionale segnalata dal requisito del coordinamento, una «possibilità di ingerenza del committente nell'attività del prestatore», Cass., 26 luglio 1996, n. 6752, in *DPL*, 1997, p. 26 (ma v. anche, in tempi più risalenti Cass., 5 novembre 1986, n. 6475), purché tale ingerenza non giunga alla determinazione delle modalità e della disciplina del lavoro, il che – evidentemente – rappresenterebbe indice incontestabile della natura subordinata della prestazione effettivamente resa, cfr. Cass., 5 dicembre 1987, n. 9092, in *RFI*, 1987, p. 74.

¹⁰³ Per l'opinione che la *ratio* della legislazione del '73 fosse anche quella di porre un freno alla tendenza espansiva della nozione di subordinazione si veda, da ultimo, G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitive*, in *ADL*, n. 1, 2002, p. 87 ss., qui p. 103.

¹⁰⁴ P. ICHINO, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *DD*, 1990, p. 69 ss.

¹⁰⁵ M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 67. Nello stesso senso, ma con accenti opposti, M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, cit., il quale ritiene che «le ambiguità e le contraddizioni della nozione legislativa del lavoro coordinato potrebbero essere superate proprio muovendo dalla considerazione che quel lavoro è stato previsto proprio per sottrarlo all'area del lavoro subordinato e ricondurlo a quella del lavoro autonomo» (p. 207).

autonomi, la giurisprudenza del lavoro ha vissuto e procurato anche grandi imbarazzi: casi in cui, per uno “sghetto”¹⁰⁶, i lavoratori si sono visti riconoscere o sottrarre, in blocco, le tutele lavoristiche, senza poter beneficiare di alcuna graduazione o applicazione selettiva delle medesime. Emblematica, sotto questo profilo, la nota vicenda dei *pony express*, ostaggio delle alterne e contrastanti pronunce ai limiti della schizofrenia¹⁰⁷.

È sin troppo evidente che la stessa configurabilità o meno di rapporti di lavoro autonomo parasubordinato sia dipesa, in sostanza, dall’accezione in cui è stata intesa la nozione di subordinazione. A tale nozione, del resto, fanno riferimento (in negativo) tanto l’art. 2222 c.c., quanto l’art. 409, n. 3, c.p.c., quando, per delineare le rispettive fattispecie ne escludono la sussistenza.

Tentando una periodizzazione approssimativa degli indirizzi giurisprudenziali prevalenti, mentre negli anni ’70¹⁰⁸ e fino alla me-

¹⁰⁶ Vedi M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., qui p. 18. Condividere «la convinzione diffusa che [...] le operazioni di classificazione della magistratura siano spesso arbitrarie» pure G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, cit., p. 326.

¹⁰⁷ Con Pret. Milano, 7 ottobre 1988, in *FI*, 1989, I, 2098, il pretore qualifica i *pony express* come lavoratori subordinati, sulla base della «stretta inerenza della prestazione dei messaggeri all’attività produttiva costituente lo stesso oggetto dell’attività convenuta». La Corte d’Appello, con sentenza confermata in Cassazione (Cass., 10 luglio 1991, n. 7608, in *RIDL*, 1992, II, p. 370) ne afferma l’autonomia, ritenendo incompatibile con il vincolo di subordinazione la facoltà, riconosciuta ai motofattorini, di non rispondere alle chiamate dell’agenzia di recapito; e ciò, poco dopo che l’opposta soluzione era stata preferita da una sezione penale della Cassazione (Cass. pen, sez. III, 21 marzo 1989, n. 5670, in C. CANÉ, L. MICCICHÉ, R. MUCCI, *Il processo del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 62) con argomenti solo in parte coincidenti con quelli utilizzati dal pretore. L’esempio è, da tempo, di scuola e libera, perciò, dall’onere di indicare i molti riferimenti bibliografici. Si veda, tra i tanti, E. D’AVOSSA, *Ancora sul rapporto del pony express*, nota a Cass., 10 luglio 1991, n. 7608, in *DPL*, 1991, p. 2165.

¹⁰⁸ Si segnala per la chiarezza Cass., 10 febbraio 1970, n. 324, in *MGL*, 1970, p. 319, secondo cui «per aversi subordinazione non è necessario che il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti mediante ordini continui, dettagliati e strettamente vincolanti, né che risulti continua, stringente e appariscente la vigilanza sull’attività svolta dal lavoratore, ma l’assoggettamento può realizzarsi anche rispetto ad una direttiva dettata dall’imprenditore in via programmatica, o soltanto impressa nella struttura aziendale. Non sono pertanto dirimenti gli eventuali margini, più o meno ampi, di autonomia, di iniziativa e di discrezionalità, dei quali il dipendente goda, mentre è determinante la continua “destinazione funzionale” della di lui energia lavorativa al risultato produttivo perseguito dall’imprenditore e carat-

tà degli '80 – in continuità con l'orientamento avviato nel decennio precedente¹⁰⁹ – i giudici hanno interpretato estensivamente la nozione di subordinazione¹¹⁰, applicando la tutela tipica a fattispecie anche molto distanti dal socialtipo prevalente, in un secondo periodo – corrispondente al ventennio successivo – sono riscontrabili orientamenti via via più restrittivi¹¹¹. A partire dalla metà degli anni '80, la subordinazione, prima rinvenuta ogniqualvolta fosse individuabile, nel caso concreto, una prevalenza dei c.d. indici presuntivi o sintomatici¹¹², viene spesso legata alla presenza di un solo elemento fondamentale: la soggezione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Frattanto, gli altri indici “arretrano”, assumendo un ruolo meramente sussidiario: essi concorrono alla qualificazione solo ove non sia possibile riconoscere o escludere l'eterodirezione in senso stretto, ma la loro congiunta e univoca sussistenza non basta a qualificare un rapporto come subordinato quando manchi la sog-

terizzante l'impresa». La prevalenza di tale orientamento è sottolineata da M. RUSCIANO, *Note sulla giurisprudenza in tema di subordinazione nel rapporto di lavoro*, in *Diritto e Giurisprudenza*, vol. 87, 1972, p. 584 ss., spec. p. 590 s.

¹⁰⁹ Vedi, ad esempio, Cass., 14 febbraio 1966, n. 441, in *MGL*, 1966, p. 201: «il vincolo di subordinazione assume, nella complessa varietà dei rapporti, aspetti diversi in relazione alla natura della prestazione e non sempre si manifesta come adesione assoluta alla volontà del datore di lavoro, per cui la mancanza di una direzione tecnica non ha influenza sul contenuto del rapporto».

¹¹⁰ In quel periodo era visibile, anche nella giurisprudenza di legittimità (cfr., ad esempio, Cass., 4 agosto 1967, n. 2075, in *MGL*, 1968, p. 231), la tendenza a riconoscere la natura subordinata del rapporto quando fosse riscontrabile, nel caso concreto, un inserimento organico dell'attività del prestatore nell'altrui organizzazione imprenditoriale. Si trovano esempi di quest'orientamento anche nella giurisprudenza di legittimità della seconda metà degli anni '80 laddove i giudici riconobbero natura subordinata a rapporti nei quali il prestatore (nella specie un direttore commerciale) era sottoposto a direttive meramente programmatiche fissate in via generale dall'amministrazione, ravvisando l'essenza della subordinazione nell'inserimento organico del lavoratore nella compagine aziendale (Cass., 28 agosto 1986, n. 5301, in *NGL*, 1986, p. 138).

¹¹¹ Sul punto vedi, diffusamente, L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, cit., p. 170 ss.

¹¹² Il riferimento è agli indici impliciti nel modello normativo: la giurisprudenza, accanto al requisito dell'eterodirezione, li individua tradizionalmente nell'assenza del rischio, nella continuità della prestazione, nell'osservanza di un orario, nella corresponsione della retribuzione a cadenza e misura fissa e nell'assenza di una, sia pur minima, organizzazione imprenditoriale, v., tra le tante, Cass., Sez. Un., 30 giugno 1999, n. 379. Cfr. anche, in dottrina, F. LUNARDON, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *DLRI*, 1990, p. 403 ss.

gezione del prestatore ad ordini assidui, specifici e puntuali del datore di lavoro¹¹³.

In questo quadro va rimarcato il contributo fornito da una sentenza della Corte costituzionale che, in una decisione pronunciata attorno alla metà del decennio '90¹¹⁴, rinviene i tratti distintivi della «subordinazione in senso stretto» nella condizione di *doppia alienità* del lavoratore, rintracciabile allorquando «la prestazione lavorativa è destinata a svolgersi nel contesto di un'organizzazione produttiva altrui ed in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione è immediatamente legittimato ad appropriarsi». Il riferimento

¹¹³ Le pronunce giurisprudenziali orientate in tal senso non si contano: vedi, a titolo di esempio, Cass., Sez. Un., 30 giugno 1999 cit. alla nota che precede laddove si ribadisce che «ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro...». Rileva una «*reductio ad unum* degli indici di subordinazione» anche G. FONTANA, *L'economia e il diritto del lavoro. Note sulla riforma dei lavori*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 391 ss, il quale sembra condividere con chi scrive pure la riflessione sugli effetti che tale operazione sortisce con riguardo all'allargamento della c.d. zona grigia, pp. 397-400. Critiche esplicite all'indirizzo prevalente sono mosse pure dai settori della dottrina più accentuatamente pro labour: vedi, tra gli altri, P.G. ALLEVA, *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, 2004, p. 333, nonché, di recente, M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, oggi, cit.

¹¹⁴ Corte Cost., 5 febbraio 1996, n. 30, in *DL*, 1996, p. 616. Sottolinea il rilievo di tale pronuncia M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit.: «il rapporto tra subordinazione/dipendenza e subordinazione/eterodirezione – insiste l'Autore – può essere considerato analogo a quello che corre fra sostanza e accidente; per dirla in termini meno letterari e più tecnici, l'elemento di qualificazione del tipo contrattuale va identificato nella dipendenza (da intendersi secondo le indicazioni della Corte), e non nell'eterodirezione, che meriterebbe di essere collocata più propriamente sul piano degli effetti conseguenti ad una qualificazione già operata» (p. 40); cfr. anche, già in epoca risalente, le opinioni di U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, cit., pp. 192, 196-97 e 202; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, cit., p. 84 e ss., in part. nota 136 e soprattutto L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit.: il fatto che la sentenza ricalchi testualmente le argomentazioni del saggio (p. 42) non è casuale dal momento che fu lo stesso Mengoni, in qualità di giudice costituzionale, a stilarne il testo nell'inverno del '96.

alla «doppia alienità» compare, per vero, in qualche successiva pronuncia¹¹⁵, ma soltanto come indirizzo minoritario e recessivo¹¹⁶.

Una nuova parziale inversione di rotta rispetto all'orientamento che considera l'*eterodirezione in senso forte* come requisito centrale e assorbente, si riscontra in una nota e discussa sentenza dell'estate del 2001. Qui, la Suprema Corte osserva che, proprio a fronte delle trasformazioni intervenute nei modelli organizzativi d'impresa, la natura subordinata del rapporto è desumibile anche dalla presenza di «direttive di ordine generale» e va riscontrata quando vi sia un prolungato impiego delle energie lavorative in funzione dei programmi e delle finalità cui l'impresa è preordinata¹¹⁷. Nemmeno quest'orientamento giurisprudenziale, molto enfatizzato da una par-

¹¹⁵ A segnalarlo, con enfasi forse eccessiva, è M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, cit., p. 71 ss., il quale si riferisce a Cass. 9 ottobre 2006, n. 21646 e Cass. 16 gennaio 2007, n. 820, entrambe in *RGL*, 2007, II, rispettivamente pp. 144 ss. e 654 ss., con commento del medesimo Autore.

¹¹⁶ «È davvero singolare – osserva, con qualche ragione, M. Roccella – che nella discussione corrente in materia [di subordinazione] alla giurisprudenza della Corte sia solitamente riservata la stessa attenzione che si potrebbe dedicare all'opinione di un Tribunale di provincia», *Id.*, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 40 s.

¹¹⁷ «Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo – scrivono i giudici – il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro – inteso come sottoposizione ad ordini specifici e al diretto e costante controllo datoriale delle diverse fasi di esecuzione delle prestazioni lavorative – diviene, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro nella direzione di una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o di una serie di professionalità specifiche, sempre meno significativo della subordinazione, mentre, in riferimento a tali nuove realtà, assume valore di indice determinante della subordinazione l'assunzione per contratto dell'obbligazione di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle, con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro» (Cass., 6 luglio 2001, n. 9167, in *RIDL*, II, 2002, p. 272, con nota di AGOSTINI). Ha segnalato, da ultimo, tale «inversione di rotta» – rivelatasi poi solo transitoria – nella giurisprudenza di legittimità A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., p. 241. In senso conforme v. però, da ultimo, Cass., 21 aprile 2005 n. 8307, la quale riprende testualmente le argomentazioni della sentenza del 6 luglio 2001.

te della dottrina¹¹⁸, è peraltro riuscito a consolidarsi¹¹⁹, né si è posto un argine, per questa via, all'eccessiva espansione del lavoro parasubordinato osservata nel decennio precedente.

In ordine alla genealogia del lavoro coordinato, con la cautela che esige un terreno così frastagliato e scivoloso, si può giungere, forse, ad una prima provvisoria conclusione. Era certo estranea al legislatore del 1973 – come lo era stata a quello del '42 – l'intenzione di configurare un terzo tipo contrattuale collocato in posizione mediana tra subordinazione e autonomia. Questi, con l'introduzione dell'art. 409, n. 3, c.p.c., si limitava a riservare al giudice del lavoro il *controllo sulla zona grigia* interstiziale tra le due fattispecie fondamentali, confermandone la relazione di alternatività ed esaustività. Sennonché, «l'evoluzione del mercato del lavoro ha smentito l'intenzione originaria del legislatore ed ha implicitamente ma chiaramente attribuito alla norma processuale la valenza di paradigma normativo di una *forma atipica* di lavoro autonomo continuativo»¹²⁰. Il *contratto di collaborazione coordinata e continuativa*¹²¹ era, del resto,

¹¹⁸ Hanno segnalato tale “tendenza” nella giurisprudenza di legittimità – rivelatasi poi solo transitoria – E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, cit., p. 66 e soprattutto A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Padova, Cedam, 2002, p. 9 ss., qui p. 13 e Id., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., p. 241. L'enfasi mostrata dai due autori, perfettamente condivisibile quanto al *qualità* dell'intervento giudiziario, si è dimostrata forse prematura sul versante *quantitativo*. In senso conforme alla pronuncia del luglio 2001 vedi, però, Cass., 26 febbraio 2002, n. 2842 e, da ultimo, Cass., 21 aprile 2005 n. 8307, la quale riprende testualmente le argomentazioni della sentenza del 2001.

¹¹⁹ Vedi, in senso particolarmente esplicito, Cass., 5 aprile 2002, n. 4889, laddove i giudici puntualizzano che il potere direttivo deve «esplicitarsi con ordini specifici e non con semplici direttive di carattere generale» ma cfr. anche fra le tante, da ultimo, Cass., 1 novembre 2004, n. 17569, in *NGL*, 2005, p. 164 e Cass., 13 maggio 2004, n. 9151, in *OGL*, 2005, p. 328.

¹²⁰ E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, cit., p. 83. Appare irrilevante, ai fini della nostra ricerca, stabilire esattamente quale intenzione avesse il legislatore del '73: sia che questi fosse orientato alla mera estensione del controllo giudiziale (Ghera) sia che l'ambiguità della definizione di cui al 409 n. 3 (Ballestrero) fosse «originaria», va registrata una oggettiva *vis* attrattiva delle collaborazioni coordinate e continuative rispetto alla pratica sociale: con questa, tanto l'interprete quanto il legislatore, sono e saranno chiamati a fare i conti dagli anni '90 in poi.

¹²¹ La formula, evidentemente impropria e priva di riscontro nel diritto positivo, è qui utilizzata allo scopo di chiarire il senso della citazione che la precede.

perfettamente funzionale all'organizzazione del lavoro in forma di impresa per come essa tendeva a strutturarsi dopo la crisi del sistema fordista, con l'importante corollario, peraltro ambivalente, che il prestatore d'opera restava sprovvisto delle garanzie predisposte dall'ordinamento a tutela delle forme tradizionali di collaborazione nell'impresa¹²².

5. *Le figure ibride presenti in altri ordinamenti europei: analogie e differenze nelle tecniche di "riconoscimento" e regolazione*

Formule ambigue come lavoro «parasubordinato» non rappresentano una peculiarità del caso italiano. La specificità è, semmai, costituita dal grado di diffusione di tali rapporti nella prassi contrattuale, in parte legato alle caratteristiche del tessuto produttivo del Paese¹²³, in altra parte riconducibile alle scelte compiute dal legislatore. Altri ordinamenti conoscono, infatti, tecniche di regolazione più efficaci, che hanno certo contribuito ad impedire distorsioni paragonabili a quelle riscontrate in Italia.

L'ordinamento giuridico tedesco accoglie, da tempo, la nozione di *arbeitnehmerähnliche Person* (persona simile al lavoratore subordinato), mentre quello francese considera giuridicamente rilevante l'asimmetria di potere che si riscontra nei c.d. *contrats de dépendance à sujétion imparfaite*, anche in mancanza di uno stato di soggezione personale all'altrui autorità. Se in Italia si parla di «fattispecie dotate di caratteri misti»¹²⁴, altrove sono state addirittura coniate lo-

¹²² Per M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., «nei comparti produttivi tradizionali, ma non solo in essi, la inclinazione elusiva avrà terreno più favorevole per essere percorsa e consigliata, spesso assumendo le sembianze di quello che si è espressivamente detto lavoro autonomo di seconda generazione. [...] Anche il lavoro coordinato e continuativo consente il risparmio di costi di transazione nella stessa misura, seppur in una diversa guisa, di quanto, nelle organizzazioni gerarchizzate del taylorismo-fordismo, il lavoro dipendente li ha consentiti» (p. 682).

¹²³ S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, cit.

¹²⁴ T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, cit., p. 467 ss., qui p. 478.

cuzioni contraddittorie: veri e propri ossimori, come il *trabajo autónomo dependiente*, «le formule anglosassoni “dependent self-employed workers” e “dependent entrepreneurs”, o ancora l’espressione “dipendenza nell’autonomia” (*dependency within independence*) cui fanno riferimento le ricerche condotte sul tema in sede OIL (ILO 2000; ILO 1998)»¹²⁵.

Nelle pagine che seguono si darà conto delle tecniche di “riconoscimento” delle figure meritevoli di tutela impiegate nei diversi sistemi, e del tipo di disciplina prevista, anche al fine di rilevare differenze e analogie. Sia detto sin d’ora che, quando queste ultime emergano, vanno, tuttavia, apprezzate con particolare cautela: «la disciplina legale può essere, *in the books*, molto simile in pesi diversi, eppure dimostrarsi radicalmente diversa nella *law in action*»¹²⁶.

5.1. *La nozione di arbeitnehmerähnliche Person in Germania*

Per assicurare protezione giuridica ai soggetti coinvolti in tali relazioni contrattuali esiste una gamma piuttosto ampia di stru-

¹²⁵ A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, oggi, cit., p. 223; L’affermarsi del criterio della dipendenza economica condurrebbe, secondo l’A., «ad una nuova *considerazione unitaria del lavoro autonomo* (in quanto, appunto, economicamente dipendente): [essa] esprime un dato meta-tipologico, utile per orientare la attribuzione di tutele nelle diverse fattispecie astrattamente rientranti in un’area di continenza sovra-tipica». L’A. invita, pertanto «ad un ripensamento globale della storia alternativa tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, nella prospettiva, quindi, di una tendenziale *considerazione unitaria dell’intero universo dei lavori svolti per altri*: una sorta di *unitax multiplex* che – come scriveva Massimo D’Antona – conduca a considerare il lavoro quale istituto giuridico, ossia come strutture riassuntiva dei fenomeni normativi che riguardano l’integrazione del lavoro umano nei processi produttivi e nelle organizzazioni e *a modulare razionalmente* [corsivo mio] i meccanismi di tutela oggi quasi totalmente squilibrati a vantaggio del lavoro subordinato» (p. 224). La prospettiva è seducente e – almeno in questa seconda puntualizzazione – anche armonica e razionale, con il solo corollario, però, che tale configurazione non porta «a una nuova considerazione unitaria del lavoro autonomo» bensì ad «una considerazione unitaria dell’intero universo dei lavori svolti per altri», più ampia del lavoro subordinato perché estesa *ad una parte* del lavoro autonomo economicamente dipendente. In tema vedi pure S. DEAKIN, *Autonomia, subordinazione e lavoro economicamente dipendente*, in *DRI*, n. 4, 2004, p. 591 ss.

¹²⁶ M. DEL CONTE, S. LIEBMAN, *I regimi di protezione dell’impiego nelle sintesi econometriche: tre domande per avviare un dibattito*, in *Politica economica*, n. 3, 2004, p. 389 ss., qui p. 390.

menti e tecniche di regolazione: quella più simile al caso italiano è, probabilmente, offerta dal sistema tedesco, dove il legislatore estende selettivamente alcune garanzie proprie dei lavoratori subordinati all'*arbeitnehmerähnliche Person*.

Detta nozione, di origine dottrinale¹²⁷, ha trovato compiuta trasposizione legale nel § 12°, comma 1, TVG (*Tarifsvertragsgesetz*) che nel 1974 ha esteso il diritto di regolare le condizioni di lavoro mediante contratti collettivi alle persone *simili ai lavoratori subordinati*¹²⁸. Per una qualificazione in tal senso devono ricorrere, congiuntamente, tre condizioni: a) l'impiego tramite un contratto d'opera o di servizio; b) l'esclusiva, o almeno prevalente, personalità della prestazione (incompatibile con l'impiego di *Arbeitnehmer*); c) una committenza prevalente da cui si ricavi almeno la metà del reddito complessivo.

La fattispecie condivide con la parasubordinazione italiana alcune ipotesi nominate (i rappresentanti di commercio)¹²⁹ e il carat-

¹²⁷ Come ricorda Frantziöch, la locuzione si deve a Merlsbach, il quale suggerì, già in epoca molto risalente (E. MERLSBACH, *Deutsches Arbeitsrecht*, Berlin/Leipzig, 1923, p. 24), che una particolare tutela, mediante disposizioni speciali o applicazioni analogiche, doveva essere assicurata anche a quei gruppi di lavoratori i quali, pur non essendo qualificabili *stricto sensu* come dipendenti, si trovavano in condizioni simili a quelle dei lavoratori subordinati (P. FRANTZIOCH, «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. *Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco*, cit., p. 242).

¹²⁸ Testualmente – in base alla novella dalla l. 29 ottobre 1974 – alle «persone economicamente dipendenti e bisognose di protezione sociale in modo analogo ad un lavoratore dipendente se prestano attività a favore di altri in forza di contratti di servizio (*Dienstverträge*) o contratti d'opera (*Werkverträge*) essenzialmente senza il contributo di terzi purché lavorino prevalentemente per un committente o ricavano in media almeno metà del loro reddito complessivo da una sola persona». Altre definizioni si rinvencono nella legislazione processuale e in quella sulle ferie. Ma non è casuale che quella contenuta nella Legge sui contratti collettivi del '74 sia la più completa: a quel tempo i liberi collaboratori dei media, che prestavano servizio per radio, televisioni e giornali conoscevano forme di rappresentanza sindacale significative. Fu grazie alle battaglie di queste categorie che si pervenne all'attuale formulazione del § 12a TVG. A ben vedere, anche in Italia la nozione di collaborazioni coordinate e continuative viene posta a battesimo con la legge n. 741/59, proprio per estendere l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi.

¹²⁹ Ai sensi del § 5 comma 3 della Legge sulla giurisdizione del lavoro (*Arbeitsgerichtsgesetz ArbGG*). Altrove (§ 12a comma 3, TVG) sono espressamente nominati i collaboratori dei media (per le ragioni esposte nella nota precedente), nonché «coloro che svolgono lavori a domicilio e i soggetti loro equiparati» ex § 1,

tere essenzialmente aperto. Se ne distanzia, tuttavia, almeno per un aspetto d'indubitabile rilevanza: mentre nell'art. 409, n. 3, c.p.c. la *dipendenza economica* può ritenersi, a tutto concedere, implicita al modello normativo¹³⁰, nel caso del § 12a, TVG la *wirtschaftliche Abhängigkeit* assurge a dato di fattispecie, legittimando non solo l'applicazione della tutela processuale¹³¹, ma pure l'estensione di alcune garanzie sostanziali come il diritto alle ferie¹³².

Ciò detto, anche in Germania il lavoro coordinato ha rappresentato (e tutt'ora rappresenta) una via di fuga dal sistema delle garanzie poste a tutela del lavoro subordinato. Per vero, con la riforma del diritto della sicurezza sociale adottata con l. 19 dicembre 1998, il legislatore aveva introdotto nel § 7, libro IV del *Sozialgesetzbuch* un

Legge sul lavoro a domicilio (*Heimarbeitsgesetz* HAGA). In virtù della l. 14 marzo 1951, novellata dalla l. 7 ottobre 1993, l'*Heimarbeiter* gode di un trattamento sostanzialmente analogo a quello dei normali lavoratori subordinati (*Normalarbeitsverhältnis*), come si evince dalle disposizioni in materia di tutela della maternità (§ 1 e 24), malattia (§ 8), orario di lavoro (§ 10), retribuzione (§§ da 17 a 22), e licenziamento (art. 29), come accade, del resto, anche in Italia.

¹³⁰ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, cit. In giurisprudenza v., a titolo di esempio, Cass., 15 ottobre 1986 n. 6053, in *RFI*, 1987, p. 84 laddove i giudici ascrivono rilevanza, seppur indiretta, all'elemento della monocommittenza desumendo la sussistenza del requisito del coordinamento da una clausola di esclusiva stipulata, nel caso di specie, a favore di una ditta di trasporti per la quale lavorava il collaboratore.

¹³¹ Il processo del lavoro in Germania è regolato da una legge speciale del 3 settembre 1953, il cui testo è stato modificato nel '79, nel '90 e, da ultimo, con Legge 24 giugno 1994. Il § 5, comma 1, ArbGG prevede l'applicazione delle disposizioni processuali «anche a quelle persone che a causa della loro dipendenza economica sono da considerare simili ai lavoratori subordinati». Sulla razionalità della scelta di estendere a soggetti economicamente deboli un rito contraddistinto, al pari del modello italiano, dai caratteri di rapidità (*Beschleunigungsgrundsatz*) ed oralità (*mündliche Verhandlung*), v., già in tempi risalenti, U. RUNGALDIER, *Note sul processo del lavoro tedesco*, in *RTDPC*, 1977, p. 829 ss., spec. p. 32 ss.

¹³² Va tuttavia precisato, a rigore, che il § 2 BurlG (*Bundesurlaubsgesetz*), adottato dal legislatore federale con Legge dell'8 gennaio 1963, si era reso a quel tempo pressoché inevitabile per il fatto che quasi tutte le leggi dei Länder approvate tra il 1947 e il 1953 (con la sola eccezione dei Länder di Berlino e Bayern), menzionavano le arbeitnehmerähnliche Personen tra i titolari del diritto al riposo annuale: cfr. P. FRANTZIOCH, «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco, cit. p. 244.

sistema di *presunzioni* di subordinazione¹⁵³ finalizzato ad ampliare il novero dei destinatari della tutela pensionistica; ma, dopo numerose critiche, anche di segno opposto¹⁵⁴, tale riforma è stata abrogata nel 2002. Forse non è stato un bene: in un sistema sprovvisto di una nozione legale di subordinazione, la tecnica delle presunzioni avrebbe potuto trovare applicazione anche a fini diversi e più generali, arginando il ricorso al falso lavoro autonomo¹⁵⁵.

5.2. *Le tecniche di estensione della tutela lavoristica previste nel Libro VII, Code du travail: «presunzioni» e «assimilazioni»*

È molto distante dai modelli italiano e tedesco la tecnica dell'*assimilation aux salariés* utilizzata nel libro VII del *Code du travail* (come modificato dalla Legge 26 dicembre 1969, «*disposition particulières à certaines professions*»). Essa si presenta piuttosto articolata al proprio interno: lasciando da parte il caso del lavoro a do-

¹⁵³ Ai sensi del quarto comma del § 7, la condizione di «occupato» era presunta per tutti coloro che presentassero almeno due dei seguenti requisiti: 1) non avessero alle proprie dipendenze alcun *Arbeitnehmer* ad eccezione dei propri familiari; 2) svolgessero la propria attività in favore di un solo committente; 3) eseguissero le proprie prestazioni secondo le modalità tipiche del lavoro subordinato; 4) non avessero diretto contatto con il mercato sulla base di una propria attività imprenditoriale.

¹⁵⁴ Se i suoi ispiratori hanno rimproverato il carattere troppo circoscritto dell'intervento, che si sarebbe voluto riferibile all'intero complesso della norme lavoristiche (cfr. l'intervento di R. WANK in H. BUCHNER, U. MÜCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, cit., p. 334 ss.), altra parte della dottrina, sul fronte opposto, ha sottolineato i rischi derivanti dall'impiego di una nozione così estesa di subordinazione, tale da comportare l'applicazione di un consistente regime di tutela a soggetti non bisognosi di alcuna protezione sociale (J.-H. BAUER, M. DILLER, S. LORENZEN, *Das neue Gesetz zur «Scheinselbständigkeit»*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1999, 4, p. 169 ss., qui p. 174 ss., cit. in M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale*, cit., p. 670, nota 52).

¹⁵⁵ Anche in Germania si parla, infatti, di «autonomia apparente» (*Scheinselbständigkeit*), e, conseguentemente, di *fuga dal diritto del lavoro* (*Flucht aus dem Arbeitsverhältnis*). Un'indagine compiuta nel 1996 dall'*Istituto per la ricerca sul mercato del lavoro e le professioni* ha rilevato l'entità del fenomeno: i parasubordinati venivano quantificati in cifre comprese tra un massimo di 636.000 unità ed un minimo di circa 400mila. Come segnala Borzaga, l'impiego del criterio del rischio d'impresa (c.d. *Wank-Modell*) o del più tradizionale criterio della dipendenza personale non comportava, in ogni caso, variazioni maggiori di 1/3 (M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: le «riforme fallite» nella Repubblica Federale Tedesca*, in *DRO*, n. 4, 2002, p. 655 ss., qui p. 660, nota 18 e p. 662).

micilio, cui anche in Francia è riservato un particolare “statuto”¹³⁶, per alcune categorie professionali – giornalisti professionisti (art. L. 761-2), artisti di spettacolo (art. L. 762-1), fotomodelle o indossatrici (art. L. 763-1) – il legislatore *presume* che ricorra un *contrat de travail*¹³⁷; in altri casi si muove secondo logiche di assimilazione legale *in senso stretto*, applicando in tutto (v. ad es. gli artt. L. 781-1, ss. *C. trav.*)¹³⁸ o in parte (ad es. art. L. 773-1 ss.)¹³⁹, la disciplina del codice, in presenza di determinate condizioni riguardanti la natura o la destinazione dell’attività. Il meccanismo dell’*assimilation aux salariés*, diverso e anche più originale rispetto al sistema delle presunzioni, genera, insomma, particolari figure di «salariés par détermination de la loi», cui si estendono le norme protettive senza modificare la qualificazione contrattuale dei rispettivi rapporti. Ne segue che possono rientrare nel campo d’applicazione del diritto del lavoro anche locatori-gestori di fondi di commercio, concessionari,

¹³⁶ L’art. L. 721-6 «Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés», ma ancora una volta tocca registrare incertezze e ambiguità quanto alla qualificazione del lavoro a domicilio, giacché altrove il legislatore parla di «salarié à domicile» (art. R. 721-5). Per un approccio storico e comparativo v. PH.-J. HESSE, J.-P. LE CROM, *Le travail salarié à domicile*, Nantes, CDMOT, 1990.

¹³⁷ La presunzione può essere superata dal committente che dia prova della natura autonoma del rapporto. Vedi, per un riscontro, Soc., 14 gennaio 1982, in *D.*, 1983, p. 242, dove i giudici hanno qualificato come autonomi alcuni giornalisti *freelance* che avevano svolto, per alcune giornate, il servizio di interpreti in occasione di diversi convegni. Il caso è richiamato A. JEAMMAUD, *L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l’arrêt Labanne*, in *Dr. Soc.*, n. 3, 2001, p. 227 ss. L’Autore osserva, in proposito, che il sistema delle presunzioni, pur conducendo, di regola, al riconoscimento della sussistenza di un contratto di lavoro, «n’était pas sans limit» (p. 233).

¹³⁸ Le disposizioni del codice del lavoro sono applicabili alle «personnes dont la profession consiste essentiellement, soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications, billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle, soit à recueillir les commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d’une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux condition et prix imposés par ladite entreprise» (art. L. 781-1 C. trav.).

¹³⁹ Tali disposizioni, introdotte dalla legge 17 maggio 1977, hanno garantito a lavoratori e lavoratrici impiegate in attività di cura e assistenza all’infanzia (*assistantes et assistantes maternels*) l’applicazione di una parte non irrilevante delle norme del codice.

distributori, custodi o trasportatori esclusivi o, ancora, gerenti di succursali del settore alimentare (art. L. 782-1), allorché tali soggetti svolgano la propria attività in un locale fornito (o accettato) dall'impresa committente e alle condizioni da essa prestabilite (L. 781-1, 2° C. trav.)¹⁴⁰.

Peraltro, l'ampia latitudine della disposizione ne consente l'operatività pure in favore di soggetti che impieghino alle proprie dipendenze lavoratori subordinati, giacché le condizioni relative al rapporto tra impresa committente e professionista-imprenditore possono risultare, anche in tal caso, soddisfatte¹⁴¹. Per questa via, com'è stato osservato, il diritto francese «ha creato [...] vere e proprie figure a statuto misto, o meglio bifronti: diversamente dal lavoratore parasubordinato, che cessa di essere tale se acquisisce lo *status* di imprenditore (per il venir meno dell'elemento della prevalente personalità dell'opera svolta) i lavoratori che ricadono nell'ambito d'applicazione dell'art. 781-1 sono *al contempo* lavoratori assimilati a quelli subordinati e datori di lavoro/prestatori autonomi, sottoposti alle regole del diritto commerciale, con propri clienti e proprio personale dipendente»¹⁴².

¹⁴⁰ Come precisano i giudici nella nota arrêt Labanne del 4 dicembre 2001, in *Dr. Soc.*, n. 2, 2002, p. 163, «les dispositions du Code du travail sont applicables, sans qu'il soit besoin d'établir l'existence d'un lien de subordination». Non è altresì necessario che condizioni richieste dalla norma abbiano una formalizzazione contrattuale, essendo sufficiente che siano «en fait, réunite, quelles que soient les énonciations du contrat». La puntualizzazione è accolta con favore da un autorevole commentatore il quale sottolinea a più riprese, il "realismo" dimostrato dai giudici A. JEAMMAUD, *L'assimilation de franchisés aux salariés*, in *Dr. Soc.*, n. 2, 2002, p. 158 ss., qui p. 160 s.

¹⁴¹ È ad esempio il caso del *franchisés* che occupi, alle proprie dipendenze, prestatori di lavoro subordinato. Sul punto vedi ancora A. JEAMMAUD, *L'assimilation de franchisés aux salariés*, cit., p. 159.

¹⁴² A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., p. 243. «Questa peculiare disciplina – aggiunge l'autore poco più avanti – presuppone *in nuce* lo stesso superamento della rigida distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, e il riconoscimento della dipendenza economica come *medium* di un'imputazione di discipline protettive che, senza sostituirsi al criterio della subordinazione giuridica – di cui anzi conferma la centralità – attraversa le fattispecie plurali del lavoro», p. 244. Altri ritiene, quanto ai casi in questione, che «on pourrait parler d'hybrides, dans une « zone grise » entre indépendance et salariat», A. SUPPIOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, cit., p. 142.

Richiameremo le due tecniche qui descritte quando tratteremo la conversione del rapporto a progetto (sprovvisto di suoi requisiti essenziali) in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/03). In questa sede, sembra sufficiente evidenziare, da ultimo, che, pur trattandosi di tecniche distinte, ambedue concorrono ad estendere l'ambito di applicazione del diritto del lavoro francese oltre i confini del lavoro prestato in regime di subordinazione tecnico-funzionale; e, almeno secondo la prevalente dottrina, sono entrambe sintomatiche della tendenza a prendere in considerazione, anche in sede legislativa, lo stato di *dépendance économique*¹⁴⁵ che può riscontrarsi nelle zone di confine, pure contribuendo a ridurre l'incertezza giuridica che vi consegue¹⁴⁴.

5.3. *Il worker e la regolazione «per cerchi concentrici» nel Regno Unito*

Anche il diritto del lavoro del Regno Unito conosce figure interstiziali e strumenti di allargamento dell'ambito d'applicazione di (una parte delle) tutele e protezioni un tempo riconosciute al solo *employee*. Nella specie, a partire dal 1996, molti provvedimenti legislativi¹⁴⁵ – anche sulla scorta di accurate elaborazioni dottrinarie¹⁴⁶ – fanno ri-

¹⁴⁵ J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, cit.

¹⁴⁴ *Les grandes arrêts de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2004, p. 16.

¹⁴⁵ Il primo, in ordine cronologico è l'*Employment Right Act 1996* il quale – secondo le disposizioni della section 230(3) – si applica ad ogni tipo di contratto nel quale vi sia un accordo individuale di prestare un lavoro o un servizio personale, a meno che il beneficiario dell'attività lavorativa sia da considerarsi cliente del professionista che svolto il lavoro; La formula è ripresa nel *National Minimum Wage Act 1998*, section 54(3) in materia di retribuzione minima; nella legislazione sull'orario di lavoro, *The working Time Regulation 1998*, SI 1998/1833, reg. 2(1) e, da ultimo, nella normativa sul lavoro a tempo parziale, *The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation*, SI 2000/1551, art. 2). In dottrina vedi, sul punto, P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Towards a flexible Labour Market. Labour legislation and regulation since the 1990s*, Oxford, Oxford University Press, 2007.

¹⁴⁶ L'idea di utilizzare una nozione unitaria – il *worker*, appunto – in grado di consentire un'estensione di una parte delle tutele fondamentali tradizionalmente accordate al solo *employee* è già di B. HEPPLER, *Restructuring Employment Right*, in *ILJ*, 1986, p. 69 ss. Questi, come nel modello proposto da Wank e adottato nella prima riforma del '98 relativa al diritto della sicurezza sociale tedesco, propone un sistema di presunzione basato sulla ricorrenza, nel caso concreto, di quattro indici

ferimento al «worker», ossia ad una categoria intermedia, più estesa rispetto alla tradizionale figura del lavoratore subordinato impiegato attraverso un *contract of employment*, ma distinta dal lavoro autonomo “puro” (*self-employment*).

La nozione di *worker* si fonda sulla ricorrenza di tre elementi principali: a) l'esistenza di una relazione contrattuale fra le parti; b) la natura personale della prestazione resa; c) la carenza del requisito dell'imprenditorialità. Sul piano della disciplina, i lavoratori così qualificati hanno diritto ad una retribuzione minima fissata dalla legge, ad un limite massimo di 48 ore di lavoro settimanali (calcolate su una media di 17 settimane) e godono, più in generale, delle tutele previste per i lavoratori a tempo parziale.

Altre discipline d'indubbia rilevanza lavoristica sono dotate, poi, di un ambito d'applicazione più ampio. In particolare, la normativa contro le discriminazioni (*Sex Discrimination Act 1975* e *Disability Discrimination Act 1995*), conformemente all'indirizzo del legislatore comunitario¹⁴⁷, opera ove sia soddisfatto il solo requisito della natura personale del servizio reso, mentre la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro (*British Health and Safety at Work Act 1974*) ha un raggio d'azione ancor più esteso, riguardando pure i lavoratori autonomi dotati di una propria organizzazione imprenditoriale, quando essi prestino la propria attività nei locali di pertinenza di un altro imprenditore loro committente.

Il legislatore è pervenuto, in sostanza, ad un sistema di tutele strutturato per cerchi concentrici: nel cerchio più ristretto si collo-

presuntivi della natura subordinata del rapporto: 1) la soggezione al potere organizzativo altrui; 2) la fornitura di mezzi o capitali; 3) la mancata assunzione del rischio e delle possibilità di profitto 4) il fatto che il “center of gravity” della relazione sia sbilanciato sulla attività altrui.

¹⁴⁷ Com'è noto, la direttiva 86/631/Ce ha reso applicabile la normativa sulla parità di trattamento tra uomini e donne contenuta nella direttiva 76/207/Ce anche «ai lavoratori che esercitano una attività autonoma». Questa tendenza è stata poi consacrata nell'art. 141 del Trattato di Amsterdam, il quale – generalizzando il principio di pari opportunità ad ogni settore legato all'occupazione e all'impiego – ha fornito la base per l'adozione di altre direttive (dir. 2002/73/Ce) non più circoscritte alla sola materia retributiva ma aventi portata ben più estesa e generale. Sul punto vedi, per tutti, M. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007, nonché, da ultimo, A. LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozioni, interesse e tutele*, Padova, Cedam, 2011.

cano i lavoratori subordinati, destinatari dell'insieme di tutele predisposte dall'ordinamento del lavoro inglese; nel cerchio successivo sono compresi i *worker*, cui si applicano, essenzialmente, le norme in materia di salario minimo e tempo di lavoro; il terzo cerchio include i lavoratori autonomi, destinatari, al pari del *worker* e dell'*employee*, della tutela antidiscriminatoria; nella circonferenza di raggio massimo sono compresi anche i piccoli (o piccolissimi) imprenditori, i quali, a determinate condizioni, possono beneficiare delle protezioni contro i rischi per la salute e sicurezza¹⁴⁸.

Tralasciando il (ridotto) grado d'intensità delle tutele riconosciute ai diversi livelli, l'idea di un sistema di regolazione strutturato per cerchi concentrici ha più volte attraversato il dibattito italiano, con molteplici declinazioni non sempre concordanti. Vi si farà cenno al termine del presente capitolo, seguendo la parabola che ha compresso l'ampio orizzonte del lavoro «sans phrase» o di uno «Statuto dei lavori» nel recinto disegnato dal *Libro Bianco sul lavoro in Italia* dell'ottobre 2001 (*infra*, § 6.), poi maldestramente trasfuso nel d.lgs. n. 276/03, attuativo della l. 14 febbraio 2003, n. 30 (*infra*, Cap. III).

5.4. *L'esigenza di uno «Statuto» per il trabajo autónomo dependiente*

Nei primi anni del nuovo secolo, la dottrina lavoristica spagnola ha adoperato, con sempre maggior insistenza, le nozioni di *trabajador semi-autónomo*, *cuasi-dependiente* o *parasubordinado*, «el cual siendo trabajador autónomo se sitúa en una posición próxima – pero no identificable con él – a la ostentada por un trabajador asalariado o por cuenta ajena», segnalando la presenza crescente di «nuevas

¹⁴⁸ La filosofia del disegno riformatore si deduce dalle pagine del *Libro bianco* del governo Blair intitolato *Employment Relation – New Right for Individuals* laddove gli estensori si preoccupano di specificare che l'intera normativa varata nel corso della legislatura è destinata non soltanto a coloro che sono impiegati in virtù di un contratto di lavoro subordinato bensì *a tutti coloro che lavorano per conto altrui* («to all those who work for another person»).

formas de trabajar “para otros” entre le trabajo autónomo y el trabajo asalariado»¹⁴⁹.

Il dibattito, pressoché coevo a quello che ha preceduto, in Italia, l'introduzione del lavoro a progetto, è notoriamente sfociato dapprima nell'elaborazione e, infine, nell'approvazione, nell'estate 2007, di un vero e proprio *Estatuto del trabajo autónomo*, i cui contenuti saranno richiamati a tempo debito. Interessa qui rammentare gli anafatti di quell'esperienza normativa, le ragioni che ne ispirarono la filosofia, il modo con cui fu accolta in sede istituzionale e l'ambizione che ne contrassegnò la genesi.

Non va dimenticato, innanzitutto, che il primo progetto di *Ley por la que se regula el Trabajado Autónomo Dependiente* si deve ad un'organizzazione sindacale, l'Union de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA). Le ragioni ispiratrici ricalcano, per vero, argomenti consueti nel dibattito giuslavoristico italiano: il nuovo modello produttivo – si legge nell'introduzione al primo progetto di legge del 2002 – ha alterato la prestazione autonoma tradizionale, «no solo cuantitativamente, sino que ha modificado sustancialmente la morfología tradicional sobre la que se ha venido desarrollando el trabajo autónomo». Queste «nuevas modalidades híbridas de prestación de trabajo», inquadrate giuridicamente come lavoro indipendente, condividono con il lavoro subordinato numerose caratteristiche, trattandosi, in concreto, di situazioni di *trabajo parasubordinado* o *trabajo autónomo dependiente* nelle quali il lavoratore presta la propria attività in forma coordinata, per uno o più imprenditori dai quali dipende economicamente¹⁵⁰.

¹⁴⁹ J. RIVIERO LAMAS, J.L. MONEREO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, cit., p. 113 ss., qui pp. 150, 144 e 113. Gli autori osservano come, a fronte del superamento del sistema taylorista-fordista nella organizzazione produttiva, si stia producendo, sul versante della forza lavoro, un «transito del paradigma del “obrero-masa” al trabajador social heterogéneo del postfordismo», p. 115. Quasi sorprendente, a quelle latitudini, il grado di analogia nell'impiego delle categorie messe a tema, a suo tempo, dal pensiero *operaista* del c.d. laboratorio Italia (A. NEGRI, *Dall'operaio massa all'operaio sociale. Intervista sull'operaismo*, a cura di P. POZZI e R. TOMMASINI, Milano, Multhipla, 1979), aggiornate e riviste nella transizione al postfordismo (A. NEGRI, M. HARDT, *Il lavoro di Dioniso*, Roma, Manifestolibri, 1995).

¹⁵⁰ *Ley por la que se regula el Trabajado Autónomo Dependiente, Exposición de Motivos*, a cura dell'Istituto Complutense de Estudios Internacionales, Madrid, 2002, p. 1.

L'esigenza di un intervento normativo, sia in funzione antifraudolenta che in termini protettivi, ha immediatamente trovato riscontro in sede istituzionale, come confermano i lavori delle camere e delle commissioni parlamentari spagnole della primavera 2002. Il Congresso dei deputati affrontò a quel tempo – nel capo rubricato «Cuestiones de especial interés para el trabajador autónomo» – sia il problema dei lavoratori che, mantenendo una relazione formalmente mercantile, realizzano nei fatti, un lavoro subordinato (*los falsos autónomos*), sia quello dei rapporti di lavoro “ibridi”, giuridicamente qualificabili come relazioni di mercato, «pero con formas laboralizadas». E in quella sede fu formalmente riconosciuta la necessità di porre allo studio del Governo la situazione dei lavoratori autonomi dipendenti, al fine di farne «oggetto di un regolazione normativa adeguata», in particolare sul versante della sicurezza sociale¹⁵¹.

L'ambiziosa proposta di un vero e proprio Statuto dei lavoratori autonomi – capace di svolgere il medesimo ruolo giocato dallo *Estatuto de los Trabajadores* (1980) per i subordinati¹⁵² – presentata al Congresso dei Deputati dal gruppo parlamentare socialista nel 2002, animò a lungo il dibattito politico e sindacale, raccogliendo grossa eco sugli organi d'informazione¹⁵³.

Ciò che s'intende qui sottolineare è il carattere aperto e partecipato della discussione che contribuì a generare, cinque anni più tardi, la Ley 11 luglio 2007, n. 20¹⁵⁴, notoriamente provvista di

¹⁵¹ Boletín Oficial de las Cortes Generales n. 369, 13 giugno 2002, p. 18-22.

¹⁵² Cfr. la *Propuesta de Estatuto de Trabajador Autónomo*, in Boletín Oficial cit. p. 36 ss.

¹⁵³ Scorrendo una rassegna dei periodici spagnoli dell'annata 2002, se ne trova traccia in tutte le principali testate «*El PSOE propondrán en el Parlamento crear un Estatuto de Autónomos*» («El periódico de Gijón», 14 gennaio); «*El PSOE propone que las pensiones de los autónomos se igualen al resto*» («El País», 18 gennaio); «*En la Comunidad de Madrid existen más de 350.000 falsos autónomos*» («La Gaceta de los negocios», 26 febbraio). Ed i toni sono spesso particolarmente enfatici rispetto ad un nuovo, inedito, potere di coalizione: «*Autónomos, la fuerza emergente*» («La Rioja Sindical», 25 marzo); «*Se inaugura la I Jornada sobre el Trabajador Autónomo*» («Diario de Arousa», 20 aprile) «*Más de 5000 trabajadores autónomos se unen para defender sus derechos*» («La Vanguardia digital», 30 aprile).

¹⁵⁴ Ley n. 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo (LE-TA) ed in attuazione v. *real decreto ley* n. 197/2009, de 23 de febrero.

un'innovativa sezione (artt. 11 ss.) dedicata all'identificazione e alla disciplina del *trabajador autónomo económicamente dependiente* (TRADE)¹⁵⁵.

Non lo stesso potrà dirsi, in Italia, con riguardo al processo di elaborazione dell'istituto del lavoro a progetto: esso prenderà forma, nell'arco di pochi mesi, all'interno delle stanze del Ministero del lavoro, sostanzialmente impermeabili – come vedremo – sia rispetto alle proposte elaborate in sede sindacale¹⁵⁶, in polemica con i contenuti del *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* dell'ottobre 2001¹⁵⁷, sia riguardo alle diverse sollecitazioni maturate in ambito scientifico¹⁵⁸.

¹⁵⁵ Ai sensi dell'art. 11.1 LETA può essere considerato TRADE (*Trabajador autónomo económicamente dependiente*) e godere del regime speciale ivi previsto «la persona fisica che svolge un'attività economica o professionale a titolo lucrativo ed in forma abituale, personale, diretta e predominante per conto di un committente, dal quale percepisca almeno il 75 per cento delle sue entrate fiscalmente dichiarate per compensi di lavoro e/o per attività economico-professionali». In dottrina, vedi F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, cit., p. 705 ss.

¹⁵⁶ Ci si riferisce alla *Proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cgil per unificazione dei diritti delle prestazioni continuative*, in RGL, n. 2, 2003, p. 427 ss., elaborata in risposta alla pubblicazione del Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e un lavoro di qualità, Roma, ottobre 2001, spec. pp. 39 s. e 72 s. Per una riproposizione del tema all'indomani del d.lgs. n. 276/03 vedi P.G. ALLEVA, *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, cit., p. 333 ss.

¹⁵⁷ Vedi *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001, le cui indicazioni in tema di lavoro a progetto (p. 72 s.) sono state poi trasfuse in modo, talvolta, sin troppo fedele nel testo di legge (vedi, in particolare, gli artt. 61, 62, 63 e 67 d.lgs. n. 276/03), attesa la differenza strutturale che certo incorre tra un *Libro Bianco* ed un compiuto *corpus* normativo (ma sul punto vedi, più diffusamente, *infra*, Cap. III, § 1. ss.).

¹⁵⁸ Si vedano, tra i volumi più significativi, pubblicati in rapida successione nell'arco di un quinquennio: P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit.; G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Roma, Ediesse, 1996; *Autonomia e Subordinazione. Vecchi e nuovi modelli*, in QDLRI, 1998, n. 21; M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno «Statuto dei lavori»?», in LD, 1999, p. 571 ss.*

6. *Le proposte di riassetto sistematico della materia nella dottrina lavoristica di fine secolo*

Ridurre l'area del falso lavoro autonomo, far fronte allo stato di sottoprotezione delle collaborazioni genuine, apprestare strumenti idonei a risolvere in modo meno aleatorio il dilemma qualificatorio e, più in generale, superare le contraddizioni originate da un sistema seccamente binario – aggravato dalla forte polarizzazione tra un “pieno” e un “semi-vuoto” di tutele e garanzie – è stata l'occupazione prevalente dei giuslavoristi italiani nella seconda metà degli anni '90¹⁵⁹.

Va tuttavia precisato che tale «esplosione della progettualità italica»¹⁶⁰, se per un verso si giustificava con il rilievo che, proprio nel nostro ordinamento, si registra[va] «il punto di massima sofferenza» del sistema¹⁶¹, per altro verso s'innestava su un terreno già laboriosamente arato: si era svolto, infatti, dieci anni prima, il convegno trentino su *lavoro subordinato e dintorni*¹⁶², laddove i nodi principali di una discussione, destinata ad infittirsi e valicare i confini nazionali, erano stati messi a tema con precoce maturità.

Oltre all'urgenza di una ricognizione comparativa¹⁶³, durante le giornate trentine già si avvertiva la consapevolezza che, per i com-

¹⁵⁹ Vedi i testi indicati alla nota precedente.

¹⁶⁰ M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., p. 10 ss.

¹⁶¹ R. DE LUCA TAMAJO, *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 113 ss., qui p. 114.

¹⁶² I cui materiali furono raccolti nel prezioso volume a cura di M. PEDRAZZOLI edito dal Mulino (e già più volte citato), nonché nelle pagine, ancora giovani, della rivista *Lavoro e Diritto* nei fascicoli del biennio 1988-89. Nella specie, la discussione sul tema *Il lavoro e i lavori* raccoglie i contributi di E. GHERA (in *LD*, n. 3, 1988, p. 569 ss.), F. SANTONI e P. ICHINO (in *LD*, n. 1, 1989, p. 18 ss.) B. VENEZIANI, O. MAZZOTTA, M.V. BALLESTRERO, L. GAETA e L. MARIUCCI L. (in *LD*, n. 2, 1989, p. 197 ss.).

¹⁶³ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Una ricognizione comparativa. Introduzione*, in Id. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 205, che introduceva, appunto la «Parte seconda» del volume, laddove sono raccolti i contributi dei giuslavoristi stranieri: un ancora giovanissimo Simon Deakin discute di lavoro *standard* e lavori atipici in Gran Bretagna mentre Lucinda M. Finley fornisce un quadro del diritto del lavoro statunitense. Antoine Jeammaud e Martine Le Friant sono chiamati a parlare delle “figure intermedie” nell'ordinamento francese;

piti che sarebbe stato presto chiamato a svolgere, «il diritto del lavoro non [aveva] cultura»¹⁶⁴, mentre non appariva ancora chiaro se «il modello antropologico» codificato dalla disciplina stesse subendo una «temporanea eclisse» o si avviasse, piuttosto, ad un «irreversibile declino»¹⁶⁵. Con accenti differenti era peraltro comune la constatazione di un “appannamento” della figura sociale di riferimento (vedi *supra*, § 1. s.), tale da mettere in crisi l’unitarietà del concetto di subordinazione¹⁶⁶ e la stessa «identità» del diritto del lavoro¹⁶⁷.

Da tematizzazioni di questo tenore prenderanno le mosse, nel successivo decennio, le riflessioni di molti giuristi europei, oramai pressati dall’urgenza di metter mano all’assetto normativo dei rispettivi paesi, nella prospettiva di un superamento della rigida alternativa lavoro autonomo/lavoro subordinato¹⁶⁸.

Hilke Altona interviene sull’articolazione delle forme d’impiego in Germania e, infine, Manuel-Ramón Alarcón Caracuel, dà contro del dibattito spagnolo in materia di «dipendenza e alienità» (cfr., *supra*, Cap. I, § 6.4.). Il convegno trentino inaugura, del resto, un impegno generalizzato dei giuristi europei: il 3 e 4 novembre 1988, si tiene a Parigi un convegno dal titolo *L’evolution des formes d’emploi*, pubblicato l’anno successivo da La Documentation française; in Germania; WSI Mitteilungen dedica un numero monografico (n. 8, agosto 1988) al tema della «*Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeit*» (cfr. W. DÄUBLER, *Deregolazione e flessibilizzazione nel diritto del lavoro*, sempre in *Lavoro subordinato e dintorni* cit., p. 171 ss.) mentre in Spagna compie una scelta analoga la Revista de la Facultad de Derecho de l’Universidad Complutense con il n. 14, 1988 denominato *Estudios sobre flexibilidad laboral y nuevos comportamientos sindicales*. Sicché forse già non poteva dirsi all’epoca (e non lo si sarebbe potuto dire in seguito, anche per merito dello stesso M. PEDRAZZOLI), che si trattava di un dibattito «molto italiano», cfr. ID., *Nouvelles formes d’emploi et révision du droit du travail en Italie*, in *TE*, 1989, 39, p. 9 e ID., *Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia*, in *RL*, 1989, 7-8, p. 31.

¹⁶⁴ M. D’ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., p. 47.

¹⁶⁵ U. ROMAGNOLI, *Introduzione*, in *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 13 ss., qui p. 18.

¹⁶⁶ Un ambizioso tentativo di «decongestionare» la fattispecie, modulandola «senza-riguardo-a-come-viene-ad-esistere» era però già presente in M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, cit., rispettz. pp. 320 e 336. Per un aggiornamento di quella riflessione vedi, ID., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *DLRI*, p. 509 ss.

¹⁶⁷ L. MARIUCCI, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni: comparazioni e prospettive*, cit., p. 67 ss.

¹⁶⁸ Si vedano, in particolare, i contributi di I. VACARIE, *Travail subordonné, travail indépendant: question de frontières*; M.L. MORIN, *Sous-traitance et coacti-*

Stando all'Italia, l'ultimo scorcio di novecento ha salutato una molteplicità di proposte di riassetto sistematico della materia, variamente orientate a stemperarne l'impianto dicotomico¹⁶⁹. Nella specie, taluni hanno proposto l'introduzione di un *tertium genus* interstiziale, cui assegnare un regime mediano di protezioni e garanzie¹⁷⁰. Altri, al fine di riunificare le diverse forme di lavoro personale iscrit-

vité; G. VIRASSAMY, *La protection du professionnel dépendant contre les abus de son cocontractant*, tutti in *Rev. Jur. Ile Fr.*, n. 49/59 «*Les frontières du salariat*», 1996, rispettz. pp. 103 ss., 115 ss. e 183 ss. Vedi anche, in ambito francese, T. AUBERT-MONPEYSEN, *Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de force de travail*, in *Dr. Soc.*, 1997, p. 616 ss. e, soprattutto, i lavori di (o diretti da) A. SUPLOT (ID., sous la direction de, *Le travail en perspectives*, cit.; ID., *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail ed Europe*, Paris, Flammarion, 1999, tr. it. *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, 2003. Con riguardo al dibattito tedesco cfr. H. BUCHNER, U. MUCKENBERGER, R. WANK, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, cit., p. 329 ss. Per l'Inghilterra, vedi P. DAVIES, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., p. 209 ss.; M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, cit., spec. p. 23 ss., nonché, da ultimo ID., N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, OUP, 2011. Quanto alla Spagna, cfr. J. RIVIERO LAMAS, J.L. MONERO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, cit., p. 113 ss.

¹⁶⁹ P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 33 ss.

¹⁷⁰ R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *LI*, 1996, p. 75 ss., pure in *QDLRI* n. 21, 1998, p. 331; Secondo tale impostazione, che si muove in un ottica di modularizzazione delle tutele, «l'intero apparato che caratterizza l'attuale diritto del lavoro dovrebbe essere mantenuto soltanto in presenza del modello "storico di lavoratore subordinato" mentre sarebbe da affidare alla nuova fattispecie del *lavoro coordinato* [contrassegnata da: a) natura personale e continuativa della prestazione; b) partecipazione del prestatore all'interesse in vista del quale quest'ultima è resa; c) autonomia esecutiva; d) responsabilità della produzione del risultato], il compito di raccogliere quelle figure sospese nella c.d. zona grigia (p. 341). Vedi pure R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, cit. il quale, registra una palese «incapienza» della tradizionale dicotomia (p. 44 s.), ritiene insufficienti operazioni di «piccola manutenzione» (p. 46), e perciò vi preferisce una «coraggiosa [...] opera di revisione che, intervenendo non solo e non tanto sulla fattispecie, ma sui criteri drasticamente binari di imputazione degli effetti, consenta quanto meno una più efficace "modulazione" delle tutele» (p. 47). Per una critica articolata e convincente ai progetti di riforma nei quali viene proposta la creazione di un *tertium genus* (oltre al progetto De Luca Tamaio-Flammia-Persiani, anche tre d.d.l. rispettivamente a firma di Smuraglia-De Luca, Mussi-Innocenti e Lombardo-Salvati) vedi M. PEDRAZ-

to in un altrui piano d'impresa, hanno suggerito un allargamento del raggio d'azione della tutela lavoristica da destinare ad una *fattispecie unitaria*, comprensiva di tutto il lavoro «con inserimento nell'organico di impresa», cui pervenire attraverso una nuova formulazione del tipo legale di riferimento¹⁷¹.

ZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., spec. §§ 4, 5 e 6, p. 14 ss.

¹⁷¹ P. ALLEVA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in *La disciplina del mercato del lavoro*, cit., p. 187 ss. L'Autore propone di destinare alle varie forme di lavoro coordinato, funzionalmente integrato in un'attività produttiva altrui, il complesso delle norme poste a tutela del lavoratore subordinato, ipotizzando poi che il lavoratore, possa convenire, tramite specifica pattuizione, «rinunzia... alla disponibilità di organizzazione propria e sottoposizione delle modalità di espletamento della collaborazione lavorativa alle direttive generiche o specifiche del datore di lavoro» (art. 6). L'eterodirezione diviene, dunque, regime solo eventuale e pattizio, cui si ricollegano, esclusivamente, le disposizioni che specificamente la presuppongono (artt. 2103, primo e secondo periodo, 2104 comma 2, 2100, 2101, 2102, 2108 cc. e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.). Attorno ad una proposta di impianto (quasi) analogo (in RGL, n. 2, 2003, p. 427 ss.), maturata all'interno della consulta giuridica della Cgil, detto sindacato raccoglierà, nel 2002, ben 5 milioni di firme, rubricando la fattispecie unitaria come «lavoro per conto altrui»: «con il contratto di lavoro, che si reputa a tempo indeterminato salvo eccezioni legislativamente previste, il lavoratore si obbliga, mediante retribuzione, a prestare la propria attività manuale o intellettuale in via continuativa all'impresa o diversa attività organizzata ad altri, con destinazione esclusiva del risultato al datore di lavoro» (art. 1 comma 1). Sulla filosofia di tale proposta, vedi P.G. ALLEVA, *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, cit., p. 333 ss., il quale rivela rileva che «solo per una ragione storica il lavoro dipendente (in senso economico-sociale) è stato, in concreto identificato dalle leggi con il lavoro eterodiretto [...]. Entrata in crisi, con il superamento dell'industrialismo, la capacità dell'eterodirezione del lavoro di selezionare effettivamente le situazioni di dipendenza da tutelare, si è giunti alla attuale situazione, discriminatoria e paradossale, per la quale lavoratori che si trovano in situazione di forte dipendenza economico-sociale, non sono riconosciuti come lavoratori da tutelare, perché non soggetti a quell'eterodirezione che il sistema produttivo non richiede più come connotato inevitabile dell'utilizzo della forza lavoro» (p. 334).

In parte diversa l'opinione di chi (M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit.) ritiene che il sillogismo corrente – il lavoro subordinato era la forma tipica del lavoro fordista / il lavoro fordista è in crisi / ergo è in crisi il tipo lavoro subordinato – sarebbe viziato da un errore contenuto nella premessa, non essendo affatto scontato l'indissolubile legame tra la nozione codicistica ed il tipo sociale (l'operaio della grande impresa industriale) egemone in epoca fordista. Tale dottrina, valorizzando la giurisprudenza costituzionale in tema di «doppia alienità» – intesa come «nocciolo duro» della subordinazione – riterrebbe più consona una piccola «manutenzione» dell'art. 2094 c.c., con mera sottrazione dell'inciso «e sotto la direzione»,

Altri settori della dottrina, anche richiamando l'impianto originario della ricostruzione offerta da Barassi¹⁷², hanno ambiziosamente provato a rimettere a tema il *lavoro* come *genus* unitario – impiegando perifrasi quali *lavoro* come *istituto giuridico*¹⁷³ o *categoria*

poiché – si osserva – tra *dipendenza* ed *eterodirezione* vi è un rapporto «analogo a quello che corre tra sostanza e accidente» (p. 40).

Una critica nei confronti della proposta del «lavoro per conto altrui» – ma valevole *a fortiori* per l'altra opzione preferita da M. Roccella – è mossa da A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., che ne denuncia il carattere scarsamente selettivo, sottolineando la «eccessiva assimilazione del lavoratore autonomo economicamente dipendente al lavoratore subordinato in senso stretto», quando il primo abbisognerebbe di un nucleo di garanzie fondamentali comuni al secondo, «ma anche di tutele diverse» (p. 258). Ma le critiche sono anche di tipo, per così dire, «interno», nella misura in cui la proposta del lavoro per conto altrui «tradisce l'originaria impostazione del lavoro “senza aggettivi”: mentre nel contratto di lavoro per conto altrui si parte da un nucleo centrale rappresentato dalla subordinazione e solo “per sottrazione” si giunge al lavoro funzionalmente coordinato, in quella originaria proposta si partiva, viceversa, da un'idea di lavoro generale – il lavoro *sans phrase* – e attraverso un “patto di inserimento” (nella versione Alleva) si guadagnava la tutela forte». Tale modo di procedere, diversamente da quello previsto nel caso del lavoro per conto altrui «da una parte consentiva di modulare le tutele a partire da una soglia minima [...], d'altra parte permette di immaginare nuove forme e tecniche di tutela» calibrate sulle specifiche esigenze del lavoro autonomo economicamente dipendente (p. 257 s.).

Altri autori, culturalmente più distanti, muovono critiche più «esterne» e radicali, imputando alla proposta del lavoro per conto altrui ora l'elusione del necessario confronto con l'economia ed il conseguente difetto di realismo (R. DEL PUNTA, *Statuto dei lavori e processo dei riforma del diritto del lavoro*, in *DD*, 2005, p. 11 ss.), o, addirittura, l'accentuazione del dualismo del mercato del lavoro, con relativo aumento delle disuguaglianze P. ICHINO, *La stabilità del lavoro e il valore dell'uguaglianza*, in *RIDL*, I, 2005, p. 7 ss., in part. p. 24 s.

¹⁷² M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*. L. Barassi e il suo dopo, cit., ma vedi già Id., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, cit., p. 15 s.

¹⁷³ M. D'ANTONA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in *La disciplina del mercato del lavoro*, cit., 195 ss., laddove l'autore, ipotizzando un *corpus* di diritti comune ad ogni forma di lavoro, propone una graduazione delle tutele inversamente proporzionale all'intensità del coordinamento economico-organizzativo esercitato dal titolare dell'organizzazione in cui la prestazione di lavoro s'inscrive, in tal modo articolando l'idea del lavoro «senza aggettivi», già avanzata nel convegno di Trento del 1988: «al diritto del lavoro – scriveva a quel tempo l'Autore – s'impone l'arduo compito di ridefinire, fuori dalle affidanti dicotomie, il proprio oggetto, il “lavoro” senza aggettivi, da distinguere da ogni altra “attività” economica», M. D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit., p. 46.

*generalissima*¹⁷⁴, o ancora «lavoro *sans phrase*»¹⁷⁵ – con modulazione delle tutele lungo il *continuum* che corre dal lavoro autonomo in senso stretto fino al lavoro subordinato più tradizionale, contrassegnato da eterodirezione.

Secondo quest'ultima impostazione, il *genus* comune del lavoro «senza aggettivi» avrebbe dovuto abbracciare tutte le prestazioni lavorative di carattere prevalentemente personale, costituendo la base per l'applicazione di uno zoccolo minimo di tutele comuni ad ogni forma di lavoro¹⁷⁶. A queste protezioni di base, se ne sarebbero aggiunte di ulteriori e progressive, via via che da un regime di autentica autonomia ci si muove verso stadi di più accentuato *coordinamento* con l'altrui organizzazione, sino all'estremo della subordinazione-eterodirezione, cui riservare il livello massimo di tutela.

Tale impianto, senza dubbio seducente, non si è rivelato immune a problemi di ordine metodologico e applicativo. Quanto al me-

¹⁷⁴ La formula è utilizzata da Ichino il quale si riferisce ad una categoria “generalissima” di rapporti che funzionerebbe da super-fattispecie cui tributare una tutela minima comune, P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., pp. 56 ss.

¹⁷⁵ M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit.; A. PERULLI, *Locatio operis e “lavoro sans phrase” nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, p. 73 ss. Tale prospettiva ha molti elementi di convergenza con il parallelo dibattito sviluppatosi in Francia, laddove la condivisa constatazione del «brouillage des frontières» tra subordinazione e autonomia (A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail*, cit.) ha suggerito a qualcuno di spingere il diritto del lavoro *au-delà de l'emploi*, per giungere ad ipotizzare un «droit de l'activité professionnelle», sganciato del singolo impiego e capace di seguire le persone nel corso dell'intera vita lavorativa. Vedi A. SUPLOT *Au-delà de l'emploi*, cit.

Per una fondazione storico-filosofica dei concetti di *lavoro*, *opera*, e *azione*, più volte richiamati da A. Supiot, ci pare doveroso il rinvio a H. ARENDT, *Vita activa*, Bompiani, Milano, 2005: «l'attività lavorativa – scrive l'A. – assicura non solo la sopravvivenza individuale ma anche la vita della specie. L'operare e il suo prodotto, l'“artificio” umano, conferiscono un elemento di permanenza e continuità alla limitatezza della vita mortale e alla labilità del tempo umano. L'azione, in quanto fonda e conserva gli organismi politici, crea la condizione per il ricordo, cioè la storia. Lavoro, opera e azione sono anche radicati nella natalità, in quanto hanno il compito di fornire e preservare il mondo per i nuovi venuti [...] Il mondo in cui si svolge la *vita activa* consiste di cose prodotte dalle attività umane; ma proprio le cose che devono la propria esistenza solo agli uomini condizionano costantemente i loro artifici» (p. 8).

¹⁷⁶ Per una critica metodologica serrata e puntuale a tale impostazione vedi R. SCOGNAMIGLIO, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 273 ss., in part. p. 287 ss.

todo, è stato giustamente notato che nell'idea del lavoro *sans phrase* si annida un'ambiguità, posto che, nel medesimo schema classificatorio, finisce per rientrare tanto il lavoro come istituto giuridico generale, quanto la classe di rapporti cui si applicherebbe la sola tutela minima¹⁷⁷: l'equivoco, indotto dalla sovrapposizione della parte con il tutto – anche qui una sorta di «sineddoche mendace»¹⁷⁸ – rischierebbe, insomma, di produrre confusione sia sotto il profilo della conduzione dogmatica sia dell'applicazione dei differenti regimi normativi. Per sfuggire all'ambiguità – o forse, più propriamente, per rappresentarla, palesando l'equivoco – la stessa dottrina ha proposto di intendere la categoria di lavoro *sans phrase* in accezione duplice: «in senso ampio è anche un concetto teorico-classificatorio, oltre che una super-fattispecie comprensiva di tutte le classi di rapporti di lavoro [...]. In senso stretto [...] è la fattispecie di quella classe di rapporti di lavoro a cui si applicano solo le discipline minime comuni, che si differenzia dalle altre classi in cui, oltre le discipline minime, si applicano ulteriori discipline, appartenendo ovviamente tutte assieme al lavoro *sans phrase* in senso ampio»¹⁷⁹.

In ogni caso, una volta sposato l'«orientamento metodologico»¹⁸⁰ del lavoro *sans phrase* – che taluno ha intravisto pure nel diritto dell'Unione Europea, e, specificamente, nella Carta di Nizza¹⁸¹ – re-

¹⁷⁷ M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit.

¹⁷⁸ Si allude all'espressione – in altra sede già richiamata (vedi *supra*, Cap. I, § 2.) – utilizzata per la prima volta da M. Pedrazzoli nella relazione svolta durante le giornate di studio Aidlass di Salerno, 22 e 23 maggio 1998 (Id., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit., p. 512) per descrivere l'assetto del diritto del lavoro novecentesco, colpevole di aver concentrato tutte le proprie energie sul solo lavoro subordinato nell'impresa di tipo industriale, nell'erroneo convincimento che tale particolare forma di lavoro, pur egemone in una certa fase, potesse esaurire lo spettro delle molteplici forme del lavorare per altri.

¹⁷⁹ M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit., p. 96.

¹⁸⁰ M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, cit., p. 85.

¹⁸¹ R. DEL PUNTA, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *DRI*, n. 2, 2001, p. 335 ss. Vedi pure S. BORELLI, *Lavoratore (definizione euro unitaria)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico. 3. Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, Bologna, Bononia University Press, 2011, p. 123 ss., per la quale «la definizione di lavoratore, nel di-

stava del tutto aperto, nel dibattito italiano, il problema del dosaggio delle tutele da distribuire sulle singole figure discrete (e dell'identificazione di queste ultime, posto che la fattispecie è, pur sempre, «per gli effetti»)¹⁸².

Tale profilo, spesso esaminato su un piano teorico astratto¹⁸³, è stato in concreto affrontato, ma non risolto, da parte degli studiosi

ritto comunitario, non è univoca, ma varia in base alla materia considerata, secondo un approccio di tipo casistico». (p. 123).

¹⁸² N. IRTI, *L'età della decodificazione*, Milano, Giuffè, 1979.

¹⁸³ «L'ordinamento delle tutele – secondo M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit. – deve implicare una progressione caratteristica: solo dopo che nel cerchio più ampio dei rapporti di lavoro a tutti sono state imputate le tutele minime comuni *a*, è possibile passare ad un cerchio concentrico più ristretto di rapporti di lavoro ai quali sono imputate, oltre le minime, tutele maggiori *b*; solo dopo che in questo cerchio concentrico, tutti i rapporti di lavoro sono protetti con le tutele minime *a* e maggiori *b*, è possibile ritagliare un cerchio ancora più piccolo, in cui le tutele sono ancora maggiori *c*, ecc. Si può denotare la fondamentale qualità descritta dicendo che l'ordinamento dei lavori deve essere del tipo *lessicografico* o *seriale*». L'autore si serve dell'ordine lessicografico utilizzato da J. Rawls, alla cui guisa qualunque principio deve «essere massimizzato sotto la condizione che i principi precedenti siano pienamente soddisfatti [...]; quelli che precedono hanno una priorità per così dire assoluta rispetto ai seguenti e valgono senza eccezioni», J. RAWLS, *Una teoria della giustizia*, Milano, Feltrinelli, 1982, p. 50 ss. L'impianto è suggestivo, ma è proprio la sua sistematicità, alla fine, a non convincere. Se la «sequenza dei principi interpretati come massimizzazioni vincolate» (J. RAWLS, *Una teoria della giustizia*, cit., p. 137) tiene perfettamente rispetto ad una *teoria della giustizia* – e, del resto, come potrebbe essere diversamente, trattandosi di una sfera etica – non è detto che l'impostazione conservi la medesima efficacia sul piano delle tutele giuslavoristiche. In questo campo, tanta rigidità potrebbe creare inutili scompensi e contraddire le esigenze stesse che promanano dal sociale. Facciamo l'esempio di una telelavoratrice in stato di gravidanza che lavori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Potrebbe accadere che vi sia, in tali situazioni, una minor esigenza dei congedi parentali nei primi mesi della gravidanza, inclusi nelle protezioni di tipo *b*, o, addirittura può accadere che l'esigenza di interrompere la prestazione per maternità previsto, poniamo caso, tra le tutele di tipo *a*, si riveli meno pressante dell'esigenza di implementare libertà e autonomia nella gestione dei tempi e delle modalità del proprio lavoro, ordinata come tutela di classe *c*. Oltre alla tutela minima comune, che risponde sostanzialmente al principio generale di correttezza sancito dallo stesso codice civile, ben può verificarsi che le tutele ulteriori si presentino sfalsate in relazione alle singole fattispecie, purché si garantisca, a stadi successivi dell'ordinamento dei lavori, un'intensità protettiva crescente. Del tipo: i rapporti di lavoro compresi nel cerchio cui sono imputate le tutele *d*, pur non beneficiando di *tutte* le tutele *c* (bensì solo di una parte di queste e poi di tutele ulteriori) previste per il cerchio più ampio, hanno, complessivamente, protezione maggiore. Il che consegnerebbe al siste-

impegnati nell'elaborazione di uno «Statuto dei lavori» durante la XIII legislatura¹⁸⁴. Sicché, dopo il fallimento di quel progetto, non è mancato chi abbia preferito suggerire la “scorciatoia” della c.d. derogabilità assistita: una tecnica di tutela che, fatto salvo un regime comune di tutela minima inderogabile, consegna al singolo lavoratore, in particolari contesti e secondo determinate procedure, margini di più o meno accentuata negoziabilità delle condizioni di lavoro (in deroga ai limiti fissati per legge)¹⁸⁵.

Se le diverse ipotesi e proposte sino a qui richiamate si sono variamente articolate anche in ragione delle inclinazioni politiche e culturali dei proponenti, era comune a ciascuna di esse una constatazione di base: la dicotomia lavoro subordinato *versus* lavoro autonomo, con rispettiva annessione o estromissione *tout court* dall'area della protezione giuslavoristica, non era più adeguata alla fenomenologia delle relazioni di lavoro conosciute sul crinale del secolo.

ma una maggiore flessibilità e, in definitiva, una maggiore aderenza alla complessità e articolazione delle figure sociali concrete, con le rispettive, particolari, esigenze.

¹⁸⁴ Ci si riferisce, in particolare al progetto di *Statuto dei lavori* predisposto da M. Biagi, su indicazione dell'allora Ministro del Lavoro T. Treu, bozza preliminare del 25 marzo 1998, in *DRI*, n. 2, 1999, p. 271 ss.

¹⁸⁵ In tal senso era pure orientato il *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*, spec. p. 35 ss., con indicazioni, poi, disattese sia dalla l. delega n. 30/2003 sia dal d.lgs. n. 276/03. In dottrina, all'indomani del d.lgs. n. 276/03 vedi R. DEL PUNTA, *Statuto dei lavori e processo di riforma del diritto del lavoro*, in *DD*, 2004, p. 11 ss., spec. 19 e A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, Cedam, 2004. Ma in tal senso vedi già P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., p. 56 ss. Gli autori fanno salva soltanto l'inderogabilità di una soglia minima di tutele e diritti fondamentali nel rapporto di lavoro ma suggeriscono, poi, in funzione compensativa, di assegnare nuova centralità alle *tutele nel mercato del lavoro*, tanto *in entrata*, (laddove vengono in rilievo il tema dei servizi per l'impiego e soprattutto quello della c.d. formazione continua), quanto in uscita, «attraverso l'agognata... riforma degli ammortizzatori sociali». Così R. DEL PUNTA, *Statuto dei lavori e processo di riforma del diritto del lavoro*, cit., p. 19. A tale impostazione già era stato a suo tempo obbiettato – anche da parte di settori della dottrina cui non possono certo imputarsi nostalgie per l'approccio lavoristico classico – che a questo modo «si rischia di provocare effetti di [...] vasta portata, nei confronti non soltanto delle aree così dette “grigie” o di non agevole qualificazione, ma anche dei rapporti che si collocano a pieno titolo nel cuore del diritto del lavoro tradizionale», R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del “lavoro coordinato”*, cit., p. 48. Per una critica serrata a tale impostazione vedi pure E. GRAGNOLI, *L'attività sindacale e la derogabilità assistita*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Padova, Cedam, 2005, p. 847 ss.

Nessuna di tali proposte sarà, tuttavia, accolta dal legislatore, quando, nell'autunno del 2003, interverrà a meglio definire il lavoro autonomo coordinato. Con la riforma del mercato del lavoro del 2003, e con i più circoscritti interventi che si susseguiranno negli anni a venire, non soltanto la dicotomia resterà salda, ma persino si accentuerà¹⁸⁶. E il medesimo impianto conserva, oggi, la c.d. riforma Monti-Fornero, adottata con legge 28 giugno 2012, n. 92: qui – come vedremo (vedi *infra*, Cap. III) – oltre a riproporsi la netta contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, pure si rinnova, nella sostanza, l'idea tradizionale e tralaticia alla cui guisa «per accedere ad una qualche protezione, nel rapporto e nel mercato, bisogna lavorare *alle dipendenze e sotto la direzione* di qualcuno»¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Cfr., tra gli altri, M.T. SAFFIOTI, *Lavoro a progetto e lavoro autonomo*, cit., che parla di «scelta binaria, con sovraesposizione della fattispecie lavoro subordinato» (p. 719); nel medesimo senso v. anche M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” – IT, 2004, per i quali il legislatore «sembra ancora muoversi nella direzione della dicotomizzazione autonomia/subordinazione», nonché A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in LD, 2004, n. 1, p. 87 ss., spec. p. 90.

¹⁸⁷ O. RAZZOLINI, *Riforma del mercato del lavoro e lavoratori autonomi: un'idea vecchia vestita di nuovo*, <http://www.rivistailmulino.it>, maggio 2012.

CAPITOLO III

LA FISIONOMIA “DOMINANTE”. IL LAVORO A PROGETTO E I SUOI CONFINI

SOMMARIO: 1. L'idea del lavoro a progetto come fattispecie “onnivora”: dal Libro Bianco del 2001 alla c.d. legge Biagi (artt. 61-69, d.lgs. n. 276/03). – 2. L'inedoneità selettiva delle nozioni di «progetto», «programma» e «fase di lavoro», e i dilemmi relativi all'inquadramento, alla struttura e all'oggetto del contratto. – 3. L'influsso della giurisprudenza sulla novella del 2012 (art. 1, commi 23-27, l. n. 92/2012). – 3.1. I più stringenti requisiti tipici *ex art.* 61, comma 1. – 3.2. La conversione del contratto privo di progetto come «effetto legale automatico» (art. 69, comma 1) e il nuovo regime delle presunzioni relative di subordinazione (art. 69, comma 2). – 4. Il «coordinamento» *del* collaboratore *al* committente. – 5. Figure al confine con la fattispecie “dominante”. – 5.1. Le collaborazioni coordinate e continuative e le «prestazioni occasionali». – 5.2. Il nuovo regime delle «partite Iva». – 6. Le tutele del lavoratore coordinato. – 6.1. Equo compenso e recesso causale del committente. – 6.2. La «dipendenza economica» come presupposto delle misure di welfare. – 6.3. Verso una tutela della professionalità del lavoratore coordinato?

1. *L'idea del lavoro a progetto come fattispecie “onnivora”: dal Libro Bianco del 2001 alla c.d. legge Biagi (artt. 61-69, d.lgs. n. 276/03)*

L'indagine sul lavoro autonomo coordinato e sulla sua articolazione e regolazione deve necessariamente misurarsi, a questo punto, con i molti problemi cui ha dato luogo, a seguito della riforma del 2003, l'introduzione della nuova figura qualificata dal legislatore.

re come «lavoro a progetto» (artt. 61-69, d.lgs. 24 ottobre 2003, n. 267/2003, attuativo della l. 14 febbraio 2003, n. 30).

Si tratta di una questione molto rilevante e, per certi versi, “assorbente”, nella misura in cui il legislatore delegante (art. 4, l. n. 30/03) non ha scelto di intervenire, in funzione chiarificatoria – com’era, peraltro, possibile e forse auspicabile – su uno o più requisiti della fattispecie a-negoziale di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. (ad esempio precisando come dovesse intendersi il *coordinamento*, della cui ambivalenza già si è detto). Né, come pure poteva, si è limitato a ritagliare, nell’ambito concettuale del lavoro autonomo coordinato, un tipo nominato e specifico, liberamente eleggibile dalle parti quale schema negoziale eventualmente adeguato all’inquadramento della propria, stabile, relazione di lavoro autonomo prevalentemente personale. Egli, specie nell’art. 4 della legge delega. n. 30/2003, ha fatto, al contempo, molto meno e – purtroppo – molto di più, pretendendo di “ricondere” coattivamente l’universo multiforme del lavoro coordinato (che non fosse già dedotto in una fattispecie negoziale tipica), ad un nuovo ed unitario tipo contrattuale, per di più sempre a durata determinata, innestato sulla radice delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c.

L’idea originaria di produrre una fattispecie “onnivora”, che fagocitasse l’intero mondo delle collaborazioni, è stata poi – com’era inevitabile – ampiamente tradita; sicché, all’esito di due importanti riforme varate nell’arco di un solo decennio¹, residua, nel sistema giuridico, uno spettro assai ampio di rapporti di lavoro coordinato che non devono, necessariamente, essere ricondotti ad un progetto. Sotto il profilo quantitativo, è addirittura possibile che l’area dei rapporti estromessi dall’ambito d’applicazione dell’istituto di nuovo conio – ove sono comprese, fra le altre, tutte le collaborazioni rese in favore del datore di lavoro pubblico (*infra*, § 5.1.) – finisca per sopravanzare, se non lo ha già fatto, il raggio d’azione dello stesso lavoro a progetto. Ciononostante, l’assetto regolativo prescelto, per come è congegnato dal legislatore, presenta la nuova figura come va-

¹ La riforma del mercato del lavoro di cui al d.lgs. n. 276/03 e la riforma Monti-Fornero di cui alla l. 92/2012, peraltro ispirate, almeno in materia di lavoro coordinato, da filosofie essenzialmente coincidenti. Vedi A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, n. 3-4, 2012, p. 541 ss.

riante tendenzialmente generale e senz'altro "dominate" del lavoro coordinato (*infra*, § 5.), essendo sottratte dal suo campo soltanto le ipotesi espressamente contemplate dalla legge; e, peraltro, solo fino a quando, per le più varie ragioni, esse non perdano le caratteristiche, anche solo di *quantità* (ad esempio, durata del rapporto o entità del compenso percepito) cui è subordinata la relativa esclusione.

Per tali ragioni l'indagine sul lavoro coordinato, subisce, *bon gré mal gré*, una torsione: si dovrà mettere a fuoco, d'ora in avanti, anche attraverso impervie avventure esegetiche e ardui tentativi di razionalizzazione sistematica, specialmente la fisionomia consegnata al lavoro a progetto da una tecnica normativa obiettivamente maldestra. Su queste basi, si tenteranno di ricavare, poi, ove possibile, alcune conclusioni di ordine generale attorno alle rinnovate caratteristiche del lavoro coordinato e della subordinazione, pure interrogandosi sull'odierna rispettiva funzione (vedi *infra*, Cap. IV).

Procedendo con ordine, giova premettere che la soluzione normativa adottata con la c.d. legge Biagi – al fine di «evitare l'utilizzazione delle "collaborazioni coordinate e continuative" in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato» – era stata anticipata nell'ambito di una sezione del *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* dell'ottobre 2001 dedicata a «Flessibilità e sicurezza», laddove figurava, per l'appunto, uno specifico paragrafo rubricato «Lavoro a progetto» (II.3.6.)². In quella sede, a fronte delle «profonde perplessità, di metodo e di merito» suscitate dalle diverse proposte in tema di lavoro coordinato (cfr. *supra*, Cap. II, § 6.), si manifestava l'intenzione di «ricondurre» ad un nuovo tipo contrattuale, ricavato nell'area del lavoro autonomo, «i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire, con lavoro prevalentemente od esclusivamente proprio, un progetto o un programma di

² Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, redatto da un gruppo di lavoro coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi, Roma, ottobre 2001, p. 72. Per gli estensori, si trattava di «conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terziarizzazione dell'economia, quella appunto di lavorare e progetto. Si rintracciano sovente caratteristiche di coordinamento e continuità nella prestazione, ma pur sempre in un ambiente di autonomia organizzativa, circostanze che reclamano un'apposita configurazione».

lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente le modalità di esecuzione, la durata, i criteri ed i tempi di corresponsione del compenso»³. Al tempo stesso, secondo gli estensori del documento ministeriale, l'imminente riforma avrebbe dovuto garantire al collaboratore genuino alcuni «diritti fondamentali», specie in materia di compenso, pause, malattia, gravidanza e infortunio⁴.

Le indicazioni contenute nel *Libro Bianco* sono state tradotte all'art. 4, comma 1, lett. c), l. 14 febbraio 2003, n. 30, ove il legislatore delegante ha disposto, innanzitutto, la «riconduzione» delle collaborazioni coordinate e continuative «a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso» (n. 3), con «previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge» (n. 5); in secondo luogo, ha dettato requisiti di forma in ordine a «durata (determinata o determinabile)» della collaborazione, sua «riconcucibilità a progetto», e «proporzionalità» del compenso, prevedendo la stipulazione «dei relativi contratti mediante un atto scritto» (n. 1); in ultimo, ha inteso riconoscere ai lavoratori a progetto alcune «tutele fondamentali», specie in tema di equo compenso (n. 1), maternità, malattia, infortunio e sicurezza nei luoghi di lavoro (n. 4).

La disciplina di dettaglio – Titolo VII (*Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*), Capo I (*Lavoro a progetto e lavoro occasionale*), d.lgs. n. 276/03 – ha conservato la duplice matrice originariamente auspicata per l'intervento regolativo. Ne ha, tuttavia, molto enfatizzato il versante antifraudolento, a discapito del programma di tutela, risultato – almeno in una prima fase⁵ – estremamente «leggero».

L'obiettivo di circoscrivere l'area delle collaborazioni coordinate e continuative è stato perseguito dal legislatore del 2003 con l'imposizione di un nuovo requisito essenziale – aggiuntivo rispetto ai tre elementi già previsti nell'art. 409, n. 3, c.p.c. – che, nello spirito della riforma, avrebbe permesso di discernere tra collaborazioni genuine e spurie: ai sensi dell'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/03, le

³ *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, cit., p. 72.

⁴ *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, cit., p. 73.

⁵ Le tutele del collaboratore genuino saranno, però, implementate a seguito d'interventi legislativi successivi. Sul punto si tornerà oltre, § 6. ss.

collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. dovevano «essere riconducibili», salvo «eccezioni»⁶, a «progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso», individuati dal committente al momento della conclusione del contratto. In pendenza del rapporto di collaborazione, tali progetti o programmi (o fasi di lavoro) dovevano altresì essere: a) «gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato»; b) «nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente»; c) «indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa».

Con previsione piuttosto severa, il legislatore imponeva allora – e impone tuttora – di considerare le collaborazioni prive di progetto come «rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato» (art. 69, comma 1); e ciò indipendentemente dalle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa⁷.

Nell'art. 62, d.lgs. n. 276/03, (apparentemente) dedicato ai soli requisiti di forma, si prevedeva, altresì, che il contratto di lavoro a progetto dovesse sempre essere provvisto di un termine finale, essendo espressamente richiesta l'indicazione scritta della «durata determinata o determinabile della prestazione» [art. 62, lett. a)]. Il legislatore intendeva in tal modo precludere, almeno nell'ambito d'applicazione dell'istituto in esame, la conclusione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato, perfettamente legittimi prima della riforma, postulando che un'esi-

⁶ Si tratta, oltre al caso degli agenti e rappresentanti di commercio (art. 61, comma 1), delle ipotesi contemplate ai commi 2 e 3 dell'art. 61, laddove il legislatore individua, rispettivamente, le prestazioni occasionali (comma 2) e le collaborazioni rese da particolari figure quali: professionisti iscritti agli albi, esercenti attività sportive dilettantistiche, organi di amministrazione e controllo delle società, titolari di pensione di vecchiaia. Giova precisare che le esclusioni contemplate nel terzo comma dell'art. 61 non erano previste dalla legge delega, sicché sono state introdotte, *ex novo*, in sede di decretazione attuativa, pure suscitando qualche (ragionevole) dubbio di legittimità costituzionale per eccesso di delega. A tali esclusioni, espressamente indicate nel Capo I del Titolo VII, sono da aggiungere pure le collaborazioni rese in favore della PA, estranee all'ambito d'applicazione della riforma ai sensi dell'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 276/03, ora regolate dall'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/01, come modificato dai numerosi interventi che si sono susseguiti nell'arco di un decennio. Sul punto, vedi *infra*, § 5.1.

⁷ Tale aspetto, molto controverso sia in dottrina che in giurisprudenza, almeno in pendenza del vecchio regime oggi superato, sarà esaminato approfonditamente al § 3.2.

genza stabile o continuativa del datore/committente potesse essere legittimamente soddisfatta con esclusivo ricorso ad un rapporto di tipo subordinato.

Tale impianto, conservato anche nella più recente revisione dell'istituto⁸, si mostra piuttosto originale⁹ e, per vero, ampiamente discutibile¹⁰: se appare motivato dall'intento di impedire il ricorso al

⁸ Il testo dell'art. 62 ha infatti conservato l'impianto originario ed è ha subito solo piccoli interventi di manutenzione, con riguardo – come vedremo – alla sola lett. b).

⁹ La scelta ricalca, tuttavia, sotto questo particolare profilo, l'impostazione del d.d.l. Lombardi-Salvati in materia di lavoro coordinato, presentato alla Camera dei Deputati in data 9 luglio 1997. Anche in quel progetto di riforma era, infatti, richiesto che i rapporti di lavoro coordinato fossero provvisti di un termine finale, fissato per contratto o determinabile, indirettamente, in funzione del tempo necessario alla realizzazione del programma negoziale concordato tra le parti.

¹⁰ La soluzione adottata dal legislatore del 2003 è stata sottoposta a vigorose critiche da parte della dottrina, la quale vi ha scorto un'autentica «violenza alla sistematica giuridica», rammentando come la natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro non possa discendere dal carattere episodico e temporaneo o, al contrario, continuativo dell'esigenza produttiva, bensì dipenda dalle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (P. ALLEVA, *Ricerca e l'analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, n. 4, 2003, p. 887). Altri (A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *ADL*, n. 1, 2004, p. 293 ss., ma già, del medesimo A., l'intervento dal titolo: *Ai confini della subordinazione: i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il lavoro occasionale e il lavoro accessorio*, svolto all'indomani della riforma in occasione dell'*Incontro di studio: La riforma del mercato del lavoro nella legge N. 30 del 2003 e nel D.lgs. 31 luglio 2003*, Modena, 31 ottobre 2003) ha ritenuto che il divieto di concludere rapporti di collaborazione autonoma a tempo indeterminato (peraltro, nel solo settore privato) fosse incompatibile con la libertà d'iniziativa economica privata (art. 41, comma 1, Cost.) e con lo stesso principio di uguaglianza e ragionevolezza (art. 3, Cost.), perciò considerando incostituzionale la disposizione in esame. Non è inoltre mancato chi abbia proposto più articolate razionalizzazioni e divaricazioni (nella specie, tra collaborazioni riconducibili a progetto *ex art. 61*, per le quali sarebbe ancora ammissibile il tempo indeterminato, e «contratto tipico di lavoro a progetto» *ex art. 62*, sempre a scadenza) orientate a salvare, pure nell'ambito d'applicazione dell'istituto di nuovo conio, i rapporti di lavoro coordinato *sine die* (cfr. M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit. spec. p. 692, e ID., *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, *ivi*, p. 753 ss., spec. pp. 761 s.). Il medesimo Autore, tuttavia, in altra parte del proprio contributo, al diverso fine di porre in questione l'idoneità del requisito del «progetto» nel discernere tra collaborazioni genuine o spurie, rammenta ciò che Marco Biagi intendeva con tale espressione, riferendosi ad un suo scritto del 2001 (M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, p. 257 ss.): qui – ricorda l'Autore –

lavoro coordinato come mero sostituto funzionale di rapporti di tipo subordinato, mal si concilia con un'omissione di peso. In una prospettiva di contrasto alle pratiche fraudolente, manca, infatti, nella regolazione dell'istituto, una disciplina che limiti la reiterazione di contratti a progetto tra le medesime parti, magari replicati, di anno in anno, con progetti o programmi sostanzialmente omologhi¹¹. Pare, insomma, che il legislatore del 2003 non si sia preoccupato di adottare contromisure idonee ad impedire che il committente possa assicurarsi, per tale via, una collaborazione, nei fatti, a tempo indeterminato, perché riproducibile *ad libitum*¹²; con l'aggravante che, in

il compianto Amico e Collega, si richiamava ad un nuovo tipo contrattuale immaginato per il sistema francese (ed ivi effettivamente introdotto, ma solo molto più tardi, dalla *Loi de modernisation du marché du travail*, 25 juin 2008: il «*contrat à durée déterminée à objet défini*» o «*contrat de project*»), «in virtù del quale – scriveva Biagi – il prestatore rimarrà alle dipendenze dell'impresa per il tempo necessario al completamento del progetto». Una proposta – soggiungeva poi l'Autore – «che va nella direzione di *commisurare* [corsivo nostro] le tipologie contrattuali ai mutati modelli organizzativi dell'impresa, oggi sempre più legati al progetto che alla dimensione temporale» (p. 699). Come rileva Pedrazzoli – in ciò rintracciando un «indizio di peso» – non era affatto pacifica, per Marco Biagi, a fronte del modello francese cui si richiamava, la connessione tra il progetto e la natura genuinamente autonoma della collaborazione. Lo era, però, per quel che pare a noi, il legame tra il primo e la delimitazione temporale della seconda, messo in forse dalla dottrina appena richiamata. Cfr. pure, diffusamente, P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *GC*, 2005, I, p. 131 ss., il quale pone particolare enfasi sulla correlazione tra la riconduzione delle collaborazioni a progetti o programmi e la delimitazione temporale del vincolo, ritenendo che il progetto, funzionale alla esatta individuazione dell'interesse produttivo del creditore, debba essere «temporalmente ben circoscritto» (qui p. 133).

¹¹ Si pensi all'affidamento, attraverso più contratti a progetto in successione, di incarichi di durata annuale, aventi ad oggetto la predisposizione di una campagna pubblicitaria per un certo marchio, la promozione di uno o più prodotti da esso contrassegnati o la loro commercializzazione per il periodo di riferimento. Risulta evidente che ove tali contratti fossero reiterati di anno in anno, si andrebbe incontro, nei fatti, ad un utilizzo distorto della fattispecie, difficilmente aggredibile in ragione della mancanza di esplicite contromisure.

¹² L'ipotesi che si sia trattato di una dimenticanza – avanzata, non senza un filo d'ironia, da U. ROMAGNOLI, *Radiografia di una riforma*, in *LD*, n. 1, 2004, p. 19 ss., qui p. 33 – è stata smentita dalla circolare ministeriale, n. 1/2004, laddove, sotto il titolo IV significativamente rubricato «Possibilità di rinnovo», il Ministro del Lavoro si cura di precisare che «analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore». Deve invece ritenersi incompatibile con la configurazione generale dell'istituto la *proroga*

tale ipotesi, per il prestatore di lavoro ogni incarico risulta oltremodo «precario», in quanto legato ad una catena di distinti contatti a scadenza, che il committente può interrompere a propria discrezione.

Lo stesso art. 62 stabiliva – con formula solo marginalmente rivista dalla più recente riforma¹⁵ – che il contratto dovesse contenere – ai soli «fini della prova»¹⁴ – «l’indicazione del progetto o programma», individuata «nel suo contenuto caratterizzante» [lett. b)] e che

del contratto, giacché – com’è stato giustamente osservato – «la sua durata deve necessariamente coincidere con la realizzazione dell’opera o del servizio convenuto», M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro?*, in W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 70/2005, p. 30, [ora in ID. (a cura di), *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*, Bologna, il Mulino, 2006, p. 93 ss.].

¹⁵ La lettera è stata sostituita dall’art. 1, comma 23, lett. b), l. 28 giugno 2012, n. 92, il quale prevede che, tra gli elementi che il contratto «deve contenere», vi sia la «descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire». Sul senso di tali modifiche, connesse alla profonda manutenzione dell’art. 61, comma 1, vedi, *infra*, § 3.1.

¹⁴ Secondo l’interpretazione prevalente e qui condivisa, anche a fronte dell’esplicito riscontro testuale, per il contratto a progetto è richiesta la forma scritta *ad probationem*, di tal che la sua mancata osservanza non compromette la piena validità del contratto (cfr. R. ALTAVILLA, *Le prescrizioni di forma nella disciplina dei contratti di lavoro tra autonomia e controllo*, in *RGL*, 2005, p. 727 ss.). Conseguenze rilevanti si apprezzano, invece, sul piano processuale, poiché – come noto – in mancanza del documento contrattuale, fatti salvi la confessione e il giuramento, sarà preclusa la prova per testi e quella per presunzioni (artt. 2725, comma 1, e 2729, comma 2, c.c.), salvo che il contraente non lo abbia perduto «senza sua colpa». In tal senso, tra i tanti, F. LUNARDON, *La forma del contratto a progetto*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *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, Ipsoa, 2004, p. 51 s.; M. PEDRAZZOLI, *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, cit., pp. 757-760; V. FILI, *La forma scritta nel contratto di lavoro a progetto*, in *LG*, 2006, p. 273 ss.; G. FONTANA, *I requisiti di forma e sostanza del lavoro a progetto nella prima applicazione giurisprudenziale*, in *RGL*, 2007, p. 52 s. Una parte minoritaria della dottrina (E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2005, I, p. 193 ss.) ritiene invece che la norma «mentre impone la scrittura come forma *ad substantiam* per la stipulazione del contratto, la impone solo ai fini della prova per gli elementi costitutivi del contenuto del rapporto» (p. 208). Vedi già, nel medesimo senso, L. DE ANGELIS, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *LD*, n. 3, 2004, p. 249.

L’orientamento dominante, alla cui stregua la forma scritta è richiesta soltanto *ad probationem*, è stato univocamente seguito dalla giurisprudenza, sin dalle prime decisioni in materia: vedi, in particolare, Trib. Torino 5 aprile 2005, in *LG*, 2005, p. 651, nota di FILI e Trib. Ravenna 21 novembre 2005, in *RIDL*, 2006, II, p. 329, nota di BRUN.

andassero pure fissate, *ab origine*, «le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa» [lett. d)]¹⁵.

Alcuni interpreti, sotto la vigenza della disciplina originaria, hanno suggerito di leggere detto «coordinamento» quale «potere per l'imprenditore committente di incidere, con strumenti di supervisione ed indirizzo, sulla attività di lavoro autonomo»¹⁶, presentando tale potere come «l'aspetto dinamico del diritto creditorio di determinazione unilaterale del progetto, non incompatibile con la natura autonoma del rapporto»¹⁷.

Tale prospettazione, qui non condivisa, sarà vagliata approfonditamente in seguito¹⁸, giacché attorno al nodo del *coordinamento* e alla sua natura sembra ruotare la questione relativa all'effettiva fisionomia che il lavoro coordinato ha assunto nel nostro ordinamento, almeno nella variante, tendenzialmente generale, del «lavoro a progetto».

Queste prime provvisorie osservazioni sui requisiti formali e sostanziali del lavoro coordinato «a progetto» già consentono di affermare che il legislatore, attraverso la disciplina contenuta negli artt. 61, 62 e 69, d.lgs. n. 276/03, intendeva “spingere” i rapporti di lavoro parasubordinati di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. verso il lavoro autonomo “puro” di cui all'art. 2222 c.c., come del resto attestavano – e ancora oggi attestano – sia la scelta di imputare al committente

¹⁵ La lettera d) ha conservato, a tutt'oggi, la sua originaria formulazione. Ulteriori elementi di cui è richiesta la forma scritta *ad probationem*, non interessati dalla riforma, sono indicati alle lettere c) ed e) del medesimo art. 62. Si tratta, in primo luogo, dell'indicazione scritta del «corrispettivo» e dei «criteri per la sua determinazione», (nonché dei tempi e delle modalità di pagamento, oltre alla disciplina dei rimborsi spese); in secondo luogo delle «eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto», sempre che la prestazione lavorativa sia svolta presso la sede del committente (*ex* art. 66, comma 4). Va precisato, in ordine alle disposizioni da ultimo richiamate, che l'originario richiamo del d.lgs. n. 626/1996 va oggi inteso al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

¹⁶ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, p. 652 ss., qui 653.

¹⁷ E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit. p. 215.

¹⁸ Vedi *infra*, specie § 4.

un onere descrittivo rigoroso in ordine all'incarico da affidare, per contratto, al collaboratore [art. 61, comma 1, prima parte e art. 62, comma 1, lett. d], sia quella di prescriverne la *gestione autonoma* da parte di quest'ultimo, ridimensionando, a tal fine, i rischi di sconfinamento nella fattispecie contermine della subordinazione, conaturati alla (lunga) durata del vincolo contrattuale [art. 61, comma 1, ultima parte, art. 62, comma 1, lett. b)]. Appariva, inoltre, parimenti chiara, dal principio, la *ratio* antielusiva dell'operazione allestita dal legislatore. Non già – come è parso a molti¹⁹ – perché lo si dicesse, a più riprese, in testi e documenti sprovvisti di valore normativo, bensì per la circostanza – questa sì, giuridicamente rilevante – che la fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. si arricchiva, in funzione selettiva, di requisiti tipologici diversi ed ulteriori rispetto a quelli contenuti nella norma processuale su cui s'innestava l'istituto di nuovo conio²⁰: requisiti la cui mancanza significativamente comportava – ed ancor più nettamente comporta, oggi – la “conversione” delle collaborazioni coordinate e continuative in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 69, comma 1).

2. *L'inedoneità selettiva delle nozioni di «progetto», «programma» e «fase di lavoro» e i dilemmi relativi all'inquadramento, alla struttura e all'oggetto del contratto*

Le osservazioni appena formulate non autorizzano a ritenere che i nuovi requisiti introdotti dal legislatore del 2003 si presentassero, agli occhi dei primi commentatori, come tali idonei a persegui-

¹⁹ Vedi, a mero titolo di esempio, S. BARTALOTTA, *Il lavoro a progetto, senza progetto: una critica all'interpretazione «morbida» dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2005*, in RIDL, 2007, II, p. 40 ss., spec. p. 41, il quale, al fine di caldeggiare soluzioni esecutive che peraltro condividiamo, richiama il Libro Bianco, e le relazioni di accompagnamento rispettivamente al d.d.l. n. 848/2001 e alla l. n. 30/2005: documenti certo preziosi ma obiettivamente privi, a rigore, di ogni pregnanza normativa.

²⁰ Vedi, tra gli altri, V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, W.P. C.S.D.L.E “Massimo D'Antona”. IT – 34/2005, per il quale «l'intento del legislatore delegante era [...] quello di integrare l'ampia dizione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. in modo da circostanziare la relativa categoria di rapporti» (p. 8).

re lo scopo cui l'istituto era preordinato. Se una parte della dottrina, pur con ampia varietà di accenti, ha (timidamente) mostrato di riconoscere una qualche idoneità selettiva alla nozione di «progetto» – nozione peraltro declinata anche al plurale, sin dalla disposizione di apertura del Capo I («uno o più progetti specifici» *ex art.* 61, comma 1) – essa ha unanimemente esibito grande scetticismo in ordine ai concetti di «programma/i di lavoro» o «fasi di esso»²¹: formule – si è osservato²² – dai contorni labili e incerti, e pertanto suscettibili di essere dilatate a dismisura²³.

²¹ Invero la lettura più logica, la più accreditata e diffusa, quella proposta – almeno implicitamente – dallo stesso Ministro del Lavoro nella circolare n. 1/2004 intende la «fase di esso» come fase di programma. Tale interpretazione trova conforto testuale nell'art. 67, comma 1, dove il legislatore dispone che i contratti di lavoro[...] si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso. Tuttavia, se la grammatica e la sintassi non sono un'opinione, sembrava doversi giungere a diversa conclusione con riguardo alla formulazione originaria dell'art. 61 comma 1: lì il complemento di specificazione, declinato al singolare, non poteva che accordarsi con il solo sostantivo singolare presente nella frase, ossia «lavoro», giacché per riferirsi a «programmi» si sarebbe dovuto scrivere «fasi di essi».

²² Tutti i primi commentatori concordano, sovente con preoccupazione, sulla maggior ampiezza semantica delle locuzioni «programma di lavoro» o «fasi di esso»: cfr., tra gli altri, F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276/2003*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, 2004, p. 4 ss.; A. MARESCA, *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, cit., p. 658 ss.; M. TREMOLADA, *L'opinione*, *ivi*, p. 654 ss.; L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, Cedam, 2005, II, 1296 ss.; M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, cit., p. 812 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT. – 25/2003, p. 4 ss.; M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, cit., p. 4; G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *RGL* n. 1, 2004, p. 87 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *LD* n. 1, 2004, p. 93 s.; E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., p. 203; M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., spec. p. 694 ss.

²³ Alcuni tra gli Autori richiamati alla nota che precede (vedi soprattutto M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, cit., p. 818 s.) hanno provato ad insistere sui caratteri di «originalità» che avrebbero dovrebbero contraddistinguere il progetto (ma anche il programma o la fase), soffermandosi sulla natura «specialistica» o sul «particolare contenuto professionale» dell'attività promessa. Il rilievo è stato condiviso solo in (minima) parte dalla giurisprudenza, la quale, se per un verso ha effettivamente escluso la legittimità di più contratti a progetto «in tutto e per tutto identici tra loro, ed identici altresì all'oggetto sociale» (così Trib. Torino, 15 aprile 2005 cit., p. 659), per altro verso non ha ritenuto di sposare le tesi più restrittive,

Quanto alla «fase di lavoro», ove tale locuzione fosse stata utilizzata per descrivere il più elementare segmento di lavorazione in catena di montaggio, inaugurato dalla grande impresa verticale di matrice taylorista-fordista, c'era da dubitare che gli stessi J. Taylor e H. Ford avrebbe trovato alcunché da eccepire²⁴. Non è casuale che la dottrina, per dare efficacia all'impianto regolativo, abbia imboccato i più vari itinerari esegetici, privilegiando ora un'interpretazione teleologica delle norme, ora una loro, più o meno originale, «razionalizzazione» sistematica. Sul primo versante, qualcuno ha ritenuto che «i concetti in esame [andassero] letti attraverso il filtro costituito dalla *ratio legis* e, dunque, in modo da privilegiare il significato più idoneo ad ostacolare operazioni meramente elusive delle garanzie del lavoro subordinato»²⁵, mentre altri, rifiutando di distinguere tali nozioni – come invece suggeriva una prima circolare ministeriale²⁶ – hanno preferito intenderle in modo unitario alla stregua di «endiadi»²⁷, come esposizione, enunciazione o piano di ciò che il

escludendo che sia pretesa dal legislatore «un'attività di natura altamente specialistica o di particolare contenuto professionale» (Trib. Genova, 5 maggio 2006, in *RIDL*, 2007, II, p. 40 ss., qui p. 45) o ancora un'attività caratterizzata «dalla straordinarietà od occasionalità» rispetto al «normale ciclo produttivo dell'impresa» (App. Firenze, 17 gennaio 2012, in *Banca dati Pluris – Utet-Cedam*). Militavano, del resto, in senso contrario, non soltanto le indicazioni contenute nella circolare ministeriale n. 1/2004 – la quale precisa che «il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa» – ma pure il tenore letterale dell'art. 61, comma 1, che, nella sua formulazione originaria, si limitava a richiedere che i progetti fossero «specifici».

²⁴ Vedi F. MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *LD*, 2/3, 2006, p. 339 ss. qui p. 346.

²⁵ R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, cit., p. 6; giacché – come Altri ha giustamente osservato (M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *ADL*, n. 1, 2005, p. 1 ss.) – «il vero problema è, e resta, quello di verificare se i progetti saranno, o no, realizzati in modo autonomo» (p. 18, nota 87).

²⁶ Circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1. Secondo il Ministro del Lavoro, infatti, mentre «il progetto consiste in un'attività ben identificabile e funzionalmente collegata ad un risultato finale cui il collaboratore partecipa», al programma di lavoro non è direttamente riconducibile un risultato finale: «il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni o risultati parziali».

²⁷ In tal senso, prima di altri, G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, n. 3, 2003, p. 664 ss., qui p. 668.

committente vuole realizzare²⁸. Secondo interpretazioni di questo tenore, esse non erano da considerare come *entità materiale* o *attività in sé*, semmai come «previa rappresentazione o immagine di tale attività e quindi, in sostanza, del compimento dell'opera o del servizio»²⁹, proiettata nella organizzazione aziendale nel cui ambito l'opera doveva essere prestata³⁰.

Se il primo requisito selettivo non pareva comunque idoneo a discernere tra collaborazioni autenticamente autonome e rapporti simulati, gli altri elementi presenti nel testo dell'art. 61, comma 1 (ora novellato), invece di specificare il quadro, finivano per complicarlo ulteriormente, rendendolo quasi inestricabile: ciò che nell'art. 409, n. 3, c.p.c. è qualificato soltanto in negativo (secondo la nota formula «...anche se non a carattere subordinato») nel d.lgs. n. 276/03 viene qualificato positivamente, con la precisazione che i progetti o programmi, pur «determinati dal committente», dovevano essere «gestiti *autonomamente* dal collaboratore *in funzione del risultato*, nel rispetto del *coordinamento* con l'organizzazione del committente». La formula insisteva, opportunamente, sull'autonomia organizzativa ed esecutiva del prestatore di lavoro, ma sembrava poi rimandare, in modo fuorviante, alla tradizionale distinzione tra «obbligazioni di mezzi» e «obbligazioni di risultato»: una distinzione – come si è osservato in altra parte del presente scritto³¹ – che ha mostrato, nel tempo, la propria inadeguatezza nel fungere da criterio discrezionale tra le fattispecie fondamentali, se non altro per il rilievo che anche la prestazione del lavoratore subordinato deve conseguire un risultato, inteso come *utilità* per il datore/creditore³².

²⁸ G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, cit. p. 668. Non distante l'opinione di G. FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, Giapichelli, 2004, secondo il quale i termini «progetto» e «programma» sarebbero «sinnomi», o comunque «complementari» (p. 254).

²⁹ M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 697.

³⁰ A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit., p. 96 s.

³¹ Vedi in particolare le osservazioni svolte nel Cap. I, spec. § 2. ss., e, ivi, i riferimenti bibliografici, a partire da L. MENGONI, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, cit.

³² Cfr. di recente, fra i tanti, U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit., spec. p.

A molti appariva, altresì, poco pregnante la stessa formula di chiusura della disposizione, mantenutasi inalterata anche nella formulazione odierna: la pretesa *indipendenza* «dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa», sembrava alludere, indebitamente⁵³, all'adempimento *uno actu*, tipico della prestazione d'opera di cui all'art. 2222 c.c.⁵⁴, dimenticando che la fattispecie in questione rientra comunque nell'alveo dei rapporti per i quali il «tempo dell'adempimento» ha particolare e specifica rilevanza – come accade per l'agenzia, la rappresentanza commerciale, il mandato o il deposito⁵⁵ – la si voglia o meno qualificare come «contratto di durata» in senso tecnico: «ritenere che il lavoro a progetto – si è scritto al riguardo – in quanto espressione di lavoro autonomo genuino, presupponga l'irrilevanza della durata della prestazione, è frutto di una indebita riduzione delle prestazioni di lavoro autonomo allo schema elementare dell'art. 2222 c.c. in cui l'*opus uno actu perficitur*, mentre invece il lavoro autonomo si atteggia *anche* come contratto di durata»⁵⁶. In ogni caso, pure privilegiando le interpre-

9 ss. Ma già, analiticamente, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., spec. pp. 172 ss. e 412 ss.

⁵³ A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit. p. 101; M. PEDRAZZOLI, *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, in ID. (COORDINATO DA), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, cit., p. 820; V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 34.

⁵⁴ Sembra questa l'idea di una dottrina molto autorevole (M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 1 ss.) che, infatti, assegna alla formula in questione particolare rilievo, ritenendo che debba essere effettivamente intesa «nel senso che l'obbligazione del collaboratore non ha ad oggetto un *facere* e, di conseguenza, [che] il collaboratore è libero di organizzare i tempi del suo adempimento» (p. 22), salvo ritenere, in altra parte del medesimo testo, che il committente è però titolare di un «potere di coordinamento», il cui esercizio non può che avere luogo in costanza di rapporto, limitando, per ciò stesso, proprio l'autonomia del collaboratore in fase di esecuzione del contratto. Vedi, sul punto, le più articolate osservazioni svolte ai paragrafi che seguono.

⁵⁵ Qui però, rileva problematicamente accorta dottrina (M. PEDRAZZOLI, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione*, cit.) vi è «proporzionalità dell'utilità del contratto alla sua durata, perché questa attiene alla funzione di quello», il che è appare altrettanto scontato per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. (p. 518 s.).

⁵⁶ Ciò peraltro avviene – prosegue l'Autore (A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit.) – «*non solo* [c.n.] nel caso di obbligazioni ad esecuzione periodica o ripetuta nel tempo [...] è il caso dell'appalto, del mandato e di tutte

tazioni che considerano la «durata» estranea al profilo causale del contratto³⁷ e attinente, invece, al solo profilo esecutivo di esso, permane comunque un'indubbia rilevanza (non già un'indifferenza) del «tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa», giacché la prestazione deve pur sempre soddisfare un interesse duraturo del committente al continuativo adempimento³⁸.

Tale osservazione trova, peraltro, conforto in una pluralità di elementi presenti nella disciplina del rapporto a progetto, che qui sommariamente si richiama, allo specifico fine di dimostrare l'importante ruolo giocato dal «tempo della prestazione» nell'economia della fattispecie di cui si discute. Ebbene, gli artt. 63, 66 e 67, d.lgs. n. 276/03, rispettivamente dedicati al compenso del collaboratore, al regime previsto nei casi di sospensione del rapporto per malattia, infortunio e gravidanza, e alle ipotesi di risoluzione del contratto, sono tutti accomunati proprio dalla rilevanza ascritta all'elemento della «durata» che anzi, in qualche caso, è a tal punto accentuato da contraddire, manifestamente, alcuni elementi identificativi della fattispecie.

Più in dettaglio, l'art. 63 stabilisce che il collaboratore ha diritto ad un compenso «proporzionato alla qualità e *quantità* del lavoro eseguito», prendendo peraltro a riferimento, nella sua più recente

le *locationes operis* che abbiano ad oggetto prestazioni di *facere* continuative (cfr. ad es. art. 1742, art. 1677, art. 1722 n. 4 c.c.)» (p. 100).

³⁷ M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 61. *Contra*: P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 286.

³⁸ Tali profilo è stato affrontato nel Cap. II, § 4. ss. Ci limitiamo a rammentare, in questa sede, che tutti gli autori che affrontano l'ordine dei problemi qui soltanto evocati, si misurano con le categorie di G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., della cui opera, ancora oggi, corre l'obbligo di fare menzione. Vedi, da ultimo, con specifico riguardo al contratto a progetto "rivisitato", A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit.: «Per riprendere una classica ricostruzione dogmatica» – scrive l'Autore – «nel contratto a progetto "la durata è determinata dallo scopo"; "non ha evidentemente una funzione autonoma e non è utile in sé (non corrisponde in sé alla soddisfazione di un interesse) ma in funzione dello scopo". Diversamente accade laddove la durata "è determinata solo in funzione del tempo ed essa non incontra il limite dello scopo, del risultato finale cui l'attività solutoria è diretta", onde "è utile in sé, cioè il rapporto è utile sinché dura e per lo fatto che dura con quel determinato contenuto obbligatorio" (Oppo 1943, 387)» (p. 546).

versione, le retribuzioni «comparabili» dei lavoratori subordinati³⁹. Altrettanta rilevanza ascrive al tempo della prestazione la disciplina dettata per le ipotesi di sospensione del rapporto dovuta a malattia, infortunio e gravidanza: qui, il legislatore del 2003 – con regime non rivisto, almeno sotto questo profilo⁴⁰ – ha riconosciuto al collaboratore (e alla collaboratrice) il diritto a conservare il contratto in caso di malattia o infortunio che si protragga per un periodo di tempo inferiore ad un sesto del rapporto di lavoro (se la durata è determinata) o a 30 giorni (se è determinabile), senza proroga alcuna del termine finale (art. 66, comma 2); mentre in caso di maternità ha previsto il diritto alla sospensione del rapporto per 180 giorni, con corrispondente proroga del termine finale (comma 3). In nessuna delle eventualità considerate è, tuttavia, contemplata l'erogazione del corrispettivo (comma 1)⁴¹, sicché riesce davvero difficile condividere l'opinione di chi rinviene, in capo al lavoratore, una «obbligazione di risultato», o, comunque un *opus* indivisibile che si perfeziona *uno actu*⁴²: oggetto dell'obbligazione sembrerebbe, piuttosto, il *facere* personale, o la mera attività, da iscrivere utilmente

³⁹ Nella prima sentenza in materia di lavoro a progetto, la dott.ssa Malanetto è portata ad escludere che l'obbligazione dedotta nel contratto a progetto sia qualificabile come obbligazione di risultato proprio in virtù del riferimento alla «quantità» contenuto nella norma in questione. A tale disposizione il Giudice accosta quella contemplata dall'art. 67, comma 2, che attribuendo alle parti la possibilità di recedere prima della scadenza del termine «sembra contraddire la necessità di raggiungere un risultato», Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit., p. 659.

⁴⁰ Sono state invece incrementate, nel tempo, le misure di *welfare*, ma sul punto vedi *infra*, § 6.2.

⁴¹ «In tal modo si rimarca, per un verso, la funzione corrispettiva, negando, per l'altro verso, che l'obbligo assunto dal collaboratore sia qualificabile in termini di risultato (altrimenti l'erogazione del compenso prescinderebbe dallo stato di malattia del collaboratore per collegarsi al risultato conseguito)», A. MARESCA, *L'opinione*, cit., p. 661. Del resto, diversamente opinando, potrebbe giungersi alla paradossale conclusione che il collaboratore, anche in caso di sospensione del rapporto per malattia o infortunio, per adempiere esattamente ai propri obblighi è tenuto al raggiungimento del risultato (la realizzazione del progetto) nei termini concordati; e però il committente può legittimamente ridurre il compenso, anche in caso di puntuale realizzazione del «progetto», in proporzione alla durata della sospensione del rapporto per infortunio o malattia.

⁴² Cfr. M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, n. 3-4, 2012, p. 569 ss., spec. p. 575 s.

nell'altrui ciclo produttivo, per l'intera durata del rapporto in questione⁴³. Ciononostante, il legislatore ha disciplinato in modo affatto peculiare l'estinzione del contratto⁴⁴, con regime rimasto in vigore fino all'estate del 2012: l'originaria formulazione dell'art. 67, una volta stabilito che i contratti a progetto «si risolvono al momento della [sua] realizzazione» (comma 1), contemplava, infatti, accanto al recesso anticipato «*per giusta causa*», pure quello «per altre diverse causali e modalità, incluso il preavviso» (art. 67, comma 2), il che aveva destato particolare stupore in dottrina, in ragione dell'inconsueta ammissibilità del recesso con preavviso nell'ambito di un rapporto sempre a scadenza⁴⁵.

Senza indugiare oltre, in questa sede, su profili di disciplina che saranno a suo luogo indagati, è qui da rilevare come l'incerta fisionomia consegnata al lavoro coordinato dal legislatore del 2003, lasciasse aperta un'ampia gamma di problemi relativi all'esatto inquadramento dell'istituto, alla *natura dell'obbligazione* del collaboratore e, persino, all'*oggetto* del contratto – atteso che il progetto, pur determinato in via unilaterale dal solo committente, era espressamente definito come «oggetto» del contratto dall'art. 67, comma 1 –

⁴³ Propende per questa soluzione anche M. TREMOLADA, *L'opinione*, cit., p. 655.

⁴⁴ Sul punto, in dottrina, vedi, diffusamente, U. GARGIULO, *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in *ADL*, 2004, p. 895 ss.

⁴⁵ Non per caso alcuni commentatori (R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, cit.), peraltro consapevoli di forzare l'interpretazione a fini di razionalizzazione sistematica, avevano ipotizzato che, al secondo comma dell'art. 67 il legislatore non avesse inteso statuire un regime di libera rececibilità bensì avesse accordato alle parti facoltà di prevedere altre ipotesi risolutorie, sempre di natura causale, riconducibili al giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o consistenti in clausole risolutive espresse (ex art. 1456 c.c.). Di «possibilità del preavviso nel recesso *ante tempus* sorretto da causali» parla M. PEDRAZZOLI, *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, cit., a propria volta segnalando che tale disciplina «rientra nelle improvvisate disinvolture che questo legislatore continua a propinarci» (p. 825). L'idea del recesso esclusivamente causale è ritenuta non rispondente al dato testuale dalla prevalente dottrina (M. RUSCIANO, *D.Lgs. 276 e subordinazione: variazioni sul tema*, in *DL*, 2005, I, p. 439, qui p. 448; E. GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006, p. 62, nonché, da ultimo, G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro a progetto*, in *Enc. dir. Annali*, IV, Milano, Giuffrè, 2011, p. 667, qui p. 682), né ha trovato riscontro in giurisprudenza, laddove si è ritenuto che l'ipotesi del recesso con semplice preavviso fosse chiaramente riconosciuta dalla disposizione in discorso.

tanto da legittimare opzioni interpretative non solo diverse, ma pure opposte. Raggruppandole con qualche approssimazione, la maggioranza degli autori, che definiremmo “continuasti”, tendeva ad escludere la creazione di un nuovo «tipo contrattuale», considerando il «progetto» come elemento *meta-tipico* (di *una parte* del lavoro autonomo: nella specie, le collaborazioni coordinate e continuative di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c.) estraneo alla struttura dell’obbligazione⁴⁶, talvolta intendendolo come semplice «modalità» della prestazione⁴⁷ o requisito «solo formale» del contratto⁴⁸.

Altri interpreti ritenevano invece che, con la riforma del 2003, si fosse effettivamente pervenuti alla creazione di un nuovo tipo negoziale, chi intravedendovi un *tertium genus* interstiziale tra autonomia e subordinazione⁴⁹, propiziato *de iure condendo* anche in costanza del vecchio regime⁵⁰, chi un sotto-tipo ricavato nell’alveo

⁴⁶ A. MARESCA, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *GL*, n. 4, 2004, p. 658 ss.; A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, cit. e ID., *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, cit., p. 294 s.; M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, cit., p. 4; G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, cit., p. 87 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit. p. 92 e ID., *Sub artt. 61-69*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, 2004, p. 707 ss.; L. CASTELVETRI, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 137 ss.

⁴⁷ M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto. Profili teorico ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, cit., p. 1433; M. FREDIANI, *Le nuove collaborazioni: il contratto a progetto*, in *LG*, n. 4, 2004, p. 350. In questo senso anche la più volte richiamata circolare ministeriale dell’8 gennaio 2004.

⁴⁸ L. DE ANGELIS L., *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 247 ss.

⁴⁹ In tal senso tanto R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, cit., p. 2 s. quanto M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., il quale ritiene che «la nuova disciplina introduce elementi nuovi nella sistematica del diritto del lavoro in quanto esprime il superamento della centralità del lavoro subordinato»: a giudizio dell’Autore «i tipi legali [...] non sono più due, ma tre» (p. 17).

⁵⁰ R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, cit.

del lavoro autonomo⁵¹, chi un «nuovo schema negoziale» ricavato «nell'area concettuale del lavoro autonomo»⁵². Tra questi ultimi, vi era, poi, chi – valorizzando ora la *ratio legis*, ora il tenore testuale di alcune disposizioni – considerava la prestazione dedotta in contratto una «prestazione di risultato»⁵³, anche giungendo a riconoscere, nel progetto, l'*oggetto* del contratto in senso proprio⁵⁴.

Non mancavano, infine, ricostruzioni più complesse e articolate, le quali, preso atto dell'ambiguità del contesto normativo, tentavano di ricondurlo a sistematicità con qualche consapevole forzatura interpretativa. In quest'ordine d'idee si muoveva chi riteneva di poter considerare la *riconcucibilità a progetto* in modo duplice e concorrente⁵⁵: da un lato, «a stregua di *substrato materiale del rapporto giuridico*», e anzi come «*presupposto o condizione del contratto*» – ritenendosi a ciò autorizzato dalla circostanza che «il progetto è determinato dal solo committente», diversamente da quanto prescrivono gli artt. 1321 e 1346 c.c., e che «la sua assenza è sanzionata con

⁵¹ COSÌ G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, cit.; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, ivi, p. 581 ss.; ID., *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., spec. 1349 ss.

⁵² V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 27 ss.; ID., *Prime chiose sulla nuova disciplina del lavoro a progetto*, cit., p. 3.

⁵³ In questo senso 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, Esi, 2004, p. 187 ss.; A. PIZZOFRATO A., *Il lavoro a progetto*, in *Studi in memoria del Prof. Salvatore Hernandez*, Fondazione Diritto del lavoro A. Miglioranza, Roma, 2004, p. 187 ss. Altri, infine, ritiene che il progetto, il programma o la fase consistano in un «percorso» che individua i vari momenti in cui il *risultato* è scomposto (G. CAVANESI, *Il contratto di lavoro a progetto: profili ricostruttivi e spunti sistematici*, in *DML*, 2004, 1-2, p. 238), altri ancora [G. VILLANI, *Il lavoro a progetto*, in M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, Giappichelli, 2005] che si presentino alla stregua di «elemento negativo della subordinazione» (p. 574). *Contra*, v. le opinioni di M. TREMOLADA e A. MARESCA in *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, cit., rispettz. pp. 654 e 658.

⁵⁴ G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, n. 1, 2004, p. 27, il quale valorizza, a tal fine, tanto la *ratio* antifraudolenta dell'istituto, quanto la lettera dell'art. 67, comma 2.

⁵⁵ A. VISCOMI, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. GHEZZI (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, Roma, 2004, p. 317.

la conversione» e non «con la nullità» per mancanza dell'oggetto – e, dall'altro, «come tratto specifico dell'oggetto della prestazione dedotta in contratto, o addirittura a stregua di oggetto dello stesso contratto» [conformemente alla lettera degli artt. 67 e 62, lett. b)]. Non mancava, infine, chi, procedendo ad un ambizioso tentativo di razionalizzazione, riteneva che fossero riconoscibili, nel Capo I, del Titolo VII, non una ma *due* distinte fattispecie: i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. «riconducibili a progetto, ex art. 61», anche «a tempo indeterminato», e «il contratto tipico di lavoro a progetto, ex art. 62», sempre a termine: veniva in tal modo evitato l'integrale «traghettonamento coercitivo» della fattispecie a-negoziale di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., «dentro un contratto tipico di lavoro a progetto», così salvaguardando la nuova regolazione del lavoro coordinato da plurime censure d'incostituzionalità, ritenute altrimenti inevitabili⁵⁶.

⁵⁶ La «teoria del doppio binario» è espressa da M. PEDRAZZOLI M., *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., specie alle pp. 657 ss. e 690-694, nonché, con specifico riguardo ai di presunta incostituzionalità del «binario unico» per contrasto con gli artt. 41 e 35, comma 1, Cost., pp. 829-833. «Il binario della riconducibilità a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c. – scrive l'Autore, sulla base di riscontri sistematici e testuali che non possiamo qui richiamare – è perennemente aperto in via a se stante. Non è affatto vero che tali collaborazioni debbano essere soppiantate dallo schema contrattuale nominato, per cui l'unico binario a disposizione sarebbe un contratto di lavoro autonomo a termine» quando invece «è stata abbracciata l'ipotesi del doppio binario. In tale prospettiva – prosegue l'Autore – emancipati dall'acritica credenza che sia il solo strumento utilizzabile, il contratto a progetto svolge invece una funzione di completamento e articolazione della razionalizzazione: uno strumento sicuramente utile e riequilibrante perché destinato a coprire un'area eccedentaria a quella delle collaborazioni» (p. 692). Una critica metodologica è rivolta a Pedrazzoli da M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, cit., p. 602, il quale, dinanzi alla «moltiplicazione dei modelli normativi» prospettata dal Collega, osserva che, «specie nell'interpretazione dei testi normativi nuovi, occorre sempre usare il rasoio di Occam e ricordare che "entia non sunt multiplicanda" [praeter necessitatem]» (anche se, per vero, l'intera costruzione del doppio binario, condivisibile o meno che sia, sembra mossa proprio da una "necessità": quella di salvare l'impianto legislativo dall'incostituzionalità per contrasto con gli artt. 41 e 35 Cost. *Contra* anche E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., il quale, con osservazione che riteniamo di condividere, pur dando atto che la teoria del doppio binario è «proponibile in linea astratta», ne critica, però, l'impostazione sulla base del fatto che «le disposizioni dell'art. 62» appaiono troppo «strettamente legate alla norma definitoria dell'art. 61 primo comma» (p. 207). Non vi sono state, sino ad oggi, pronunce giurisprudenziali che smentiscano questo legame, né, pro-

3. *L'influsso della giurisprudenza sulla novella del 2012 (art. 1, commi 23-27, l. n. 92/2012)*

Come si è osservato nei paragrafi che precedono, la normativa sul lavoro a progetto ha alimentato, in dottrina, numerosi dubbi e contrasti interpretativi poi riverberatisi, com'era naturale, nelle prime decisioni giurisprudenziali in materia⁵⁷. Alcuni di essi hanno, tuttavia, finito per trovare soluzione proprio in sede applicativa, laddove sono nel tempo maturate letture e interpretazioni successivamente fatte proprie ora dagli organi amministrativi ora dallo stesso legislatore (l. 92/2008).

Oltre ai dilemmi di carattere dogmatico che hanno circondato – e ancora circondano – la natura dell'obbligazione dedotta in contratto (di risultato o di mezzi?), le caratteristiche del *coordinamento* (agito dal committente o esercitato dal collaboratore?) e persino l'oggetto stesso del contratto in discorso (il progetto, la prestazione d'opera o l'attività?), molti autori – come si è visto (vedi *supra* § 2.) – si erano misurati, all'indomani della riforma, con il concreto problema della mancata definizione, da parte del legislatore, delle nozioni di *progetto*, *programma* e *fase di lavoro*, cimentandosi essi stessi nel tentativo di addivenire ad un'interpretazione affidabile, vuoi mutuando le definizioni fornite da una prima circolare ministeriale in materia (Circ. Min. Lav. n. 1, 8 gennaio 2004), vuoi proponendo soluzioni autonome, talvolta legate al significato di tali con-

tabilmente, ve ne saranno in futuro, in ragione del fatto che, per un verso, la stessa Corte costituzionale ha ritenuto di riconoscere non soltanto il binario unico, ma pure, almeno implicitamente, la sua legittimità (C. Cost., 5 dicembre 2008, n. 399, in *RIDL*, 2009, II, 304, nota di ICHINO), e che, per altro verso, il legislatore è intervenuto a rivedere l'istituto sul medesimo presupposto. Sul punto si tornerà, comunque, più volte, nel presente capitolo.

⁵⁷ Vedi, a mero titolo di esempio, Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit. laddove l'estensore, chiamato a pronunciarsi per la prima volta in ordine ad un istituto di « assoluta novità », previamente assume la complessità del « dibattito suscitato in dottrina » da una normativa che impiega nozioni e concetti « di difficile inquadramento giuridico » (p. 658). Di « previsioni incoerenti ed equivoche e delle incertezze legate all'omessa definizione delle nozioni di progetto, programma di lavoro o fase di esso » deve dare atto Trib. Modena, 21 febbraio 2006, in *RGL*, 2007, II, p. 271 ss. (e in *LG*, 2006, p. 477 ss., nota di MISCIONE); mentre in Trib. Genova, 5 maggio 2006, in *RIDL*, 2007, II, p. 40 ss., nota di BARTOLOTTA; addirittura si elencano quattro distinte « interpretazioni dottrinali », prima di prendere partito per una di esse.

cetti nell'accezione corrente, talaltra orientate dalla *ratio* antifraudolenta della normativa. In ogni caso, era stata comune a tutti i commentatori la sottolineatura della scarsa efficacia selettiva dei concetti utilizzati, con particolare riguardo alle nozioni di «programma» o «fase», ritenute del tutto improprie e inadeguate allo scopo.

Ebbene, va riconosciuto, a quasi dieci anni di distanza dall'entrata in vigore della riforma del 2003, che la fisionomia assunta dal lavoro a progetto nel diritto vivente ha, almeno in certa misura, smentito lo scetticismo dominante in ambito scientifico.

In primo luogo, la giurisprudenza non ha dimostrato la medesima ansia definitoria riscontrata nel panorama dottrinario: salvo casi sporadici, anziché tentare esperimenti più o meno creativi indirizzati a meglio definire, disgiuntamente, le nozioni di progetto, di programma e di fase di lavoro, i giudici – come era stato suggerito⁵⁸ – hanno sostanzialmente inteso la formula utilizzata dal legislatore in senso sintetico-riassuntivo o alla stregua di endiadi⁵⁹: il legislatore, per la giurisprudenza prevalente, si sarebbe, insomma, limitato a prescrivere la previa e puntuale indicazione dell'*incarico*⁶⁰ da affidare al lavoratore a progetto, esigendo dal committente l'assolvimento di «un onere descrittivo rigoroso»⁶¹ riguardante ora le attività

⁵⁸ G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, cit., p. 664 s.; e, più di recente, ID., *Riflessioni sulla nozione di coordinamento e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, cit., p. 141 ss., spec. p. 156 s.

⁵⁹ In tal senso, esplicitamente, Trib. Genova, 5 maggio 2006, cit.; Trib. Pavia, 13 febbraio 2007, in *RCDL*, 2007, p. 433; Trib. Treviso, 5 ottobre 2007, in *Diritti*, 8, 2008, p. 117, nota di PERULLI; Trib. Milano, 21 giugno 2008, in *OGL*, 4, 2008, p. 871, nota di MARTELLONI; Trib. Milano, 3 novembre 2010, in *LG*, 2011, p. 601, nota di PIOVESANA. Ma vedi *contra*, da ultimo, Trib. Perugia, 24 aprile 2012, per la quale la differenza tra la nozione di «progetto» e le altre distinte formule utilizzate dal legislatore «deve rinvenirsi proprio nel fatto che il programma di lavoro, o fase di esso, è un'attività ben individuata all'interno di quella necessariamente più ampia svolta dall'imprenditore, non direttamente finalizzata al raggiungimento di un risultato finale, poiché funzionale alla confezione del servizio reso dall'imprenditore grazie alla integrazione con l'attività svolta da altri nell'impresa». Cfr., per altri riscontri più risalenti, M. DELLE DONNE, *Lavoro a progetto: definizione e differenziazione delle nozioni di "progetto, programma, fase" nelle pronunce giurisprudenziali*, in *MGL*, 2008, p. 133 ss.

⁶⁰ Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit.

⁶¹ Trib. Bologna, 6 febbraio 2007, in *ADL*, 2007, II, p. 805, nota di F. MARINELLI. Di «onere descrittivo rigoroso» imposto alle parti «ed in particolar modo

richieste al collaboratore⁶², ora «i segmenti dell'attività organizzata dal committente»⁶³ nel cui ambito la prestazione di lavoro autonomo coordinato è destinata a integrarsi⁶⁴.

In secondo luogo, anche leggendo le norme attraverso il filtro della *ratio legis*⁶⁵, i giudici hanno molto valorizzato l'attributo della *specificità*, richiesta tanto dall'art. 61, comma 1 – che parlava di «progetti specifici» – quanto dall'art. 62, comma 1, lett. b) – laddove prevedeva che l'indicazione del progetto o programma fosse *individuata nel suo contenuto caratterizzante*: «non si può ignorare – a parere dei tribunali – che il progetto, *ex lege*, deve avere una sua specificità»⁶⁶, giacché, anche quando si privilegino le interpretazioni meno restrittive, deve comunque riconoscersi che «requisito minimo del progetto è la sua specificità»⁶⁷. Da constatazioni di questa natura, comuni alla quasi totalità delle decisioni rese nell'arco del primo quinquennio di applicazione giurisprudenziale, una parte dei giudici ha, poi, ritenuto di far discendere un ulteriore corollario, invero privo di riscontro esplicito nel testo di legge⁶⁸: la necessaria «non coincidenza» del progetto con l'oggetto sociale dell'impresa committente. Più in particolare, è stata dichiarata, da parte di alcuni tribunali, l'illegittimità di contratti contrassegnati da progetti (o programmi) *coincidenti con l'oggetto sociale dell'impresa committente*, ritenendo doversi riconoscere al progetto, se non un'assoluta «straordinarietà od occasionalità» rispetto al normale ciclo produttivo

al committente» parla anche, più di recente, Trib. Trapani, 22 luglio 2010, in *LG*, 2010, p. 1142.

⁶² Vedi, tra le tante, a mero titolo di esempio, Trib. Milano, 8 febbraio 2007, in *OGI*, 2007, p. 253.

⁶³ Trib. Genova, 5 maggio 2006, spec. p. 45.

⁶⁴ Sul punto vedi M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, in *ADL*, 2007, III, p. 741 ss.

⁶⁵ Secondo il suggerimento tempestivamente fornito da R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, cit., p. 6.

⁶⁶ V, tra le prime, Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit.; Trib. Torino, 10 maggio 2006, in *Bollettino ADAPT*, n. 27/2006; Trib. Milano, 2 agosto 2006, in *ADL*, 2007, II, p. 740; Trib. Bologna, 6 febbraio 2007 cit.; Trib. Milano, 8 febbraio 2007, in *OGI*, 2007, p. 253.

⁶⁷ Trib. Genova, 5 maggio 2006, spec. p. 45. Vedi, in dottrina, M. EMANUELE, *Lavoro e progetto: primi orientamenti giurisprudenziali*, in *GC*, 2006, p. 1605.

⁶⁸ Almeno nella versione precedente alle modifiche apportate all'art. 61, comma 1, da parte della l. n. 92/2012.

vo, un'originalità quantomeno parziale, tale da consentire di distinguere dall'attività principale o adeguatamente circoscriverlo rispetto ad essa⁶⁹.

In ultimo, pur senza giungere a qualificare l'obbligazione che il collaboratore assume con la stipulazione del contratto a progetto come «obbligazione di risultato» – ipotesi scartata nella maggioranza dei casi, perché ritenuta difficilmente conciliabile con la disciplina dettata in tema di corrispettivo (art. 63), sospensioni (art. 66) e recesso (art. 67)⁷⁰ – la giurisprudenza ha comunque ascritto parti-

⁶⁹ L'orientamento, inaugurato da Trib. Torino, 5 aprile 2005 cit., è stato seguito da Trib. Modena, 21 febbraio 2006, cit.; Trib. Pistoia, 17 marzo 2006, in *RC-DL*, 2006, p. 1075, nota di CONTE; Trib. Roma, 31 luglio 2008, in *ADL*, 2009, II, p. 143; Trib. Monza 23 gennaio 2009, in *LG*, 2009, p. 417; App. Firenze 12 febbraio 2010, in *RCDL*, 2010, p. 762, nota di ROTA; Trib. Milano, 24 gennaio 2011, in *LG*, 2011, p. 417; Trib. Milano, 18 luglio 2011, in *Banca dati Utet-Cedam*; Trib. Prato, 27 ottobre 2011, *ivi*, nonché, da ultimo, App. Firenze, 17 gennaio 2012, *ivi*, (ove la Corte precisa che la collaborazione a progetto «richiede che questo, pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa, seppure con essa necessariamente si coordina come suo aspetto, specifico o particolare o ad essa apporta un *quid pluris* connesso alla professionalità del collaboratore») e Trib. Pescara, 29 febbraio 2012, *ivi*, per il quale «occorre che il progetto sia sufficientemente specificato, in modo che possano desumersene le peculiari finalità rispetto alla comune organizzazione aziendale, motivate da specifiche ragioni contingenti, e di conseguenza possa anche verificarsene man mano la effettiva realizzazione nel tempo».

⁷⁰ L'orientamento giurisprudenziale, inaugurato da Trib. Torino 5 aprile 2005, cit., spec. p. 659, è presto divenuto maggioritario. Vedi, tra le tante, seppur problematicamente, Trib. Roma, 9 maggio 2006, cit., che riconosce un «contrasto in dottrina circa la natura della prestazione a progetto quale obbligazione di risultato o di mezzi. La prima interpretazione – precisa il Tribunale – si fonda sull'art. 61 co. 1 d.lgs. 276/2003, che prevede che il collaboratore si gestisca autonomamente in finzione del risultato. Tale soluzione è tuttavia contraddetta dall'art. 63 d.lgs. 276/03, che prevede che il compenso corrisposto ai collaboratori sia proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e dall'art. 67 co. 2, che prevede che le parti possano recedere anche prima della scadenza del termine o della realizzazione del progetto per giusta causa o per le altre causali indicate in contratto, possibilità che sembra contraddire la necessità di raggiungere un risultato. Ammettendo perciò che la prestazione possa essere di mezzi, si ritiene indiscutibile che, per le stesse indicazioni normative di cui all'art. 61 di indipendenza dal tempo impiegato e di finalizzazione ad un risultato, l'attività non possa comunque consistere in una mera messa a disposizione di energie lavorative valutate e controllate con scadenze temporali quotidiane» (*contra*, in dottrina, G. FALASCA, *L'orario di lavoro non è incompatibile con il contratto a progetto*, in *GL*, 2006, p. 13). Vedi pure, più nettamente,

colare valore all'elemento della *gestione autonoma* [del progetto] in *funzione del risultato*: con formula ricorrente, si pretende, in proposito, che sia assegnata al collaboratore una «una precisa attività, delimitata funzionalmente e temporalmente, *cui inerisca un chiaro risultato finale*»⁷¹, o si eccepisce che «il progetto non può ritenersi adeguatamente descritto, senza alcun cenno all'obiettivo da raggiungere e alle attività funzionali al suo conseguimento»⁷².

3.1. I più stringenti requisiti tipici ex art. 61, comma 1

Le acquisizioni giurisprudenziali in precedenza rammentate hanno trovato riscontro nella recente riforma Monti-Fornero⁷³, che ha ridisegnato i contorni del lavoro coordinato, nella variante «a progetto»⁷⁴.

Più in dettaglio, il legislatore ha innanzitutto riformulato il primo comma dell'art. 61, d.lgs. n. 276/03, espungendo dal testo le nozioni di «programma» e «fase». La disposizione, ora modificata (dall'art. 1, comma 27, l. n. 92/2012), stabilisce che i rapporti di collaborazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. «devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore». Il nuovo testo non risolve,

Trib. Milano, 2 agosto 2006, cit., per la quale una mera «attività, in generale una *obbligazione di mezzi* [c.n.], può legittimamente formare oggetto di un contratto di lavoro a progetto, se realizzata nell'ambito di un coordinamento progettuale individuato». *Contra* Cons. Stato, 3 aprile 2006, n. 1743, in *ADL*, 2007, II, 737, secondo cui «il risultato si pone al centro del tipo normativo»; Trib. Piacenza, 15 febbraio 2006, in *LG*, 2006, p. 885, nota di MURATORIO, per cui «l'obbligazione del collaboratore a progetto è di natura autonoma e concreta un'obbligazione di risultato» o, in termini ancor più accentuati, Trib. Modena, 21 febbraio 2006, cit., secondo cui «il risultato del contratto di lavoro a progetto [...] è l'*opus* di cui all'art. 2222 cod. civ. nella sua interpretazione rigorosa di oggetto di un'obbligazione ad adempimento istantaneo, seppure a esecuzione prolungata nel tempo». In tal senso, pure, Trib. Livorno, 8 gennaio 2007, cit.

⁷¹ Secondo le indicazioni fornite dalla citata circolata ministeriale n. 1/2004, testualmente ripresa da Trib. Milano, 8 febbraio 2007, cit. Ma già in tal senso, tra le altre, Trib. Torino, 10 maggio 2006.

⁷² Trib. Milano, 2 agosto 2006, cit.

⁷³ Di tale opinione anche M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, intervento al seminario «La riforma del mercato del lavoro», Università Roma Tre, 13 aprile 2012, in *Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona*.

⁷⁴ Vedi art. 1, commi da 23 a 27, l. 28 giugno 2012, n. 92.

per vero, tutte le ambiguità e contraddizioni riscontrate sotto la vigenza della precedente formulazione, come l'antinomia tra la norma in discorso – la quale prevede che il progetto sia (unilateralmente) individuato dal committente – e l'art. 67, comma 1, ove il progetto è qualificato come «oggetto» del contratto⁷⁵; il primo comma dell'art. 61 risulta, però, più asciutto e lineare, essendo finalmente depurato dei concetti che avevano alimentato le critiche più aspre.

«Il progetto – soggiunge la norma, di seguito – deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa». Con la formula prescelta, da un lato, il legislatore prova a sciogliere i nodi originati dall'ermetica locuzione utilizzata in precedenza («in funzione del risultato»), la quale – come anticipato (vedi *supra*, § 2.) – aveva alimentato legittimi dubbi relativi alla stessa natura dell'obbligazione dedotta in contratto; dall'altro, mutua e cristallizza l'orientamento giurisprudenziale – già fatto proprio da una circolare indirizzata agli organi ispettivi (Circ. Min. Lav. n. 4/2008)⁷⁶ – teso a distinguere la specifica attività affidata al collaboratore da quella, necessariamente più ampia e generale, propria dell'impresa committente⁷⁷.

Dovrebbe, in tal modo, apparire chiaro, adesso, che, se per un verso il progetto non deve coincidere con la normale attività dell'impresa committente, esso neppure può essere identificato, *sic et simpliciter*, con il «determinato risultato finale» cui è, invece, solo «fu-

⁷⁵ Il rilievo è anche in V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 151/2012, p. 5 s.

⁷⁶ Per essa il progetto o programma «non può totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi ma [...] potrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlato». Vedi, in proposito, A. CORVINO, *A proposito della circolare del Ministero del lavoro n. 4/2008 sul lavoro a progetto: profili sostanziali*, in *DRI*, 2008, p. 181 ss.

⁷⁷ Sotto questo profilo, il riferimento all'*oggetto sociale* non sembra doversi interpretare in modo rigoroso, quasi fosse presupposta, in ogni caso, la forma societaria della committente, bensì, più prosaicamente, come sua attività ordinaria o normale (principale o accessoria che sia), rispetto alla quale l'attività del collaboratore a progetto «si coordina come suo aspetto specifico o particolare o ad essa apporta un *quid pluris*» (App. Firenze, 17 gennaio 2012, cit.).

zionalmente collegato», sicché deve concludersi che detto «risultato» riguarda lo scopo cui tende non tanto «l'organizzazione del committente»⁷⁸ intesa nel suo complesso, quanto l'articolazione o funzione di tale organizzazione nel cui specifico ambito l'attività del collaboratore è destinata ad integrarsi. In questo senso è da interpretare anche la nuova formulazione dell'art. 62, comma 1, lett. b) ove è previsto che il contratto debba contenere la «descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»⁷⁹.

Del resto, venute meno le nozioni di programma e fase, riesce difficile sostenere la tesi avanzata nella circolare ministeriale n. 1/2004, per la quale al (solo) progetto doveva inerire un chiaro risultato finale, mentre il programma e la fase ne avrebbero assicurate semplici porzioni o segmenti⁸⁰. In altri termini, il Ministero del Lavoro – ed alcuni interpreti sin troppo ossequiosi nei suoi riguardi – aveva pensato di risolvere l'ambiguità insita nell'espressione «in funzione del risultato», nei fatti diversificandone il contenuto a seconda che fossero in campo «progetti specifici» o, al contrario, «programmi di lavoro» o «fasi di esso». Ma oggi il legislatore dice, benché in modo piuttosto contorto, che nel lavoro coordinato a progetto il collaboratore non si obbliga a realizzare l'*opus perfectum* proprio del lavoro autonomo al suo stadio elementare e archetipico (art. 2222 c.c.), bensì s'impegna a svolgere un'attività continuativa, previamente e dettagliatamente specificata, che deve *utilmente* integrarsi nell'altrui organizzazione economico-produttiva.

Tale interpretazione pare avvalorata pure dal participio passato – in ogni caso mai tanto inopportuno, per le ambivalenze che lo contraddistinguono – con cui il legislatore introduce l'elemento del *coordinamento*: l'espressione «avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente», se nulla chiarisce, purtroppo, sulla natura e sul “verso” del coordinamento medesimo (sul pun-

⁷⁸ Così, in riferimento al vecchio testo della disposizione, A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit., p. 97 che parla di «risultato ultimo» o «risultato del risultato».

⁷⁹ Lettera così sostituita dall'art. 1, comma 23, lett. b), l. n. 92/2012.

⁸⁰ In tal modo, infatti, il Ministero del Lavoro aveva ritenuto di sciogliere e disarticolare l'ambigua formula utilizzata dal legislatore.

to vedi *infra*, § 4.), quantomeno rimarca, in via implicita, «la distinzione tra le attività facenti capo, rispettivamente, al committente e al collaboratore»⁸¹, essendo proprio la distinzione tra di esse a costituire il presupposto di un coordinamento tra l'una e l'altra.

Al fine di limitare l'impiego del lavoro coordinato alle sole prestazioni contrassegnate da un apprezzabile grado di professionalità, il legislatore, nell'ultimo periodo dell'art. 61, comma 1, precisa, altresì, che «il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Anche quest'indicazione è sostanzialmente mutuata dalla circolare n. 4/2008⁸²: essa tuttavia – diversamente da quella relativa alla necessaria non coincidenza del progetto con l'oggetto sociale – reca grandi novità non solo rispetto al testo previgente, ma pure rispetto ad una consolidata tradizione dottrina e giurisprudenziale alla cui stregua «ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento»⁸³.

La soluzione da una parte richiama, pur con formula rovesciata, alcuni limiti introdotti all'uso del lavoro coordinato nel pubblico impiego (sul punto vedi, *infra*, § 5.1.), laddove è previsto, a partire dal c.d. decreto Bersani del 2006, che le amministrazioni pubbliche possano conferire «incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa» sul presupposto che la prestazione in tal modo richiesta sia «di natura tem-

⁸¹ V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, p. 7.

⁸² Nella quale si consiglia agli organi ispettivi di verificare «attentamente il contenuto della prestazione, atteso che una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con un'attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato, tipica della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto». Vedi pure, in giurisprudenza, Trib. Bergamo, 20 maggio 2010, cit. per la quale la circostanza che sia dedotta in contratto una «prestazione [...]estremamente elementare e ripetitiva» rappresenta un significativo indizio della natura subordinata del rapporto; e ciò, quand'anche si tratti di «contratto a progetto "certificato"».

⁸³ Cass. 3 aprile 2000, n. 4036, in *GCM*, 711. In dottrina, per tutti, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit.

poranea e *altamente qualificata*»⁸⁴; dall'altra parte è, presumibilmente, adottata, avendo a mente l'orientamento giurisprudenziale in materia di «subordinazione attenuata», alla cui stregua la natura subordinata di un rapporto che preveda compiti meramente esecutivi e ripetitivi può essere riconosciuta anche ove non emerga chiaramente l'elemento dell'eterodirezione. In quelle ipotesi, difatti, la giurisprudenza è solita riconoscere che «per la semplicità e ripetitività delle lavorazioni, l'elemento della subordinazione [risulta] meno evidente», potendo «ravvisarsi anche nelle sole direttive impartite inizialmente, una volta per tutte»⁸⁵. Ebbene, pare che il legislatore, attraverso la puntualizzazione in oggetto, abbia inteso scongiurare il rischio che la determinazione unilaterale del progetto e l'indicazione delle modalità del coordinamento del collaboratore al committente, da dettagliare in sede di conclusione del contratto [ex artt. 61, comma 1 e 62, comma 1, lett. d)], possano debordare in quelle «direttive impartite inizialmente, una volta per tutte», di cui alla giurisprudenza appena richiamata, ed abbia, così, scelto di fugare il pericolo con una soluzione un po' *tranchant* ritenuta idonea allo scopo.

Sembra, invece, eccessiva la preoccupazione espressa da quella dottrina che insiste sulla nozione di «compiti» astrattamente assegnabili al collaboratore, considerandola «carica di ambiguità»; e, ragionando *a contrario*, ritiene che la formula prescelta «lascia intendere che “compiti” diversi da quelli espressamente indicati [...] possano essere legittimamente ricompresi nel progetto», quando invece «la precisazione dei compiti (mansioni) è un tratto tipico del

⁸⁴ Art. 7, comma 6, lett. c), d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 32, d.l. n. 233/06, convertito con legge n. 248/06.

⁸⁵ Cass. 27 novembre 2002, n. 16805, cit., nonché, più di recente, Cass. 19 aprile 2010, n. 9251, in *Banca dati Pluris – Utet-Cedam*, la quale dispone che «nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione e, allo scopo della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, occorre, a detti fini, far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale».

contratto di lavoro subordinato»⁸⁶. Difatti, se per un verso il concetto impiegato dal legislatore conserva un carattere a-tecnico e generico, per l'altro appare piuttosto chiara la *ratio* della disposizione, che trova peraltro riscontro – come si vedrà – nell'odierna disciplina dei regimi presuntivi rispettivamente introdotti all'art. 69, comma 2, ultimo periodo e all'art. 69 *bis*, comma 2, lett. a).

3.2. *La conversione del contratto privo di progetto come «effetto legale automatico» (art. 69, comma 1) e il nuovo regime delle presunzioni relative di subordinazione (art. 69, comma 2)*

Un secondo rilevante ambito d'intervento giurisprudenziale ha riguardato il c.d. apparato sanzionatorio⁸⁷.

Con riferimento all'art. 69, comma 1, sin dalle prime pronunce giurisprudenziali è stata unanimemente esclusa ogni lettura formalistica del dettato normativo, e si è precisato che «per mancata individuazione del progetto [dovesse intendersi] sia la mancata indicazione formale del contenuto del progetto o programma nel con-

⁸⁶ V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, p. 8 s.

⁸⁷ L'art. 69, con formula a dir poco infelice, è rubricato «divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto». Il comma 1 di tale articolo, come modificato dall'art. 1, comma 23, lett. f), l. 28 giugno 2012, n. 92, prevede che «i rapporti di collaborazione coordinate e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto». Il comma 2, nella sua formulazione originaria e tutt'ora vigente – benché implementata da un nuovo periodo – si limitava a prevedere che «qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti», lasciandosi intendere, in tal modo, il plausibile accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro anche non a tempo pieno e indeterminato (ad es. a tempo parziale o a tempo determinato), ma soltanto se ne «ricorrono i presupposti» (così, da ultimo, App. Brescia, 3 febbraio 2011, in *RIDL*, 2011, II, p. 1159 ss., spec. p. 1164). Il comma 3 del medesimo articolo, mutuando una formula impiegata in altra parte del d.lgs. n. 276/03 (nella specie, all'art. 27, comma 3) precisa altresì: «Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità a principi generali dell'ordinamento, all'accertamento dell'esistenza del progetto e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive che spettano al committente».

tratto sia la mancanza, in concreto, di questi ultimi, per mancata corrispondenza dell'attività di fatto svolta con quanto previsto nel contratto»⁸⁸ o, comunque, la «mancanza dei requisiti sostanziali del progetto»⁸⁹ come definito agli artt. 61 e 62.

Non sempre univoche sono state, invece, le soluzioni fornite al problema della natura (assoluta o soltanto relativa) della presunzione di subordinazione ivi prevista. Se in dottrina l'idea della presunzione relativa, superabile da parte del committente che fornisca prova della reale autonomia del collaboratore, non ha trovato molto seguito⁹⁰, i giudici l'hanno fatta propria in molte prime decisioni in

⁸⁸ T. Milano, 23 marzo 2006, cit.

⁸⁹ Trib. Ravenna, 24 novembre 2005, cit.; Trib. Treviso, 5 ottobre 2007, cit.

⁹⁰ La ritiene, però, «prevalente in dottrina» V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, p. 13, imputandola non soltanto a M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, ivi, p. 1454 ss., spec. p. 1455 e S.P. EMILIANI, *La presunzione legale di conversione del contratto di lavoro a progetto*, in *ADL*, 2006, p. 157 ss., spec. p. 167, che effettivamente la sostengono, ma anche a chi scrive. Si tratta, però, di una svista: nel contributo del 2006 (*Il valore sistematico del lavoro a progetto*, cit.), richiamato nel saggio di V. Pinto, parlo credo con nettezza di «presunzione assoluta di subordinazione» (p. 366), e provavo pure a spiegarne le ragioni soggiungendo che «in caso di mancata previsione dei “progetti, programmi o fasi”, per un'attività prevalentemente personale prestata continuativamente non può immaginarsi, a garanzia del coordinamento, altro che l'esercizio di un potere da parte del creditore/committente in costanza di rapporto», il che – ma sul punto le opinioni sono molto diversificate (vedi infra, § 4.) – mi pareva «sufficiente a compromettere l'assetto delineato all'art. 61». Ho, peraltro, ritenuto di confermare e precisare quest'idea anche in successivi contributi (*La duplice finalità antielusiva del progetto nel “nuovo” lavoro coordinato*, in *OGL*, n. 4, 2008, p. 871 ss. spec. p. 878 s.; *La naissance du contrat de projet en droit italien*, in *Revue de droit du Travail*, 2008, p. 475 ss.; *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *DRI*, 2010, p. 647 ss., spec. § 4.), né ho mutato opinione sul punto. Si sono, invece, espressi in favore della tesi della presunzione relativa, pur con accenti ed argomentazioni diversificate, L. TARTAGLIONE, *Il contratto a progetto nella riforma Biagi*, in *GL*, n. 42, 2003, p. II, spec. p. XI; F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276/2003*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, 2004, p. 4 ss.; A. MARESCA, *L'opinione*, cit., pp. 661-662; D. DE FEO, *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *ADL*, 2004, p. 647 ss., spec. p. 660; L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., 1296 ss., spec. 1309 ss. e, più di recente, anche A. PERULLI, *Riflessioni sul contratto di lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, cit. 107 ss., spec. p. 137 s., che muta opinione rispetto a ID, *Il lavoro a*

materia, facendosi strada a fatica l'opposta soluzione esegetica privilegiata dalla dottrina⁹¹.

progetto tra problema e sistema, cit., p. 112 s., preferendo «una interpretazione correttiva dell'art. 69 co. 1, fondata su una presa d'atto circa l'inadeguatezza qualificatoria del progetto, cui consegue, necessariamente, l'inidoneità dell'inesistenza del progetto a porsi razionalmente come fatto indiziante di tale rilevanza da non poter essere contrastato» (p. 138).

⁹¹ La preferenza per la tesi della presunzione assoluta non ha, tuttavia, significato, nella maggioranza dei casi, condivisione dell'impianto prescelto dal legislatore. Se la dottrina maggioritaria (M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, cit., i quali parlano, suggestivamente, delle «famose tre parole del legislatore in grado di mandare al macero un'intera biblioteca» (p. 7); M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, cit. p. 812 ss.; G. PROIA, *Lavoro a progetto cit.*, p. 665 ss.; C. ZOLI *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2004, p. 359 ss.; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, cit., p. 581 ss.; Id., *Riflessioni sul contratto a progetto*, cit., p. 1349 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., p. 1600 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 744; BELLAVISTA, *Art. 69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, cit., p. 786 ss., spec. p. 778 s.; A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, cit., p. 293 ss.; E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit. p. 193 ss.; M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al... futuro?*, cit., p. 42 ss.; P. CAPURSO, *Patologia del lavoro a progetto*, in *LG*, 2007, p. 24 ss., spec. 29 nonché, diffusamente, V. LUCIANI, *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, in *RIDL*, 2010, I, p. 263 ss., spec. p. 279 s.) ha ritenuto che il tenore testuale delle disposizione imponesse la conversione quale «effetto legale automatico», ciò non ha certo impedito che fossero mosse critiche severe ad un'impostazione di tal fatta, sovente accompagnate dalla segnalazione di presunti profili d'incostituzionalità, in riferimento ora all'art. 3, comma 1, e 24, comma 1, Cost. (F. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, cit. p. 96), ora all'art. 35 Cost. (M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 745), ora all'art. 41, comma 1, Cost. (R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, cit., 19; G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, cit., p. 41), ora all'insieme delle citate disposizioni (A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, p. 294 s.; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 2005, p. 467 ss. spec. p. 482 s.). Censure oggi rinnovate, ancorché in forma dubitativa, da V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, con riferimento all'attuale quadro normativo (p. 13).

Solo in un secondo tempo quest'orientamento si è rafforzato, trovando credito, in particolare, presso i tribunali di Roma e Milano. Secondo l'indirizzo qui prevalente⁹², la disposizione di cui al comma 1 dell'articolo di chiusura del Capo I, Titolo VII, d.lgs. n. 276/03, va intesa alla stregua di «sanzione» o «presunzione *iuris et de iure* di subordinazione», non essendo permessa al committente alcuna prova contraria. E ciò anche quando il contratto di lavoro a progetto sia stato validato da una commissione di certificazione ai sensi degli artt. 75-80, d.lgs. n. 276/03, poiché la relativa qualificazione non ha rilevanza «se non sussistono i presupposti e le caratteristiche che tale tipologia contrattuale richiede»⁹³.

Nelle pronunce giurisprudenziali che percorrono questa strada, viene in rilievo un'ampia e variegata gamma di argomentazioni. In alcune decisioni, l'opzione per il carattere invincibile della presunzione si fonda sull'inequivocabile tenore letterale dell'art. 69, comma 1, e sulla stessa rubrica della norma⁹⁴, sovente sottolineandosi

⁹² V. T. Roma 23 novembre 2006; T. Roma 26 aprile 2007, n. 11027; T. Roma 10 maggio 2007; Roma, 17 dicembre 2007, tutte in *Raccolta della giurisprudenza di merito dei tribunali di Roma, Milano, Torino, Venezia, Bergamo, Voghera e Genova in tema di qualificazione del rapporto di lavoro*, presentata all'incontro di studi dal titolo *Le controversie romane sulla qualificazione del rapporto di lavoro dopo l'introduzione del lavoro a progetto*, Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano". Tra le sentenze rese ad altra latitudine vedi Trib. Milano, 23 marzo 2006, in *RCDL*, 2006, 3, p. 796, nota di RIBOLDI; Trib. Milano, 8 gennaio 2007, in *RGL*, 2007, n. 3, p. 449, nota di ANTONILLI; Trib. Milano, 5 febbraio 2007, in *RIDL*, 2007, 4, p. 809, nota di CHIANTERA; Trib. Milano, 8 febbraio 2007, in *OGL*, 2007, p. 242. Più di recente: Trib. Milano, 26 gennaio 2010, in *LG*, 2010, 4, p. 415; Trib. Milano, 3 novembre 2010, cit.; Trib. Milano, 24 gennaio 2011, in *LG*, 2011, 4, p. 417; Trib. Milano, 10 novembre 2011, in *RCDL*, 2011, p. 874; Trib. Milano, 20 marzo 2012, in *LG*, 2012, 7, p. 727. Seguono il medesimo indirizzo pure Trib. Novara, 10 novembre 2010, in *www.NovaraIUS.it*; Trib. Trieste, 23 marzo 2011, in *LG*, 2011, 7, p. 744. Ritiene giustamente che «fra i giudici la soluzione più frequente è quella della trasformazione automatica in mancanza d'uno specifico progetto» anche M. MISCIONE, *Dialoghi di diritto del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2010, p. 162.

⁹³ App. Brescia, 3 febbraio 2011, in *RIDL*, 2011, II, p. 1159, nota di ROTA.

⁹⁴ Si vedano, tra le prime, Trib. Milano, 23 marzo 2006, cit.; Trib. Milano, 20 ottobre 2006, cit.; Trib. Roma, 23 novembre 2006, cit.; Trib. Milano, 5 febbraio 2007, cit., laddove la formula «divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto» e l'espressione «sono considerati» vengono letti come elementi inconfutabili della necessaria conversione del rapporto, senza possibilità di alternative. Nel medesimo senso, da ultimo, Trib. Milano, 20

– con argomento teleologico – che in caso contrario si finirebbe per frustrare la «dichiarata intenzione del legislatore di reprimere, con la riforma, l’abuso dei cd. co.co.co.»⁹⁵. In altre sentenze, la soluzione della presunzione relativa viene respinta «per il chiaro tenore letterale del *secondo comma* dell’art. 69», il quale ammetterebbe una «fase probatoria sulla sostanza del vincolo» e, dunque, sulla natura autonoma o subordinata del rapporto, «unicamente nelle due ipotesi contemplate dall’art. 61, cioè solamente nel caso in cui vi sia un legittimo programma/progetto (comma 1)» ovvero si versi in una delle ipotesi escluse dall’applicazione della normativa (commi 2 e 3)⁹⁶. L’estensore della decisione appena citata ritiene, infatti, che alla disciplina del lavoro a progetto sia da riconoscere una duplice finalità antielusiva, l’una di tipo sostanziale, l’altra di carattere eminentemente processuale, sicché «le prove sulla natura del rapporto possono essere ammesse solo allorché si sia in presenza di una delle possibilità incluse nei primi tre commi dell’art. 61», immediatamente operando, in caso contrario, la «conversione del contratto» disposta dal primo comma dell’articolo 69.

marzo 2012, cit., laddove si parla di «sanzione per la violazione del divieto di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa al di fuori del contratto a progetto», preceduta da Trib. Milano, 24 gennaio 2011, ove per un verso si ritiene che «la formula legislativa introduce evidentemente una presunzione assoluta (non segnalandosi alcuna locuzione del tipo “salvo che...”»), e dall’altro si rammenta che «il nostro ordinamento non è estraneo alla previsione dell’applicazione delle regole del lavoro subordinato come sanzione in caso di violazioni, elusioni, abusi di determinate forme di contratti di lavoro (cfr. art. 1, c. 5, della L. n. 1369/1960, art. 1 della L. n. 230 del 1962 e art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001)». In dottrina ritiene che la disposizione risponda «ad una finalità essenzialmente sanzionatoria» G. FERRARO, *Alla ricerca del lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, cit., p. 53 ss., il quale, dopo aver escluso, perentoriamente, l’idea della presunzione *iuris tantum*, la qualifica come «presunzione *iuris et de iure*, probabilmente eccessivamente perentoria [...] ma che è perfettamente coerente con l’ottica antielusiva che ha abbagliato il legislatore sin dal momento in cui ha disciplinato la fattispecie in esame» (p. 63).

⁹⁵ T. Roma, 24 aprile 2007, cit.; Trib. Trieste, 23 marzo 2011, cit., dove la «la tesi della presunzione assoluta» appare al decisore «l’interpretazione [...] più coerente con la *ratio* della nuova disciplina».

⁹⁶ T. Milano 21 giugno 2008 cit., il cui estensore procede, in motivazione, alla ricostruzione di un istituto altrove diffusamente indagato: N. DI LEO, *Lavoro a progetto. Interpretazione teleologica delle norme e rassegna commentata di giurisprudenza e pressis amministrativa*, Milano, Ipsa, 2008. In senso analogo, più di recente, Trib. Milano, 3 novembre 2010, cit.

Ciascuno dei percorsi argomentativi sommariamente richiamati ha una sua consistenza. Considerati all'unisono rendono poco plausibile l'idea della presunzione relativa anche nel quadro normativo precedente alla l. n. 92/2012: l'espressione «sono considerati» già indicava chiaramente non una presunzione relativa, ma un effetto legale automatico; l'art. 61, comma 1, stabiliva – e tutt'ora stabilisce – che i rapporti di lavoro parasubordinato «devono», e non semplicemente *possono*, essere riconducibili a un progetto; le eccezioni al divieto di lavoro parasubordinato a tempo indeterminato sono espressamente indicate dalla legge (art. 61, commi 2 e 3) proprio sul presupposto di tale divieto; non può considerarsi priva di significato la circostanza che l'art. 69 sia rubricato *Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, stabilendosi al comma 1 che la conseguenza di tale atipicità è la conversione del contratto; il comma 2 dell'art. 69 sembrava (e sembra) effettivamente orientato a circoscrivere la possibilità di un'indagine probatoria sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa alle sole ipotesi contemplate dall'art. 61, comma 1 (esistenza di un legittimo progetto) e commi 2 e 3 (ipotesi escluse); il legislatore del 2003, per consentire la prosecuzione dei contratti di collaborazione in corso al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276, ha dovuto espressamente prevedere tale possibilità, appositamente regolandola all'art. 86, comma 1.

Né vi era motivo di ritenere – come ha fatto la circolare ministeriale n. 1/2004, in ciò seguita da alcune pronunzie giudiziarie⁹⁷ – che tale interpretazione precludesse al committente di dimostrare l'eventuale sussistenza di un contratto d'opera *ex art. 2222 c.c.* Ciò era e resta, ben inteso, sempre possibile; ma non in ragione della natura (soltanto) relativa della presunzione, bensì in virtù del fatto che *solo* le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. – ossia quelle contrassegnate da *tutti* i requisiti ivi previsti (continuatività, coordinamento e prevalente personalità della prestazione) – su cui la fattispecie si innesta, dovevano e devono essere riconducibili a un progetto *ex art. 61, comma 1*: non anche il lavoro autonomo, per così dire, al suo stato «puro» ed elementare. Sicché, se le parti, in sede di

⁹⁷ Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit., e Trib. Pavia, 13 febbraio 2007, cit.

stipulazione, hanno erroneamente qualificato un contratto d'opera (art. 2222 c.c.) o un'altra fattispecie negoziale tipica come contratto di lavoro a progetto, ben potrà il giudice pervenire in giudizio alla corretta qualificazione del negozio; e ciò senza bisogno di fornire letture correttive del precetto legale, smentendo il carattere invincibile della presunzione. Si tratta, infatti – com'è stato osservato sotto la vigenza della disciplina del 2003 – di esito «non rimovibile [...] con il ricorso alla tesi della presunzione semplice vincibile dalla prova contraria – incombente sul datore – della natura realmente autonoma del rapporto, dal momento che tale impostazione creerebbe un'ulteriore destrutturazione dell'impianto legislativo, facendo rivivere proprio quel contratto che il legislatore aveva inteso seppellire: il contratto di lavoro continuativo e coordinato privo di progetto o programma»⁹⁸.

Tali conclusioni, a lungo mobili in seno alla giurisprudenza di primo e secondo grado⁹⁹, sono oggi cristallizzate dal legislatore, il quale, con norma d'interpretazione autentica¹⁰⁰, prevede che l'art. 69, comma 1 «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»¹⁰¹.

⁹⁸ R. DE LUCA TAMAJO, *L'impatto del lavoro a progetto sulla sistematica del diritto del lavoro*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa?*, Bologna, il Mulino, 2006, p. 111 ss., qui pp. 116-117.

⁹⁹ Sembra preferire la tesi della presunzione assoluta App. Firenze, 29 gennaio 2008, n. 100, in *DPL*, n. 25, 2008; ma vedi, *contra*, App. Firenze, 12 gennaio 2010, in *ADL*, 2010, II, p. 1026 e App. Firenze, 9 febbraio 2010, *ivi*, p. 1028, nota di PENDOLINO.

¹⁰⁰ Art. 1, comma 25, l. 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁰¹ Peraltro, quand'anche – come si paventava – tale disposizione fosse stata espunta dal testo definitivo, il rinnovato contesto normativo avrebbe comunque confortato tale interpretazione: il legislatore, infatti, introducendo nel testo di legge due presunzioni di carattere relativo (rispettivamente all'art. 69, comma 2 e all'art. 69-bis), ha espressamente previsto, in ciascun caso, la possibilità per il committente di fornire prova contraria, ulteriormente confermando, per quel che pare a chi scrive, il carattere invincibile della presunzione di cui al 69, comma 1. Per vero, com'è stato giustamente osservato (M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit.) «la disposizione probabilmente è stata formulata con l'intenzione di accreditare una lettura in

È prevedibile che, di qui a poco, in ordine alla disposizione in oggetto, saranno riproposti i dubbi di legittimità costituzionale già avanzati in costanza del precedente regime, considerato che non è più proponibile alcuna interpretazione adeguatrice della norma. Ebbene, se le perplessità sull'opportunità della soluzione prescelta appaiono astrattamente legittime, non sembra, tuttavia, che le censure siano destinate a trovare accoglimento. Difatti, al netto di ogni osservazione sulle conseguenze che l'introduzione dell'istituto in questione ha prodotto sull'assetto sistematico del diritto del lavoro (vedi *infra*, Cap. IV, § 3.), tanto la Corte di Cassazione quanto la Corte Costituzionale, pur non avendo affrontato direttamente la questione, hanno comunque già fornito preziose indicazioni in merito alla legittimità dell'impianto normativo.

Giova richiamare, in primo luogo, l'indirizzo assunto dai giudici di legittimità in tema di qualificazione del rapporto dei lettori di lingua straniera presso le università, definiti come lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla legge n. 63/2004, attuativa della sentenza della Corte di giustizia n. 212/99 del 26 giugno 2001. Per quel che qui interessa, la Suprema Corte, con sentenza del settembre 2005¹⁰², ha avuto occasione di replicare al principale argomento sulle cui basi si respingeva l'idea della presunzione assoluta di subordinazione per presunto contrasto con disposizioni di rango costituzionale (in particolare l'art. 3, comma 1, Cost.), precisando, da un lato, che *l'indisponibilità del tipo* a suo tempo sancita dalla Corte costituzionale riguarda il solo lavoro subordinato¹⁰³ e, dall'altro, che detta indisponibilità non deve ritenersi operante nella situazione inversa, restando libero il legislatore ordinario di estendere le garanzie pro-

chiave sanzionatoria dell'art. 69 comma 1, ma il suo tenore letterale la rende compatibile anche con una ricostruzione che riconosca nell'art. 69, comma 1, una presunzione assoluta di lavoro subordinato» (p. 573).

¹⁰² Cass., 5 settembre 2005, n. 17759, in *RIDL*, 2006, II, 552 ss., e spec. p. 560.

¹⁰³ Vedi M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, cit. p. 63 ss. Per una diversa impostazione cfr. M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Id. et. al., Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, Cacucci, 2008, p. 851 ss.

prie di quella fattispecie oltre il suo «naturale» – ma sarebbe meglio dire *tradizionale* – ambito d'applicazione¹⁰⁴.

In secondo luogo, non può certo trascurarsi l'orientamento assunto dal Giudice delle leggi con sentenza n. 399/2008. Chiamata a sindacare la legittimità costituzionale della norma transitoria contenuta nel primo periodo dell'art. 86, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, la Corte ha avuto modo di affermare che può farsi legittimamente ricorso al «particolare tipo di lavoro autonomo costituito dalle collaborazioni coordinate e continuative», soltanto ove «sia riconducibile ad uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso». Di tal che, la vera «novità così introdotta a regime dal d.lgs. n. 276 del 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*»¹⁰⁵.

Anche le modifiche al secondo comma dell'art. 69 sono state, a ben vedere, anticipate da un orientamento giurisprudenziale, questa volta minoritario, recentemente richiamato da alcuni giudici di merito. In una sentenza del Tribunale di Novara¹⁰⁶, ad esempio, si dice che «l'elemento in grado di connotare sul piano della specificità il progetto» si può ricavare solo dal fatto che il rapporto di collaborazione possa rivolgersi «ad un certo collaboratore, il quale, per le qualità professionali che è in grado di esprimere attraverso il medesimo progetto, possa assicurare uno specifico risultato; è da questo che emergono le figure di esperti e/o consulenti cui affidare incarichi specifici». Per contro – osserva il Tribunale, anche rifacendosi a un discusso orientamento della Cassazione¹⁰⁷ – quando la collabora-

¹⁰⁴ Vedi in particolare il punto 6 della motivazione.

¹⁰⁵ Corte Cost., 5 dicembre 2008, n. 399, cit., punto 3 della motivazione, non a caso richiamato, espressamente, da Trib. Novara, 10 novembre 2010, cit., nonché, implicitamente (ma testualmente) da Trib. Milano, 20 marzo 2012, cit. *RIDL*, 2009, II, p. 304, nota di ICHINO. Il rilievo è anche in P. ALLEVA, *Il lavoro a progetto*, in *Id et. al.*, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, Roma, Ediesse, 2012, in corso di pubblicazione, spec. § 2.

¹⁰⁶ Trib. Novara, 10 novembre 2010, cit.

¹⁰⁷ Vedi Cass., 8 novembre 2011, n. 23167, in *GI*, 2012, 8-9, nota di MIGNONE, ma già, in precedenza, Cass., 6 settembre 2007, n. 18692, in *DPL*, 48 All. PL, p. 2030, relativa al caso di un addetto alle vendite all'interno dei locali di un'impresa che lo aveva contrattualizzato come collaboratore autonomo occasionale. La Corte ritiene che «quella del commesso [sia] una figura tipologicamente subordinata, co-

zione «sia riconducibile a mansioni normalmente svolte in regime di subordinazione, [finisce] per operare una presunzione di subordinazione *ex art.* 2094 c.c.». Ebbene, a ciò si correla la recente riforma quando, al comma 2 dell'art. 69, aggiunge il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di 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 dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»¹⁰⁸.

Non sembra potersi negare un'obiettiva convergenza tra l'indirizzo giurisprudenziale richiamato e la formulazione prescelta dal legislatore, atteso che ne sono conservati entrambi gli aspetti: per un verso si introduce una presunzione relativa di subordinazione per at-

me quella del lavoratore che in fabbrica è addetto alla catena di produzione», soggiungendo, altresì, che anche il d.lgs. n. 276/03 prevede «rigorosi requisiti formali per le tipologie contrattuali diverse dal lavoro subordinato» (art. 62 per il contratto di lavoro a progetto, art. 70 per le prestazioni occasionali di carattere accessorio ecc.). «Si deve ribadire – ad opinione del giudice – che nel campo del diritto del lavoro (che comprende, *ex art.* 35 Cost., qualsiasi tipologia lavorativa), in ragione della diseguaglianza di fatto delle parti del contratto, dell'immanenza della persona del lavoratore e del contenuto del rapporto [...] le norme imperative non assolvono solo al ruolo di condizioni di efficacia giuridica della volontà negoziale, ma, insieme alle norme collettive, regolano direttamente il rapporto, in misura certamente prevalente rispetto all'autonomia individuale, cosicché il rapporto di lavoro, che pur trae vita dal contratto, è invece regolato soprattutto da fonti eteronome, indipendentemente dalla comune volontà dei contraenti ed anche contro di essa. E la violazione del modello di contratto e di rapporto imposto all'autonomia individuale dà luogo, di regola, alla conformazione reale del rapporto concreto al modello prescritto». Pare difficile negare che la Corte, nella richiamata sentenza, postuli, per l'appunto, una sorta di *presunzione di subordinazione*, destinata ad operare ogniqualvolta un rapporto di lavoro (prevalentemente personale) non si mostri dotato di tutti i requisiti propri di un tipo legale alternativo. Quale che sia il giudizio che si voglia esprimere su tale orientamento, giova rammentare che la stessa riforma Monti-Fornero ha qualificato il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come «contratto dominante» [art. 1, comma 1, lett. a), l. 28 giugno 2012, n. 92] puntualizzando, altresì, che esso costituisce la «forma comune dei rapporti di lavoro» [art. 1, comma 1, lett. a), e comma 9, lett. a)].

¹⁰⁸ Art. 1, comma 23, lett. g), l. 28 giugno 2012, n. 92.

tività, in concreto, svolte «con modalità analoghe» a quelle proprie dei colleghi che svolgano attività lavorativa in regime di subordinazione, per l'altro si sottraggono all'operare della presunzione le prestazioni di «elevata professionalità», quasi riconoscendo l'impossibilità di distinguere, per i più elevati livelli professionali, tra attività svolte in condizioni di autonomia e prestazioni rese in regime di subordinazione¹⁰⁹.

La presunzione di subordinazione *de qua*, ancorché relegata in una disposizione del Capo I, Titolo VII intitolato al lavoro a progetto, sembra riferibile a tutto il lavoro coordinato, posto che si parla di «rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, *anche* [c.n.] a progetto», così contemplandosi, evidentemente, pure quelli che non lo sono. Tale aspetto, sul piano sistematico, sembra confermare il carattere (non certo esclusivo, ma) senz'altro dominante dell'istituto in discorso rispetto al più ampio ambito concettuale del lavoro coordinato. Difatti, come si vedrà in seguito (*infra*, § 5.), se è vero che il contratto a progetto non costituisce la forma esclusiva di lavoro coordinato ammessa e regolata dall'ordinamento giuridico, è pure vero che ne rappresenta, oramai, la variante tendenzialmente generale.

È opportuno menzionare, da ultimo, in questa sede, alcune «Disposizioni particolari in materia di collaborazioni coordinate e continuative», così rubricate dall'art. 50, l. 4 novembre 2010, n. 183/2010. Con le previsioni contenute nell'art. 50, significativamente note come “minisanatoria”, il legislatore ha introdotto una disciplina, specifica e derogatoria rispetto al comune regime sanzionatorio, precipuamente orientata a regolare le conseguenze per le stabilizzazioni dei rapporti di collaborazione (*ex art. 1, commi 1202*

¹⁰⁹ Vedi Cass., 9 ottobre 2006, in *RGL*, 2007, II, p. 144, nota di ROCCELLA, la quale ritiene «non [...] decisiva ai fini della qualificazione la circostanza che la prestazione venga svolta autonomamente, potendo tale carattere conseguire al contenuto tecnico professionale della prestazione concordata».

ss. l. n. 296/2006)¹¹⁰ non andate a buon fine (specie in alcuni noti *call center*)¹¹¹, pure riaprendone i termini¹¹².

¹¹⁰ In base a tali disposizioni, per procedere alla “stabilizzazione” era necessario che i committenti stipulassero accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative (art. 1, comma 1202). La trasformazione (in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato ma con durata non inferiore a 24 mesi) doveva avvenire attraverso atti di conciliazione individuale tra committente e singoli lavoratori interessati (art. 1, comma 1203). La validità degli atti di conciliazione era condizionata all’adempimento dell’obbligo da parte del committente del versamento alla gestione separata INPS di un contributo straordinario integrativo, pari alla metà della quota di contribuzione a carico del committente stesso per il periodo di vigenza della collaborazione (art. 1, commi 1205 e 1206). In dottrina vedi, tra gli altri, V. FILI, *La tutela del lavoro parasubordinato tra stabilizzazioni e buone prassi*, in M. MISCIONE, M. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Milano, Ipsoa, 2007, p. 127 ss., nonché A. PIZZOFERRATO, *La stabilizzazione dei posti di lavoro nella Finanziaria 2007*, in *LG*, 2007, p. 227 s.; B. MASSARA, *Contratti a progetto e co.co.co: le procedure di stabilizzazione*, in *GL*, 2007, fasc. 2, p. 55.

¹¹¹ Si fa riferimento alle mancate stabilizzazioni presso il *call center* gestito dalla società Atesia, dove, all’esito di un accertamento ispettivo effettuato nell’estate del 2006 dagli ispettori della Direzione Provinciale del Lavoro di Roma, erano risultati illegittimi circa 3.200 rapporti di collaborazione a progetto. Sul punto vedi L. CAROLLO, M. MAROCCO, *La stabilizzazione nei call center: un primo bilancio*, in *Bollettino Adapt*, 31 luglio 2007, n. 25, www.adapt.it.

¹¹² La facoltà per i committenti di beneficiare degli “sconti” offrendo la conversione del rapporto anche dopo il 24 novembre 2010 è stata introdotta nel testo di legge in sede di ultima stesura. In prima stesura, la disciplina di cui all’art. 50 aveva la semplice funzione di “sanare” il pregresso, intervenendo sulle offerte di stabilizzazione proposte entro il 30 settembre 2008 e non accettate dai collaboratori. Più precisamente, la norma, fatte salve le sentenze passate in giudicato, esclude che, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, abbiano luogo le normali conseguenze in ordine al riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato con il committente ed al risarcimento del danno a carico di quest’ultimo, qualora egli abbia offerto, entro il 30 settembre 2008, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato in base alle procedure di stabilizzazione previste dalla legge n. 296/2006 (rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 24 mesi, eventualmente a tempo parziale). Analoga limitazione delle conseguenze sanzionatorie è prevista, altresì, per i casi in cui il titolare del rapporto di collaborazione, dopo la data di entrata in vigore della l. 183/2010, abbia ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l’assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere (cfr. M.M. MUTARELLI, *Il risarcimento del danno per i lavoratori non stabilizzati*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro)*, Torino, Giappichelli, 2011, p. 302 ss.).

Nella specie, con disposizione di dubbia costituzionalità¹¹⁵, è stato previsto che, nell'ipotesi in cui sia stata offerta e rifiutata la "stabilizzazione", il committente è tenuto *unicamente* a corrispondere al prestatore di lavoro un'indennità d'importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n.

¹¹⁵ Come sottolineato dal Presidente della Repubblica nel messaggio di rinvio alle Camere del d.d.l. 1167-B, la disposizione modifica, *ex tunc*, gli effetti di rapporti che hanno avuto luogo e si sono, per lo più, risolti, in epoca precedente alla sua entrata in vigore, sol che il committente del rapporto di lavoro parasubordinato offra (o abbia offerto) al collaboratore un contratto di lavoro subordinato; dall'altra la disposizione incide – almeno potenzialmente – sui giudizi in corso, condizionandone l'esito sia con riguardo agli effetti del riconoscimento della natura subordinata del rapporto contestato, sia con riferimento all'entità del danno risarcibile. Tali elementi, oltre a determinare pregiudizio al fondamentale *principio di divisione dei poteri*, parrebbero pure lesivi delle disposizioni contenute negli artt. 24, comma 1 e 111, commi 1 e 2, le quali sanciscono, rispettivamente, il principio di effettività dei rimedi giurisdizionali (leso dal mancato risarcimento del danno integrale) ed il principio base del processo civile alla cui stregua la durata del procedimento non può andare a danno della parte che abbia ragione. Peraltro, quand'anche tali dubbi fossero fugati, vuoi sulla base del carattere extrapenale dello *ius supervenientes* (così F. MARINELLI, *Commento all'Art. 50 - Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative*, in L. NOGLER, M. MARINELLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Torino, Utet, 2012, p. 521 ss., qui p. 524 s.), vuoi sulla base della esclusione di una *intentio legis* precipuamente orientata ad «influire sui giudizi in corso» – ma sono di opposto avviso V. PUTRIGNANO, *La misura indennitaria per la mancata conversione delle collaborazioni a progetto*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Collegato lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 101 ss., qui p. 104 e F. MARINELLI, *Commento all'Art. 50*, cit., p. 521, i quali sottolineano, al contrario, la permeabilità del parlamento alle pressioni lobbistiche intervenute, tra la prima e la seconda lettura del testo di legge approvato in Senato, al fine di favorire la società gerente di un importante *call center* che aveva concluso un accordo sindacale di stabilizzazione cui non aveva, tuttavia, aderito, un centinaio di collaboratori, preferendo la via giudiziaria – comunque la particolare disciplina contenuta nell'art. 50 parrebbe risultare costituzionalmente illegittima per violazione del principio di uguaglianza e del canone di ragionevolezza di cui all'art. 3 Cost., atteso che – come è stato da molti sottolineato (M.M. MUTARELLI, *Il risarcimento del danno per i lavoratori non stabilizzati*, cit., p. 311; G. POCOBELLI, *Il regime speciale delle collaborazioni coordinate e continuative*, in G. PROIA, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 424 s.; F. MARINELLI, *Commento all'Art. 50*, cit., p. 526) – la norma darebbe luogo ad una «irragionevole disparità di trattamento basata su una mera e del tutto casuale circostanza temporale» (Corte. Cost., 14 luglio 2009, n. 214, in *RIDL*, 2009, II, p. 870, nota di F. MARINELLI).

604 (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti).

4. *Il «coordinamento» del collaboratore al committente*

Per tracciare una più esatta fisionomia del lavoro coordinato, nella sua forma «a progetto», manca ancora un tassello costituito dal modo d'intendere il fondamentale elemento del «coordinamento».

Ebbene, riprendendo una formula usata di recente, possiamo assegnare al requisito del progetto un ruolo ben preciso: «quello, cioè, di fornire una rappresentazione del collegamento funzionale tra la prestazione del collaboratore e ciò che il committente si propone di raggiungere in riferimento ad uno specifico ambito della sua attività, vale a dire il risultato, di cui l'art. 61, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 fa espressa menzione»¹¹⁴.

Anche tale precisazione lascia, tuttavia, aperta la questione di *come* debba realizzarsi il «collegamento funzionale» o, in altri termini, come si attui, in concreto, il coordinamento dell'attività del collaboratore rispetto al quadro organizzativo ove la prestazione deve inserirsi con profitto, senza che risulti compromessa l'autonomia che il legislatore intende salvaguardare in fase di svolgimento della collaborazione.

¹¹⁴ S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in *DLRI*, 2010, p. 571 ss. «risultato – precisa giustamente l'Autore in nota 57 – che non è quello realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e reso all'impresa quale adempimento dell'obbligazione, bensì quello cui tende l'organizzazione del committente, inteso cioè quale interesse finale dello stesso committente per il cui perseguimento egli utilizza la prestazione del collaboratore (autonomo)» (p. 587). Nel medesimo senso, da ultimo, A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2011, il quale ritiene che «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» (p. 31). *Contra*, anche dopo la l. n. 92/2012, M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in *ADL*, n. 4-5, 2012, spec. § 13.1.

L'impostazione tradizionale, alla cui guida sta il coordinamento della prestazione di lavoro subordinato (garantito dall'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro) e quello relativo all'attività del lavoratore coordinato vi sarebbe, essenzialmente, una differenza di tipo *quantitativo*¹¹⁵, e non – come altri riteneva¹¹⁶ – anche di ordine *qualitativo* –, è stata riproposta anche dopo l'introduzione del lavoro a progetto¹¹⁷. L'idea della sussistenza di un *potere di coordinamento* in capo al committente è, peraltro, stata condivisa anche

¹¹⁵ Così, esplicitamente, G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in G. MAZZONI (diretta da), *Enciclopedia giuridica del lavoro*, vol. IV, Cedam, Padova, 1982, p. 49 ss. Cfr., in tempi relativamente recenti, M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, cit., p. 208, che oltre a riconoscere un *potere di coordinamento* in capo al creditore della collaborazione coordinata e continuativa, lo declina in modo estremamente ampio, come potere di fissare, ma anche «variare unilateralmente», le modalità di adempimento della prestazione (p. 208); vedi anche, nel medesimo solco, M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, cit., p. 247 ss. e ID, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, § 4.

¹¹⁶ M. PEDRAZZOLI, *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Noviss. Dig. It., App*, V, 1984, p. 472 ss., qui p. 476.

¹¹⁷ Vedi, tra gli altri, L. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'opinione*, cit., p. 652; V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 19 ss.; M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 23 ss.; G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinamento e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., p. 154; E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., per il quale «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. Tali modalità – che incidono anche a livello temporale sull'esecuzione della prestazione – sono inevitabilmente somiglianti al potere di specificazione o conformazione della prestazione di lavoro subordinato che compete all'imprenditore nell'esercizio del potere direttivo» (p. 214). L'Autore, tuttavia, in altra parte del medesimo scritto, con riguardo al requisito del coordinamento dice che il progetto, determinato dal committente, dovrà essere «gestito – e dunque non solo prodotto ma anche organizzato – dall'autonomia del collaboratore. Tanto è vero che a costui viene fatto esplicitamente carico del tempo necessario per l'esecuzione della prestazione, contestualmente vincolandolo al coordinamento (*id est*: alla integrazione) della stessa attività nell'organizzazione del committente», qui p. 204-205. Osservazioni analoghe si rinvencono, peraltro, in uno scritto pressoché coevo (*La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, cit., p. 47 ss., laddove l'Autore afferma che «il collaboratore si obbliga [...] a coordinare da se medesimo la propria attività e quindi il proprio tempo di lavoro in modo da produrre un risultato unico o una sequenza di risultati idonei ad integrarsi nel programma produttivo e nell'organizzazione del committente» (p. 84).

da alcuni giudici¹¹⁸, persino ritenendosi, in una circostanza¹¹⁹, che, «mentre nella previsione dell'art. 409 n. 3, c.p.c. il coordinamento era riferito genericamente alla prestazione d'opera ed *era perciò possibile affidarlo all'iniziativa del collaboratore*, nell'art. 62 l'espressa previsione dell'onere di indicare testualmente le forme di coordinamento della prestazione lascia comprendere come *il coordinamento dell'attività del collaboratore a progetto dipenda dall'iniziativa del committente*». Tale giurisprudenza ritiene, dunque, di potere 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*», le quali sarebbero «*inevitabilmente somiglianti al potere di specificazione e conformazione della prestazione di lavoro subordinato che compete all'imprenditore nell'esercizio del potere direttivo* (cfr. art. 2104 c.c.)»¹²⁰.

Tale interpretazione non può, tuttavia, essere condivisa. Essa in primo luogo vanifica, fino a operarne un indebito rovesciamento, la *ratio* della nuova normativa, pacificamente indirizzata – come si è visto – a evitare il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative come mero sostituto commerciale del lavoro dipendente, con conseguente riposizionamento del lavoro autonomo coordinato, in luogo di maggiore prossimità al «nocciolo duro» dell'art. 2222 c.c.; in secondo luogo non trova riscontro nel dato testuale, laddove da un lato, si affida al collaboratore la gestione autonoma del progetto, che, a propria volta, «deve essere funzionalmente collegato ad un

¹¹⁸ Vedi, ad esempio, Trib. Milano, 31 luglio 2007, cit. e Trib. Milano, 17 novembre 2007, cit.

¹¹⁹ Trib. Benevento, 19 maggio 2008, cit.

¹²⁰ «In pratica – prosegue il Tribunale – quelle che l'art. 62 lett. d) indica come le forme del coordinamento del lavoratore a progetto (in concreto: istruzioni o direttive attinenti alla durata e ai contenuti tecnici e organizzativi della prestazione) sono simili alle modalità o forme di esercizio del potere direttivo; ed altresì simili, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, al vincolo di subordinazione (anche questa, infatti, è finalizzata al coordinamento della prestazione lavorativa nell'interesse e secondo la volontà del datore di lavoro)». L'itinerario argomentativo ricalca, testualmente, le richiamate argomentazioni di E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., p. 214 e M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 23 ss.

determinato risultato finale [...] *avuto riguardo*¹²¹ al coordinamento con l'organizzazione del committente» (art. 61, comma 1); dall'altro, si obbligano le parti, e soprattutto il committente, a ben focalizzare, *ex ante*, non soltanto il progetto [art. 62, comma 1, lett. b)], ma pure «le forme di coordinamento *del collaboratore al committente*» [lett. d)]. Tale elementi, insieme alle conseguenze previste per le ipotesi di mancata indicazione del progetto, autorizzano a ritenere che il coordinamento del collaboratore all'organizzazione del committente debba *necessariamente* essere «*altro-da-eterodirezione*». Il coordinamento, in definitiva, «è qualcosa che il collaboratore deve porre in essere verso il committente, e non l'inverso», sicché «risulta, in tal modo, il segno, riassuntivo anche nel perdurare della prestazione nel tempo, dell'autorganizzazione»¹²².

A tale ricostruzione, del tutto condivisibile quanto alla natura del coordinamento¹²³, sono state opposte, prima della novella del 2012, alcune rilevanti obiezioni. Sul piano sistematico, essa trascurerebbe che nell'ambito del lavoro autonomo emerge un'ampia va-

¹²¹ Si è già osservato (vedi *supra* § 3.1) che l'uso del participio passato, da parte del legislatore, risulta, qui, quanto mai inopportuno, e pare quasi tradire la «scelta di non scegliere», ossia eludere, intenzionalmente, il nodo del coordinamento, lasciando aperta ogni possibile interpretazione. Tuttavia, al di là di ogni considerazione di tipo sistematico, pure la struttura sintattica del periodo suggerisce di preferire la soluzione per cui il progetto – che ai sensi di quanto previsto nel primo periodo è gestito «autonomamente dal collaboratore» – debba essere «funzionalmente collegato ad un risultato finale», «avuto riguardo [*da parte del collaboratore n.d.r.*] al coordinamento con l'organizzazione del committente».

¹²² Le citazioni sono tratte da M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., rispet. pp. 706 e 707. Secondo questa dottrina, in definitiva, il legislatore del 2003 prende finalmente partito «per una tesi che, se fosse stata adeguatamente sostenuta, avrebbe approntato la diga più insormontabile alla degenerazione delle co.co.co. fittizie» (p. 705) poiché «in questo punto il decreto delegato ribadisce l'incidenza, nelle collaborazioni ricondotte a progetto, della intersezione tra il protrarsi nel tempo dell'attività impiegata dal collaboratore e la dimensione autonoma delle stesse cogliendola nel fatto di coordinarsi [...] Questa qualità del coordinarsi, non potendo che prendere corpo in un contesto di autodeterminazione, si preannuncia come il dato di fondo, quello che funge da spartiacque, per discernere in sede di certificazione o, più in generale davanti al giudice, se un rapporto di collaborazione è genuino oppure è spurio» (p. 707).

¹²³ Ma, come vedremo, non quanto alle conseguenze sistematiche che si traggono in ordine all'attuale latitudine della nozione di subordinazione (*infra*, Cap. IV, § 3.).

rietà di situazioni in cui il debitore della prestazione è sottoposto a «istruzioni» riguardanti le caratteristiche del risultato atteso, come confermano le disposizioni codicistiche in tema di trasporto di cose (art. 1685 c.c.), mandato (art. 1711 co. 2 c.c.), commissione (artt. 1731 ss. c.c.), spedizione (artt. 1737 ss. c.c.), agenzia (art. 1746 cc.) e custodia (art. 1770 c.c.)¹²⁴.

L'obiezione, nella sua apparente solidità, trascura che in rapporto a tali fattispecie contrattuali è lo stesso legislatore a prevedere detto potere creditorio (e i corrispondenti limiti all'autonomia della parte debitrice), diversamente da quanto avviene nella regolazione del contratto d'opera (art. 2222 c.c.) – nel cui alveo è ricavato il lavoro a progetto – ove l'esecuzione della prestazione deve avvenire «secondo le condizioni stabilite dal contratto» (art. 2224, comma 1, c.c.)¹²⁵. Nella regolazione dell'istituto in discorso, per vero, in osse-

¹²⁴ In tal senso A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit., p. 105 e GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, cit., pp. 215-216. Cfr. pure, in epoca successiva alla novella del 2012, M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, § 4.

¹²⁵ Siamo consapevoli che il lavoro autonomo «si declina al plurale» (A. PERULLI, *Il lavoro autonomo* cit., p. 64 ss.) non essendo riducibile ad una fattispecie unitaria, né tantomeno alla dimensione elementare ed archetipica riassunta all'art. 2222 c.c. Ciò non destituisce, tuttavia, tale disposizione della propria indubitabile centralità nel sistema, ed anzi impone di farvi riferimento ove si discuta della «prestazione d'opera» di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. (e del lavoro a progetto che su tale disposizione s'innesta). Non è, del resto, casuale che, per consolidata giurisprudenza, ogniquale volta una collaborazione coordinata e continuativa – il cui modello di riferimento rimane il rapporto d'agenzia – non integri alcuno dei modelli tipici previsti nel codice, si faccia riferimento, per la regolazione del relativo rapporto, proprio alla disciplina di cui agli artt. 2222 c.c. ss. È, peraltro, ciò che ritiene lo stesso Perulli, il quale, in uno scritto successivo all'entrata in vigore della l. n. 92/2012 (A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit.), da un lato, interrogandosi attorno alla «densa questione teorica relativa all'identificazione dell'oggetto dell'obbligazione», rimasta impregiudicata a seguito della riforma, continua a preferire la tesi per cui «l'oggetto dell'obbligazione non è il "progetto" in sé quanto la prestazione d'opera di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., che evidentemente richiama la nozione di cui all'art. 2222 c.c.» (p. 545); dall'altro, evoca, in rapporto alla nuova regolazione del recesso, sia l'art. 2227 c.c. alla cui stregua il committente che receda dal contratto dopo che ne sia iniziata l'esecuzione, deve tenere «indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno» (p. 556), sia l'art. 2224, comma 2, c.c., cui è «accostabile» la nuova ipotesi di recesso per inidoneità professionale del collaboratore (p. 558). Che l'area di continenza delle collaborazioni a progetto sia essenzialmente costituita dall'art. 2222 c.c. sembra peraltro indirettamente confermato, oggi, pure dal nuovo regime riguardante il

quiu alla *ratio* antifraudolenta che lo anima, il legislatore impone un onere descrittivo particolarmente rigoroso al momento della stipulazione del contratto [artt. 61, comma 1 e 62, comma 1, lett. d)] proprio per consentire al collaboratore di adempiere «secondo le condizioni [ivi] stabilite»¹²⁶: ciò al fine di evitare che l'esercizio di un preteso potere di coordinamento del committente finisca per debordare nel potere di specificazione o conformazione della prestazione di lavoro subordinato che compete al datore di lavoro nell'esercizio del potere direttivo¹²⁷.

Su altro piano, alla tesi che declina il coordinamento sul (solo) versante debitorio¹²⁸ si è eccepito che «difetta di realismo sociologi-

lavoro autonomo con partita Iva, come regolato dall'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/03: il contratto d'opera è infatti destinato a trascinare, al ricorrere di determinate condizioni e salvo prova contraria, proprio nel lavoro coordinato a progetto. Sul punto vedi *infra*, § 5. ss.

¹²⁶ Tale aspetto risulta del tutto chiaro in giurisprudenza. Vedi, da ultimo, Trib. Bari, 16 aprile 2012, in *Banca dati Pluris – Utet-Cedam*, dove il giudice, richiamando la Circolare n. 4 del 29.1.2008 in tema di attività di accertamento, dice che il personale ispettivo ricondurrà il contratto «nell'ambito del lavoro subordinato, ove non sia dimostrato l'elemento essenziale di una autentica e concreta autonomia nell'esecuzione dell'attività oggetto del contratto. Se questa è la conseguenza – inferisce correttamente il Tribunale – nell'ipotesi in cui le parti abbiano comunque disciplinato il rapporto di lavoro attraverso la sottoscrizione di un contratto di lavoro a progetto, tale conseguenza discende a maggior ragione in quelle ipotesi in cui le parti non hanno regolamentato (come nel caso di specie) in alcuna maniera l'esecuzione della prestazione lavorativa». Altrettanto netta la posizione assunta da Trib. Milano 29 febbraio 2012, *ivi*, per la quale «la *ratio* della disciplina legislativa, nell'imporre la specificità del progetto, si fonda essenzialmente sul rilievo che *solo in tal modo il lavoratore è messo in condizioni di svolgere il proprio incarico (c.n.)*».

¹²⁷ A ben vedere, non sembra troppo distante dall'impostazione qui riassunta lo stesso A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., almeno con riguardo al nuovo assetto dell'istituto risultante dalla l. n. 92/2012. Per l'Autore, «la novella specifica che il progetto deve essere “funzionalmente collegato ad un risultato finale” che s'intende conseguire, il quale deve essere puntualmente descritto nel contratto. Anche sotto questo profilo – aggiunge – così come 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» (p. 544).

¹²⁸ La tesi trova conferma anche nell'attuale profilo dell'amministratore di società, come ridisegnato dalla riforma del diritto societario (d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6) in vigore dal 1° gennaio 2004: ai sensi dell'art. 2380 bis c.c. «la gestio-

co essendo difficile che il committente sia disposto a subire il potere di coordinamento del collaboratore»¹²⁹. A tale critica si può replicare, tanto più nel nuovo quadro normativo, che, se l'osservazione appare plausibile con riguardo alle ipotesi in cui vengano affidati al collaboratore incarichi di contenuto professionale particolarmente modesto – area dove è stata, evidentemente, ritenuta più frequente la frode, tanto da indurre il legislatore a novellare l'art. 69, comma 2, introducendo il nuovo regime presuntivo prima inesistente (vedi *supra*, § 3.2.) – non può dirsi lo stesso con riguardo alle più consone ipotesi di collaborazioni qualificate e professionalizzate.

Negli odierni rapporti di lavoro (non solo autonomo, ma pure subordinato) – come ha giustamente rilevato una dottrina molto autorevole¹³⁰ – «il peso della gerarchia deve essere alleggerito, dal momento [che] il superiore gerarchico ha spesso [...] delle conoscenze inferiori a quelle del suo subordinato nel preciso ambito di competenze che riguardano il suo lavoro», mentre «il controllo riguarda piuttosto il risultato». Lo stesso Autore soggiunge, poi, che «non si tratta più per il lavoratore di cedere una parte misurata del suo tempo [...] ma si tratta piuttosto di dare “il meglio di se stessi” per massimizzare il profitto. In altre parole si tratta [anche per lo stesso lavoratore subordinato] di comportarsi “come se” fosse un lavoratore indipendente». Tali osservazioni, con ogni evidenza, valgono, *a fortiori*, nel campo del lavoro autonomo coordinato, dove non può in nessun caso pregiudicarsi l'autonomia del prestatore di lavoro, il quale è, al contempo, vincolato ad assumere un comportamento attivo. Non si tratta, insomma, – riprendendo le parole utilizzate dal Persiani – di un'irrealistica disponibilità del committente a «subire il potere di coordinamento del collaboratore», bensì di un più realisti-

ne dell'impresa spetta *esclusivamente* [c.n.] agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale». Pure l'amministratore di società, dunque, pacificamente riconosciuto come titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. (ed espressamente escluso dall'ambito d'applicazione della disciplina del lavoro a progetto *ex art.* 61, comma 3), si coordina da se medesimo all'altrui organizzazione, posto che, diversamente dal passato, la gestione dell'impresa è oggi del tutto svincolata dal potere d'indirizzo di altri organi sociali quali, in particolare, l'assemblea dei soci.

¹²⁹ M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie*, cit., p. 23.

¹³⁰ A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., p. 224.

co *dovere* del collaboratore, tenuto a coordinarsi all'organizzazione del committente, per raggiungere il risultato utile che questi intende conseguire¹⁵¹.

La ricostruzione appena riassunta non è estranea al diritto vivente. Se nella pioniera sentenza del giudice torinese in materia di lavoro a progetto se ne rintracciano soltanto timide allusioni¹⁵², in una successiva pronuncia del Tribunale di Roma della primavera 2006¹⁵³ la dimensione del coordinamento come elemento pertinente alla sfera del collaboratore (nel senso di coordinamento *esercitato* e non subito da quest'ultimo) trova un'enunciazione trasparente: «nell'ambito del progetto o del programma – scrive il giudice – la definizione delle modalità e dei tempi di lavoro deve essere rimessa al collaboratore *il quale, operando all'interno del ciclo produttivo del committente, dovrà necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente*».

¹⁵¹ È in proposito utile richiamare, una seconda volta, il volume di R. SEMLER, *Senza gerarchie al lavoro*, cit., e, nella specie, il capitolo intitolato «Arrotondare la piramide», laddove è narrato un significativo episodio verificatosi alla Semco nel 1986, quando lasciarono l'azienda sei figure che occupavano, al tempo, importanti ruoli di direzione (direttore finanziario, marketing, dell'a produzione, dell'amministrazione vendite, dell'elaborazione dati e dell'assistenza tecnica): «“E adesso chi si occupa del marketing?” mi chiese qualcuno dopo che la responsabile di questo settore, Mara Mantovani, se n'era andata a lavorare nella piccola azienda del padre. “Non è il caso di preoccuparsene”, risposi. “In un modo o nell'altro, qualcuno ci penserà”. E così fu. Mara aveva quattro addetti al marketing, alle sue dipendenze ed essi si divisero il lavoro, una mansione dopo l'altra, completamente di loro iniziativa. Non ci fu nessuna investitura. Nessun rapporto scritto. Tra i compiti del direttore marketing c'era anche quello di assicurare la nostra partecipazione alle fiere campionarie. Quando si avvicinò la data della successiva manifestazione fieristica, uno di loro quattro se ne occupò. Quando venne da noi il capo contabile dell'agenzia pubblicitaria, un altro trattò con lui. Un altro ancora provvide alla preparazione dei pieghevoli. In base alla nuova ristrutturazione, la sezione marketing non era più diretta da un singolo individuo, ma da una squadra. Quindi, lungi dall'accusare la perdita dei dirigenti del secondo livello, la fabbrica di attrezzature per le industrie alimentari aumentò vendite e profitti».

¹⁵² «Pur potendosi e dovendosi qualunque collaboratore coordinare con il destinatario della collaborazione, tale coordinamento non potrà mai essere inteso come organizzazione su turni con costante monitoraggio dell'attività più volte al giorno», così Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit.

¹⁵³ Trib. Roma, 9 maggio 2006, cit.

Quest'assunto trova più compiuto e motivato svolgimento in alcune decisioni del Tribunale di Milano¹³⁴ che riconoscono al requisito del progetto la funzione di «obbligare le parti a ben focalizzare *ex ante* il preciso contenuto del contratto, in modo da permettere al collaboratore di conoscere sin dall'inizio in modo dettagliato quale sia l'incarico affidatogli e operare con un'autonomia reale, non potendo, invece, gli stipulanti lasciare l'oggetto della prestazione generico e indeterminato, con il rischio che, poi, nell'esecuzione, per la mancata definizione dei compiti del lavoratore, gli sia domandato semplicemente di "mettere a disposizione" le proprie energie e gli siano impartiti ordini».

A parere dell'estensore, solo tale lettura consente al nuovo requisito del progetto di esplicitare sino in fondo le funzioni per le quali è stato previsto, poiché, a questo modo, si può escludere che, nello svolgimento del rapporto, il committente eserciti quei poteri (di direzione) al medesimo preclusi dal regime di autonomia riservato al collaboratore, con i relativi rischi di sconfinamento nella conterminata fattispecie del lavoro subordinato. In definitiva, secondo la convincente ricostruzione proposta nelle sentenze appena richiamate, le prerogative del committente (sul quale incombe – come si è visto – secondo opinione univoca, un «onere descrittivo rigoroso») devono esplicitarsi all'atto dell'attribuzione, per contratto, di un incarico compiutamente definito, per poi consentire al collaboratore di svolgerlo in condizioni di effettiva autonomia.

Tale prospettazione ha il pregio di spiegare e ricondurre a sistema le «drastiche» conseguenze previste dall'art. 69, comma 1. In mancanza di preventiva e dettagliata enunciazione dell'incarico, in altre parole, il legislatore deduce plausibilmente che il coordinamento del collaboratore sia assicurato attraverso l'indebito esercizio di un potere da parte del committente, incompatibile, quale che ne sia il grado e l'intensità, con l'assetto d'interessi delineato dagli artt. 61 ss.¹³⁵ In questo specifico senso, appare condivisibile la sottolineatura della rilevanza che assume l'art. 69 non solo sul piano degli effetti,

¹³⁴ Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit. e Trib. Milano, 3 novembre 2010, cit. aventi come estensore il Dott. Di Leo.

¹³⁵ Cfr. M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit., secondo il quale «la presun-

ma pure sul terreno del modello profilato dal legislatore: la mancanza del progetto non comporta «una qualificazione *ex lege* di un contratto autonomo che diventa subordinato», bensì segnala, invincibilmente, «la scelta di un tipo legale alternativo»¹⁵⁶.

Ciò risponde, del resto alla *ratio* antifraudolenta dell'istituto in esame, tramite il quale il legislatore del 2003 intendeva circoscrivere il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative alle sole ipotesi in cui il collaboratore conservasse, in un arco di tempo predefinito, tutta l'indipendenza nello svolgimento della prestazione lavorativa che linearmente consegue ad un regime giuridico di effettiva autonomia¹⁵⁷.

5. *Figure al confine con la fattispecie "dominante"*

Il lavoro a progetto non esaurisce le ipotesi di lavoro coordinato presenti nell'ordinamento. L'art. 409, n. 3, c.p.c. è, infatti, invariato, e sono, parimenti, sopravvissuti alle riforme del 2003 e del 2012 taluni rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per i quali non è richiesta né la riconduzione ad uno o più progetti specifici *ex art.* 61, comma 1, né un termine di scadenza *ex art.* 62, comma 1, lett. a). Ciò, d'altra parte, – salvo accogliere la teoria del doppio binario, che, tuttavia, appare oggi difficilmente proponibile¹⁵⁸ – non autorizza a ridimensionare l'innovazione che si è prodotta, sul piano sistematico, con l'introduzione dell'istituto di nuovo conio. Se residuano, sin dall'originario impianto della riforma del 2003 (non modificato sul punto), ipotesi di lavoro coordinato, anche *non* necessa-

zione determina una "generalizzazione probabilistica" con effetto di sovrainclusione» (p. 576).

¹⁵⁶ M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, cit., p. 601.

¹⁵⁷ *Contra* P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., per il quale la conseguenza del regime di cui all'art. 61, comma 1 è quella di provocare una dilatazione degli effetti tipici della «fattispecie di riferimento del diritto del lavoro», di tal guisa applicabili anche a rapporti privi del vincolo di subordinazione giuridica.

¹⁵⁸ Vedi *supra*, nota 56.

riamente «a progetto», la circostanza si deve all'esplicita previsione di una norma, che, accorpando un novero di situazioni piuttosto eterogenee, precisa che le stesse «sono escluse dall'ambito d'applicazione del presente Capo» (l'art. 61, comma 3). Ai casi nominati al terzo comma dell'art. 61 si aggiunge, altresì, il vasto mondo delle collaborazioni coordinate e continuative nel settore pubblico, per il semplice fatto che il d.lgs. n. 276/03 «non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale» (art. 1, comma 2).

Talune esclusioni, fra cui quella richiamata da ultimo, non sono affatto marginali; quanto all'assetto del sistema di regolazione, va, tuttavia, riconosciuto che l'obbligo di ricondurre a progetto le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. si presenta come regola generale, destinata ad operare ogniqualvolta il legislatore non abbia disposto altrimenti.

Lo stesso legislatore del 2003 ha, inoltre, ritagliato, sempre nell'ambito, non solo concettuale ma anche normativo, del lavoro coordinato, un bacino di rapporti di collaborazione che non devono sottostare alla disciplina prevista dal Capo I in ragione della loro limitata durata temporale dei rapporti e dell'esiguità del compenso che se ne trae. Si tratta delle «prestazioni occasionali» ex art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/03, le quali sono, tuttavia, destinate a “sconfinare” nel lavoro a progetto non appena superino i limiti quantitativi che il legislatore ha indicato.

Il carattere “dominante” del lavoro coordinato a progetto e la permeabilità dei suoi confini, sono oggi accentuati dalla riforma del 2012. Con l'introduzione di un nuovo articolo che completa, non a caso, lo stesso Capo I del Titolo VII, è stato previsto un apposito regime valevole per i titolari di partita Iva, alla cui guisa sono forzosamente ricondotti all'ambito d'applicazione del lavoro a progetto pure quei rapporti di lavoro autonomo (almeno formalmente *non* coordinato) in relazione ai quali ricorrano due dei seguenti presupposti: a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno otto mesi nell'arco di un biennio; b) che nello stesso periodo il corrispettivo derivante dalla collaborazione ecceda l'80% del reddito del collaboratore; c) che questi disponga di una postazione di lavoro presso il committente. Si tratta, nella specie, di una presunzione relativa di lavoro coordinato, la quale, tuttavia, ove non superata,

fa scattare, a propria volta, la presunzione assoluta di subordinazione di cui all'art. 69, comma 1¹³⁹.

5.1. *Le collaborazioni coordinate e continuative e le «prestazioni occasionali»*

Un primo nucleo d'ipotesi escluse dal raggio d'azione delle regole sul lavoro a progetto è indicato all'art. 61, comma 3, che fa riferimento, in apertura, alle prestazioni intellettuali rese da professionisti iscritti in appositi albi professionali¹⁴⁰. Tale disposizione va oggi coordinata con una recente norma d'interpretazione autentica, tramite la quale il legislatore ha inteso precludere letture formalistiche della disposizione in discorso o condotte strumentali assunte dai committenti o dagli stessi professionisti. La novella precisa, all'uopo, che l'esclusione «riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi professionali»¹⁴¹, lasciando intendere che ove un professionista sia chiamato a svolgere la propria collaborazione in un ambito diverso da quello per il quale l'iscrizione è richiesta, il rapporto ricade, a pieno titolo, nell'ambito d'applicazione del Capo I e va, pertanto, necessariamente ricondotto a uno o più progetti specifici.

Lo stesso comma 3 menziona, di seguito, le prestazioni rese «in favore delle *associazioni e società sportive dilettantistiche* affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I.»¹⁴², probabilmente escluse non già per la presunta genuinità dei relativi rapporti di collaborazione, bensì al pragmatico fine di non gravare

¹³⁹ Cfr. in dottrina, M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit., p. 569.

¹⁴⁰ Peraltro esistenti alla data del 24 ottobre 2003. Per qual ragione la disciplina del lavoro a progetti debba invece trovare applicazione per i professionisti iscritti in albi di nuova formazione resta un dilemma che nessuno è, sin qui, riuscito a spiegare.

¹⁴¹ Art. 1, comma 27, l. 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁴² Come individuate – prosegue la norma – dall'art. 90 della l. 27 dicembre 2002, n. 289 (legge Finanziaria per il 2003).

le committenti di oneri ritenuti eccessivi a fronte della loro particolare natura¹⁴³.

Senza altro diversa è la *ratio* delle esclusioni comprese nell'ultimo periodo del medesimo comma, ove sono giustapposti, con accostamento a dir poco bizzarro¹⁴⁴, da un lato, «i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni»¹⁴⁵ e, dall'altro, i *titolari di pensione di vecchiaia*. Il solo elemento comune è, con evidenza, rappresentato dal fatto che l'esclusione è disposta sulla base del profilo soggettivo del collaboratore (e non del committente). Ma qui le affinità cessano per lasciar spazio a motivazioni e scopi piuttosto eterogenei: nel primo caso, probabilmente, l'estromissione è da ricondurre alla forza contrattuale dei prestatori di lavoro, tale da fugare i rischi di un impiego fraudolento o abusivo del lavoro autonomo¹⁴⁶; nel secondo, è – ma dopo la recente riforma pensionistica¹⁴⁷ sarebbe meglio dire *era*

¹⁴³ È più severo, ma forse più realista, chi ritiene che «l'intervento del legislatore è solo rivolto, lobbisticamente, ad alleggerire i costi finanziari di gestione delle società sportive, rinunciando all'adozione di criteri troppo stringenti nell'inquadramento del personale che presta la propria opera a favore di esse»: così M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: un cielo diviso per due*, cit., p. 731.

¹⁴⁴ Per un'articolata critica alla disposizione in commento cfr. G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, cit., spec. p. 97 s.

¹⁴⁵ Cfr. G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Padova, Cedam, 2007.

¹⁴⁶ Tale era peraltro la ragione indicata nella *Relazione di accompagnamento*, cit., ove l'esclusione veniva motivata dal fatto che «non si presume esservi elusione delle regole del lavoro subordinato», ripresa nella Circ. Min. Lav. n. 1/2004, per la quale «al di fuori del campo d'applicazione dell'art. 61 si collocano, con tutta evidenza, fattispecie che non presentano significativi rischi di elusione della normativa inderogabile del diritto del lavoro» (p. 2). Il ragionamento, per vero discutibilmente riferito a tutte le esclusioni contemplate dalla norma in discorso, è condiviso, con specifico riguardo alle figure in questione da D. MEZZACAPO, *Sub Art. 61, Definizione e campo di applicazione*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Cedam, 2007, giacché, per l'Autore, «non sono certo questi i soggetti che rischiano di essere sfruttati come lavoratori subordinati pur risultando formalmente autonomi» (p. 817). In tal senso, vedi pure F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, cit., p. 38.

¹⁴⁷ La riforma pensionistica del Governo Monti, contenuta nel «Decreto salva Italia» (d.l. n. 201/2011, convertito con l. n. 214/2011), oltre a disporre, a partire dal 1° gennaio 2012, l'integrale passaggio al sistema contributivo, ha anche sostan-

– presumibilmente da rinvenire in un «principio di favore e di semplificazione a beneficio di una fascia anziana di popolazione (di età maggiore ai 60-65 anni)¹⁴⁸.

La generale esclusione del lavoro pubblico dall'ambito d'applicazione del d.l.s. n. 276/03 aveva, almeno in origine, particolare rilevanza nel campo del lavoro coordinato. Al tempo dell'entrata in vigore della riforma, le collaborazioni coordinate e continuative rese in favore delle pubbliche amministrazioni erano stimate nel numero di circa 500 mila¹⁴⁹ ed erano, peraltro, ritenute, in larga misura, non genuine¹⁵⁰. La promessa di un'imminente armonizzazione tra la disciplina del lavoro coordinato nei settori privato e pubblico, formulata dal legislatore in sede di disciplina transitoria¹⁵¹, non è stata compiutamente mantenuta: inizialmente il relativo onere è stato caricato sulle esili spalle del Dipartimento della Funzione Pubblica che, nel 2004, attraverso una propria circolare¹⁵², ha provato ad interpretare la disciplina vigente nella P.A. (art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001), anche filtrandola alla luce delle disposizioni del d.lgs. n. 276/03. L'organo amministrativo non poteva, peraltro, discostarsi più di tanto dal regime normativo allora vigente, che legava il ricorso a rapporti di collaborazione nel settore pubblico a presupposti diversi¹⁵³; né, tantomeno, poteva disconoscere la tradizionale inam-

zialmente abolito le pensioni di vecchiaia, sicché la relativa esclusione è inevitabilmente destinata a perdere pregnanza.

¹⁴⁸ M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: un cielo diviso per due*, cit., p. 734.

¹⁴⁹ Tale era la stima risultante da un Rapporto ISTAT dell'anno 2002, confermata in NIDIL-CGIL, *Guida Nidil per l'anno 2004*, Roma, 2004, p. 16.

¹⁵⁰ C. ZOLI, *Commento all'art. 1*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 3 ss.; M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, cit., p. 816.

¹⁵¹ L'art. 86, comma 8, d.lgs. n. 276/03, prefigurava, invero, una generale armonizzazione della disciplina del mercato del lavoro attraverso una pratica concertativa, il che ha lasciato presumere ai più che detta armonizzazione avrebbe riguardato pure la disciplina del lavoro coordinato nel settore pubblico. In tal senso, tra gli altri, all'indomani della riforma, M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, cit., p. 9.

¹⁵² Dip. Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Circ. 15 luglio 2004, n. 4.

¹⁵³ In base al sesto comma dell'art. 7: «Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire inca-

missibilità nella P.A. delle conseguenze sanzionatorie previste nel settore privato dall'art. 69, comma 1, per via dei noti ostacoli alla trasformazione e stabilizzazione del rapporto in capo al datore pubblico, derivanti da norme di rango costituzionale (art. 97 Cost.)¹⁵⁴.

L'abuso del lavoro coordinato nel settore pubblico è stato in seguito, arginato, per vie diverse: in un primo tempo, con la legge Finanziaria per il 2007 (art. 1, commi 529 e 560, l. n. 296/2006), si sono avviati percorsi di "stabilizzazione", per vero con discutibile passaggio dalla "stazione intermedia" del contratto a tempo determinato¹⁵⁵. In un secondo tempo, dapprima con d.l. n. 233/2006 (c.d. decreto Bersani) e poi con l. n. 133/08 (c.d. riforma Brunetta), sono stati introdotti, anche per ragioni di contenimento della finanza pubblica, presupposti più rigorosi e stringenti, pure con qualche anticipazione rispetto alla disciplina oggi vigente nel settore privato. Nella specie, per l'odierno art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, soltanto «per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria» (art. 46, l. n. 133/08), ed «in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, *ad obiettivi e progetti specifici e determinati* [c.n.] e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; b) l'amministrazio-

richi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione».

¹⁵⁴ La P.A., infatti, stipula contratti di collaborazione con una certa "tranquillità" (così M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, cit., p. 816) poiché il noto principio dell'accesso tramite concorso pubblico, rassicura la parte datoriale pubblica rispetto al rischio di conversione normalmente corso dai datori di lavoro nel settore privato. Vedi pure A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, cit., il quale rintraccia nella differenza di regime un ulteriore motivo d'illegittimità costituzionale per contrasto con l'art. 3, comma 1, Cost. (p. 295).

¹⁵⁵ Il che è parso indicare, almeno a chi scrive [F. MARTELLONI, *Le collaborazioni coordinate e continuative a favore delle pubbliche amministrazioni*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, cit., p. 149 ss., spec. 151 s.], più una forma di "regolarizzazione" che non una vera e propria "stabilizzazione" dei collaboratori.

ne deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; c) la prestazione deve essere di natura *temporanea e altamente qualificata* [c.n.]; d) devono essere preventivamente determinati *durata*, luogo, *oggetto* e *compenso* [cc.nn.] della collaborazione»¹⁵⁶.

Un'altra significativa esclusione dall'ambito d'applicazione delle disposizioni del Capo I è costituita dalle c.d. «prestazioni occasionali», per tali intendendosi i rapporti di collaborazione contrassegnati da durata massima di trenta giorni (con lo stesso committente) e compenso complessivamente non superiore ai 5.000 euro¹⁵⁷. L'art. 61, comma 2 è stato modificato da una norma del c.d. Collegato lavoro 2010¹⁵⁸, sicché nel novero delle prestazioni occasionali vanno oggi, ricomprese, pure le attività svolte «nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, per un periodo non superiore a 240 ore» (in alternativa al requisito dei 30 giorni) con il medesimo committente, fermo restando il generale limite economico dei 5.000 euro.

Delle prestazioni occasionali molto si è detto e scritto dal 2003 ad oggi. Val la pena richiamare, in questa sede, i dubbi avanzati in ordine alla tecnica di identificazione della fattispecie, costruita attraverso parametri quantitativi, il cui limite più evidente – a tacer d'altro – è rappresentato dalla possibilità di verificarne l'effettiva sussistenza soltanto *ex post*, per ciascun «anno solare», con tutto ciò che ne discende in termini d'incertezza giuridica e difficoltà pratica (anche in ordine al regime contributivo applicabile)¹⁵⁹. Va, altresì, rimarcato il carattere fuorviante dell'attributo con cui il legislatore qualifica tali prestazioni di lavoro autonomo: a rigore, non di lavoro *occasionale* si

¹⁵⁶ A seguito delle modifiche apportate al comma 6, da parte dell'art. 17, comma 26, lett. a) d.l. 1° luglio 2009, n. 78, è inoltre, significativamente, specificato che «il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti».

¹⁵⁷ Il testo originario dell'art. 61, comma 2, definiva prestazioni occasionali «i rapporti di durata non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel corso dell'anno solare sia superiore a cinquemila euro».

¹⁵⁸ Art. 48, comma 7, l. n. 183/2010.

¹⁵⁹ M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del «lavoro occasionale»*, in *RGL*, 2005, I, p. 227 ss.

tratta, bensì, più propriamente, di collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., benché limitate nella durata e nel corrispettivo¹⁶⁰; la qual cosa ha permesso che fossero legittimamente battezzate «mini co.co.co.» da parte di un istituto previdenziale¹⁶¹ che ha in tal modo dimostrato precisione maggiore dello stesso legislatore.

Con il Collegato lavoro, poi, lasciato intatto l'improvvido aspetto dell'occasionalità, si è messo a serio rischio anche quello dell'autonomia, forse nell'intento di perseguire un obiettivo pratico¹⁶². L'unità di misura oraria è, infatti, prerogativa tipica della prestazione di lavoro subordinato, laddove la sfera debitoria, delimitata da orario e mansioni, è ulteriormente definita attraverso l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. Non è così sul versante del lavoro autonomo, ove l'obbligato, anche quando rilevi un interesse del creditore ad un adempimento prolungato, comunque s'impegna a rendere la propria attività «indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa» (art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/03), salvo assegnare al prestatore di lavoro "occasionale" un grado di autonomia inferiore rispetto a quello riconosciuto al collaboratore a progetto. L'esito, paradossale di per sé, potrebbe essere ulteriormente aggravato dalla circostanza che le prestazioni di cura e assistenza alle persone non sono richieste soltanto, in via diretta, dalle famiglie, ma sono pure fornite da organizzazioni di vario ordine e grado, anche a fini di lucro, sicché, ove fossero queste ultime a vestire i panni del committente, l'impiego del lavoro occasionale finirebbe per determinare per tali soggetti un irragionevole vantaggio competitivo.

La riforma Monti-Fornero, con un "bliz" dell'ultima ora, ha infine introdotto una nuova e bizzarra esclusione con un inciso inserito all'art. 61, comma 1: qui, oltre agli agenti e rappresentanti di commercio, da principio ragionevolmente estromessi dall'ambito d'applicazione della riforma perché dotati di una propria regolazione

¹⁶⁰ M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici*, cit., p. 685 ss.

¹⁶¹ Circolare INPS, 22 gennaio 2004, n. 9.

¹⁶² Realisticamente, quello di escludere dall'ambito di applicazione delle norme in materia di lavoro a progetto (e relative sanzioni) committenti tendenzialmente "deboli", come sono, di regola, le famiglie che facciano ricorso, per breve tempo, a servizi di assistenza e cura alla persona.

specificata¹⁶⁵, sono oggi contemplati pure gli operatori economici che esercitano «attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call center “outbound” per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento»¹⁶⁴.

L'inciso, oltre ad una collocazione certamente impropria, ha una formulazione, *prima facie*, contraddittoria, posto che, per un verso, esclude dall'obbligo di riconducibilità a progetto le collaborazioni rese nelle attività di vendita ivi menzionate, per l'altro ne suppone l'effettiva riconduzione, accordando un regime derogatorio rispetto alle nuove regole in tema di corrispettivo (vedi *infra*, § 6.). Se ne comprende, tuttavia, il pragmatico portato, avendo a mente il contesto normativo nel quale è l'infelice disposizione è maturata¹⁶⁵: il legislatore, al fine di arginare il fenomeno di progressivo decentramento di tali attività oltreconfine, ha inteso disincentivare tali pratiche, da un lato, dispensando gli esercenti dal necessario ricorso al contratto a progetto e, dall'altro, accordando un regime economico di favore a quelli, tra loro, che intendessero, ugualmente, servirsene.

5.2. *Il nuovo regime delle «partite Iva»*

Il legislatore del 2012 ha inteso proseguire la politica di contrasto all'utilizzo improprio del lavoro coordinato avviata dieci anni prima, non solo rendendone più selettivi i requisiti, ma pure innalzando le aliquote contributive – il cui omesso versamento integra, peraltro, dal 2010, una fattispecie di reato¹⁶⁶ – fino all'equiparazio-

¹⁶³ Contenuta rispettivamente agli artt. 1742 ss. c.c. e (ora, soprattutto) art. 4, l. 17 agosto 2005, n. 173.

¹⁶⁴ Art. 24-*bis*, d.l. n. 83/2012 (c.d. decreto sviluppo), convertito con modificazioni dalla l. n. 134/2012.

¹⁶⁵ L'intero testo dell'art. 24-*bis* è, infatti, integralmente proteso a disincentivare lo spostamento di attività di *call center* oltre i confini nazionali, prevedendosi, a tal riguardo, specifici obblighi di comunicazione preventiva da parte degli esercenti (commi da 2 a 5), al cui mancato rispetto consegue una consistente sanzione amministrativa pecuniaria (comma 6). Il rilievo è già in V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., p. 21 ss.

¹⁶⁶ *Ex art.* 39, l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro). In base a tale disposizione, il committente che abbia violato l'«obbligo di versamento dei contributi» (così la rubrica dell'art. 39), incorre nelle stesse pene previste per le corrispondenti omissioni di cui si rende responsabile il datore di lavoro (titolare di

ne, nell'anno 2018, con le aliquote previste nel rapporto di lavoro subordinato¹⁶⁷.

Consapevole, tuttavia, del potenziale “effetto boomerang” dell'operazione, ha inteso contrastare, con altrettanta fermezza, l'impiego abusivo del lavoro autonomo c.d. a partita Iva, il quale – com'era prevedibile¹⁶⁸ – è cresciuto negli anni successivi alla riforma dal 2003¹⁶⁹ e poteva ulteriormente incrementarsi a seguito di quella del 2012.

Il Capo I, Titolo VII, d.lgs. n. 276/03 è stato così arricchito di un nuovo articolo (art. 69 *bis*)¹⁷⁰, deputato a regolare proprio le prestazioni di lavoro rese da *persona* titolare di «posizione fiscale ai fini

un rapporto subordinato), essendo punito con la reclusione fino a tre anni e con una multa fino a 1.032,90 Euro. Soggetto attivo del reato è il committente, anche quando abbia delegato a terzi l'adempimento dell'obbligazione contributiva, mentre opera, anche in detta ipotesi, la causa di non punibilità di cui all'art. 2, comma 1-*bis* della l. n. 638/83, alla cui stregua il committente non incorre nella sanzione penale se versa i contributi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

¹⁶⁷ L'art. 36 del d.d.l. n. 3249, rubricato «Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995», modificando l'art. 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha stabilito che i contributi alla gestione separata istituita presso l'INPS devono essere versati «in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018», stabilendo la medesima progressione (dal 17 per cento per l'anno 2011 al 24 per cento per l'anno 2018) per i collaboratori iscritti ad altra cassa previdenziale.

¹⁶⁸ Sia permesso richiamare, in proposito, la segnalazione fatta, a suo tempo (*Il valore sistematico del lavoro a progetto*, cit.), sulla scorta delle prime indagini successive all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro del 2003 (E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. II, *Le forme dell'occupazione*, cit.). Tali indagini già attestavano «un significativo transito delle vecchie collaborazioni nel mondo delle Partite Iva». Si segnalò, altresì, che «tra quelle aperte dopo il settembre-ottobre 2003 (circa il 40% del totale) il 56% proverrebbe da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e, per il 49,3% del campione, la scelta sarebbe seguita ad una esplicita richiesta del committente» (nota 89, p. 375 s.).

¹⁶⁹ Cfr., da ultimo, V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., il quale osserva, a ragione, come si sia «progressivamente diffusa la pratica consistente nell'eludere l'applicazione della disciplina del lavoro a progetto facendo leva sulla qualificazione del corrispettivo a fini tributari» (p. 16).

¹⁷⁰ Art. 1, comma 26, l. 28 giugno 2012, n. 92.

dell'imposta sul valore aggiunto»¹⁷¹. La disciplina ivi contenuta, fatta salva la prova contraria da parte del committente, considera rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, i rapporti di lavoro autonomo intrattenuti dai titolari di partita Iva, quando ricorrano almeno due dei seguenti tre presupposti: a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad otto mesi nell'arco dell'anno solare per due anni consecutivi; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi¹⁷², co-

¹⁷¹ Il riferimento alla «persona» consente di escludere che la disposizione sia applicabile alle attività rese in forma societaria, inducendo a ritenere che essa riguardi i prestatori d'opera *ex artt.* 2222 c.c. ss. c.c.

¹⁷² La formula è mutuata dalla giurisprudenza, specie dell'ultimo decennio (dopo Cass. 20 marzo 2003, n. 4274, in *RIDL*, 2003, II, p. 740) in materia di gruppi societari, che supera il velo della personalità giuridica e giunge a considerare il gruppo quale «centro unitario d'imputazione dei rapporti di lavoro» o «datore di lavoro unico» al ricorrere di alcuni presupposti di fatto [«a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il relativo interesse comune; c) un coordinamento tecnico amministrativo e finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori] tali da far ritenere che il ruolo giocato dalla capogruppo «ecceda il ruolo di direzione e coordinamento» (Cass., 29 novembre 2011, n. 25270. in *FI*, 2012, 1, 69) alla medesima spettante *ex art.* 2497 ss. c.c. (d.lgs. n. 6/2003). Benché la giurisprudenza civile (ma assai meno, paradossalmente, quella penale: vedi, ad esempio, Cass., 18 gennaio 2011, n. 24583, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Economia*, 2011, 4, p. 952, per la quale «una società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società del gruppo, purché nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della holding perseguendo anche l'interesse di quest'ultima») continui spesso a richiamare, *ad adiuvandum*, pure l'istituto della frode alla legge, la dottrina (O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da unicità di impresa*, in *DLRI*, 2009, p. 263 ss.) ha dimostrato che, in presenza degli indici di fatto sopra richiamati, «la questione della finalità fraudolenta del fenomeno del gruppo perde terreno», mentre «la regola della formale separazione soggettiva viene oggi disapplicata ogni qualvolta si dimostri la sussistenza di circostanze di fatto rivelatrici dell'unicità di impresa sottostante al gruppo, a prescindere dall'indagine sull'intenzione fraudolenta delle parti» (p. 265). *Contra*, da ultimo, V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., il quale, ribadendo la propria posizione (ID., *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Bari, Caucci, 2005), ritiene che «in questa giurisprudenza, la nozione di "centro d'imputazione d'interessi", costituisce il fulcro di una strategia giudiziaria diretta a contra-

stituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare per due anni consecutivi¹⁷³; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa presso una delle sedi del committente (art. 69 *bis*, comma 1).

La configurazione di quello in questione come rapporto di collaborazione coordinata e continuativa implica l'applicazione di tutte le norme del Capo I, ivi compresa, per espressa ed inequivocabile previsione (art. 69 *bis*, comma 4), la conversione in lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex art.* 69 comma 1. Il che significa, in concreto, che in base alla combinazione di due presunzioni, l'una *iuris tantum*, l'altra *iuris et de iure*, il rapporto di lavoro di un titolare di partita Iva può transitare con "doppio salto"¹⁷⁴ dal lavoro autonomo puro, al lavoro subordinato a tempo indeterminato, facendo (so-

stare le operazioni fraudolente realizzate dall'autonomia privata attraverso la costituzione di più società di capitali» (p. 18).

Non si rinviene una disposizione analoga a quella in commento nell'art. 11.1. della LETA spagnola, laddove il legislatore nulla dispone circa la possibilità che il 75 per cento del reddito provenga da un'unica impresa o derivi dall'attività che il TRADE realizza per un gruppo di imprese. La dottrina (F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, cit.) ritiene però «evidente che, quando un lavoratore autonomo viene contrattato in forma stabile per la realizzazione di diverse attività in distinte imprese o per diversi clienti integrati in un gruppo, si dovrà procedere a sommare i redditi derivanti da ciascuna prestazione e, nel caso superino la soglia del 75 per cento, il lavoratore autonomo dovrà essere considerato un TRADE» (p. 373).

¹⁷³ Va precisato che, anche in seguito ad audizione di associazioni rappresentative di tali soggetti – tra le quali, soprattutto, A.C.T.A. (S. BOLOGNA, *Relazione al convegno La riforma del mercato del lavoro: una prospettiva di crescita?*, Venezia, 15 giugno 2012) – l'arco di tempo entro cui accertare la sussistenza degli indici presuntivi indicati alle lettere a) e b), inizialmente fissato nella misura di un anno, è stato portato a «due anni consecutivi», *ex art.* 46-*bis*, comma 1, lett. c), d.l. n. 83/2012 (c.d. decreto sviluppo), convertito con l. n. 134/2012. Ai sensi dell'art. 69 *bis*, comma 4, la norma trova immediata applicazione ai rapporti instaurati in epoca successiva all'entrata in vigore della legge, diversamente da quanto è previsto per i rapporti già in essere, per i quali il legislatore ha stabilito una moratoria della durata di un anno, allo scopo di consentire «opportuni adeguamenti».

¹⁷⁴ Così, tanto P. ALLEVA, *Il lavoro autonomo "a partita Iva"*, in ID *et. al.*, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, cit. quanto M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit., p. 582.

lo virtualmente) tappa nella “stazione fantasma”¹⁷⁵ della collaborazione coordinata e continuativa¹⁷⁶. Ciò fatto salvo il caso che l’incarico assegnato con l’iniziale contratto d’opera sia riconducibile, sul piano sostanziale – come peraltro, a rigore, dovrebbe essere (*ex artt. 2222 e 2224 c.c.*)¹⁷⁷ – «ad uno o più progetti specifici».

In ordine ai presupposti per l’applicazione del regime presuntivo descritto, è facile rilevare assonanze con tecniche di regolazione che, in altri ordinamenti, specie quello spagnolo, introducono indici di dipendenza economica¹⁷⁸. Si tratta, tuttavia, solo di «labili tracce»¹⁷⁹: mentre altrove la committenza prevalente concorre ad identificare la figura del lavoratore autonomo *economicamente dipendente*, ma senz’altro genuino¹⁸⁰, comportando l’applicazione

¹⁷⁵ La formula, suggestiva ed eloquente, si deve a F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 2012, n. 5, p. 542.

¹⁷⁶ In questo caso, è nei fatti inapplicabile la previsione contenuta all’art. 69 *bis*, comma 5, il quale regola gli effetti previdenziali del passaggio alla collaborazione coordinate e continuativa nel presupposto che l’incarico, formalizzato come contratto d’opera, sia effettivamente riconducibile ad un progetto.

¹⁷⁷ Di opposto avviso A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., il quale ritiene che la disposizione rischia di determinare, nei fatti, l’automatica “trasformazione” in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato «posto che, ragionevolmente, in questi casi, trattandosi di Partite Iva, il progetto sarà del tutto assente» (p. 561).

¹⁷⁸ Il rilievo è comune a molti primi commentatori: cfr. M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, cit.; F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, cit., p. 541; V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., p. 17; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., p. 62.

¹⁷⁹ Così M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit., p. 585.

¹⁸⁰ Come rammentato a suo tempo (cfr. *supra*, Cap. II, § 6.4.), ai sensi dell’art. 11.1., Capitulo III (*Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*), ley 11 luglio 2007, n. 20 è considerato TRADE «la persona fisica che svolga un’attività economica o professionale a titolo lucrativo ed in forma abituale, personale, diretta e predominante per conto di un committente, dal quale percepisca almeno il 75 per cento delle sue entrate fiscalmente dichiarate per compensi di lavoro e/o per attività economico-professionali». Opinione analoga a quella assunta nel testo è formulata da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., p. 62 s. Sembra equivocare sul punto M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, cit., il quale, in replica alle opinioni di F. Carinci e M. Magnani, si sente giustamente di escludere «l’ingresso nel diritto del lavoro [italiano] del lavoro economicamente dipendente» ma soltan-

di un particolare e specifico regime di tutela¹⁸¹, diverso da quello spettante sia al lavoratore subordinato, sia al lavoratore autonomo *tout court*, nell'art. 69 *bis* il criterio è impiegato, nei fatti, per “smascherare” una fattispecie la cui originaria qualificazione è ritenuta impropria o fittizia, anche determinando, con qualche forzatura, la proiezione del relativo rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione¹⁸².

Il legislatore, ai commi 2 e 3 dell'art. 69 *bis*, ha poi cura di precisare che la presunzione (relativa) di cui al comma precedente non opera quando ricorrano, congiuntamente, i seguenti presupposti: la prestazione lavorativa sia connotata da competenze tecniche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività [comma 2, lett. a)]; la prestazione di lavoro sia svolta da soggetto titolare di un reddito di lavoro autonomo non inferiore a una certa soglia, pari a cir-

to «perché i requisiti di legge che fanno scattare la presunzione non determinano in sé l'automatica qualificazione del rapporto come rapporto di lavoro subordinato» (§ 8.2., nota 9). Sulle caratteristiche del TRADE vedi, in dottrina, F. VALDÉS DALRÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, cit. p. 705 ss.; O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 631 ss., spec. pp. 636-640.

¹⁸¹ Le tutele di cui gode il TRADE sono elencate agli artt. 13-18 della LETA. Esse riguardano, in estrema sintesi, l'estinzione e la sospensione del rapporto di lavoro (e il trattamento spettante, in detti casi, al lavoratore); il riposo annuale (fissato in 18 giorni); il limite al “lavoro straordinario” (non superiore al 30 per cento dell'orario concordato); la tutela della salute e sicurezza.

¹⁸² Sotto questo profilo, non si va oltre la superficiale somiglianza anche rispetto alle tecniche di «assimilazione» al lavoratore dipendente previste nel Libro VII del *Code du travail* francese, dove, in presenza di condizioni determinate, si applica, in tutto o in parte, la tutela riconosciuta al *salarié*, prescindendo dalla riqualificazione del contratto. Più vicina, semmai, la tecnica delle «presunzioni» di cui al medesimo Libro VII: anche in quel caso, infatti, si presume la ricorrenza di un *contrat de travail*, facendo salva la prova contraria del committente, ma con la rilevante differenza che, in Francia, il sistema presuntivo riguarda, di regola, specifiche categorie professionali quali, ad esempio, i giornalisti professionisti (art. L. 761-2), gli artisti di spettacolo (art. L. 762-1), le fotomodelle o indossatrici (art. L. 763-1). Sul punto si rinvia a quanto detto *supra*, Cap. II, § 5.2.

ca 18.000 euro annui¹⁸⁵ [comma 2, lett. b)]. Ovvero, in ogni caso, quando la prestazione di lavoro sia resa nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale (comma 3).

Ebbene, se l'ultima delle richiamate previsioni appare «inconfidente rispetto all'obiettivo perseguito dal legislatore, vale a dire rispetto alla qualificazione giuridica dell'attività di lavoro autonomo oggetto di uno o più rapporti in termini di collaborazione coordinata e continuativa»¹⁸⁴, atteso che nulla consente di inferire in ordine alle caratteristiche della prestazione d'opera, la prima essenzialmente ricalca, in altro ambito, l'impostazione del regime presuntivo introdotto all'art. 69, comma 2, mentre la seconda sovrappone all'elemento della (pretesa) minor professionalità del lavoratore coordinato, pure quello della sua minore remunerazione.

A tacere dei molti risvolti problematici cui potranno dar luogo tali disposizione in sede applicativa¹⁸⁵, osservate in combinazione con altre novità introdotte dalla riforma (specie art. 61, comma 1, ultimo periodo e art. 69, comma 2, ultimo periodo), paiono tracciare, nell'insieme, una discutibile tassonomia delle professionalità (e persino dei compensi), postulata come simmetrica rispetto alla qualificazione dei rapporti: al primo gradino si colloca il lavoro autonomo "puro", altamente professionalizzato e degnamente remunerato, da non ritenere coordinato e continuativo neppure in presenza di tutti i presupposti indicati al primo comma dell'art. 69 *bis*¹⁸⁶; in

¹⁸⁵ Testualmente un «reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 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».

¹⁸⁴ Così V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., p. 19, il quale ritiene, tuttavia, che essa abbia «una sua ragionevolezza», ma soltanto «nei limiti in cui l'iscrizione all'albo del lavoratore costituisca il presupposto giuridico per l'esercizio dell'attività libero-professionale (e, quindi, sul piano tributario, legittimi la titolarità di una posizione fiscale ai fini dell'IVA» (p. 19).

¹⁸⁵ Posto che spetterà al giudice l'arduo compito di accertare il *grado* delle competenze tecniche, la *significatività* dei percorsi formativi e la *rilevanza* delle esperienze maturate.

¹⁸⁶ Giuste perplessità in tale senso sono espresse da P. ALLEVA, *Sub art. 69 bis*, cit.: «di fronte ad un rapporto durato alcuni mesi e che ha costituito per il lavoratore un impegno sicuramente assorbente, testimoniato dalla destinazione prevalente della sua fatturazione presso un unico soggetto, vi è solo da giudicare – come ha

posizione mediana si collocano le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, le quali non comportano «lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi» (art. 61, comma 1), e sono svolte, di regola, con modalità diverse rispetto quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità (art. 69, comma 2); all'ultimo gradino è situato il vecchio e tradizionale lavoro subordinato, nel quale possono, tuttavia, ricadere tanto il lavoro coordinato quanto il lavoro autonomo "puro", ove ricorrano o non siano superate una serie di presunzioni, rispettivamente, assolute e relative, pure in "originale" combinazione tra loro¹⁸⁷.

Concludendo il ragionamento sul lavoro coordinato "rivisitato" e sui suoi confini, sembra doversi registrare un'estrema porosità di questi ultimi, che, peraltro, non compromette ma si coniuga all'idea che, sul piano sistematico, il lavoro a progetto si presenti come declinazione tendenzialmente generale del lavoro coordinato. Difatti, per un verso, le eccezioni all'obbligo di ricondurre a un progetto i rapporti *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. sono soltanto quelle espressamen-

sempre fatto la giurisprudenza – se ciò inveri la continuità e la coordinazione. Ma allora, mettere delle soglie (otto mesi di durata; 80% del fatturato dedicato a quel committente), significa stabilire un limite non positivo bensì negativo, e cioè affermare che al di sotto di quei limiti non si ha collaborazione coordinata e continuativa [...]. L'unica cosa chiara – aggiunge l'Autore – è che delle situazioni di collaborazioni a partita Iva che oggi sarebbero sicuramente trasformate in rapporto di lavoro subordinato [...] domani non lo saranno più, perché il datore potrà affermare di essersi fermato al di qua della soglia».

¹⁸⁷ Sul punto è estremamente critico il giudizio di A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, Giappichelli, 2012, spec. p. 29 ss., il quale rinnova e, se possibile, moltiplica i dubbi di costituzionalità già espressi con riguardo all'originario regime (ID., *Incostituzionalità del divieto di lavoro parasubordinato senza progetto e tentativi di salvataggio*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, cit., p. 185 ss.), parlando di «folle crociata contro il lavoro autonomo» (p. 33). In termini critici pure M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, cit., § 3.; V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit., che in riferimento all'art. 69 bis parla di «intrinseca irragionevolezza della norma» (p. 21); F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, cit., per il quale «La moltiplicazione delle presunzioni relative ed assolute, con riguardo non solo a circostanze sostanziali ma anche a mere carenze formali, risulta del tutto eccessiva, posta com'è al servizio di una dissuasione preventiva esacerbata e controproducente» (p. 542).

te contemplate dalla legge; per altro verso, sono destinate a ricadere nella disciplina del Capo I (artt. 61-69), sia le collaborazioni «occasionalità», quando superino i limiti quantitativi di legge (art. 61, comma 2), sia il lavoro autonomo “puro”, ove ricorrano i presupposti di cui al nuovo art. 69 *bis*.

6. *Le tutele del lavoratore coordinato*

Il regime di tutela riconosciuto al collaboratore genuino si componeva, almeno secondo l'originaria disciplina dettata dal d.lgs. n. 276/03, di scarse previsioni in materia di: compenso proporzionato (art. 63); diritto ad «essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto» (art. 65); conservazione del rapporto nelle ipotesi di sospensione del medesimo per malattia, infortunio e gravidanza (art. 66, commi 1, 2 e 3); applicazione delle norme sulla sicurezza e igiene sul lavoro (art. 66, comma 4)¹⁸⁸. Era inoltre accordato un particolare regime in tema di cessazione del rapporto (art. 67) difficilmente qualificabile come sistema di tutela, in quanto perfino meno favorevole di quello riconosciuto dal diritto comune: valga per tutti l'esempio del mandato oneroso «conferito per un certo tempo o per un determinato affare» (1725 c.c.), laddo-

¹⁸⁸ Tale disposizione sembra oggi sostituita dalla disciplina, sostanzialmente omogenea, di cui all'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008, la quale prevede l'integrale applicazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza ove la prestazione del collaboratore si svolga nei luoghi di lavoro del committente, atteso che, diversamente da ciò che avviene in altre norme che la precedono (art. 3, comma 5) non è in tal caso «fatto salvo» il precedente regime. Vedi, in tal senso, P. PASCUCCI, *DOPO LA LEGGE N. 123 DEL 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT -73/2008, p. 43 s. La norma del 2008 ha, per altro verso, superato l'irragionevole differenziazione tra il regime di tutela applicabile al lavoratore a progetto e quello valevole per le altre collaborazioni coordinate e continuative (C. LAZZARI, *Brevi riflessioni in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro (Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 – Urbino, 4 maggio 2007)*, Roma, p. 43), giustamente criticata dalla dottrina che ne aveva, appunto, auspicato il superamento (p. 49).

ve la revoca anticipata, senza una giusta causa, «obbliga il mandante a risarcire i danni (art. 1223 s.s.)»¹⁸⁹.

6.1. *Equo compenso e recesso causale del committente*

Limitando le osservazioni che seguono ai soli aspetti principali (nella specie: compenso e recesso), va rammentato che, nella sua formulazione originaria, l'art. 63, mutuando solo parzialmente il precetto costituzionale in materia di equa retribuzione (art. 36, comma 1, Cost.) riconosceva il diritto del collaboratore ad un compenso «proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto», di seguito indicando a parametro di riferimento i «compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto»¹⁹⁰. Era dunque, implicitamente, escluso che potessero invocarsi, ai fini della determinazione dell'entità del corrispettivo, le retribuzioni contenute nei contratti collettivi dei lavoratori subordinati¹⁹¹.

¹⁸⁹ Ai sensi del secondo comma del medesimo art. 1725, «se il mandato è a tempo indeterminato, la revoca obbliga il mandante al risarcimento, qualora non sia dato un congruo preavviso [cc.nn.], salvo che ricorra una giusta causa».

¹⁹⁰ La disposizione, criticata dalla dottrina anche in ragione delle concrete difficoltà di reperire il parametro di mercato cui dovrebbe conformarsi il compenso (cfr. M.N. BETTINI, *Il compenso del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2006, p. 1062 ss.), è stata implementata dalla legge Finanziaria per il 2007, la quale ha previsto che a individuare l'equo compenso dovessero concorrere, altresì, i corrispettivi «per prestazioni di analoga professionalità» anche «sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento» (Legge n. 296/2006, art. 1 comma 772). Non è però ancora chiaro se con tale disposizione il legislatore intendesse richiamare i soli compensi previsti nei contratti collettivi di lavoro dei collaboratori, stipulati, in qualche rara circostanza, dalle sigle sindacali degli «atipici» (Nidil-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil) ovvero se volesse alludere all'utilizzabilità delle retribuzioni previste dai CCNL dei subordinati. In dottrina, nel primo senso, G. DONDI, *Il lavoro a progetto dopo la finanziaria per il 2007*, in *ADL*, 2008, p. 6 ss.; nel secondo A. PERULLI, *Lavori atipici e para-subordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, in *RGL*, 2006, p. 731 ss.

¹⁹¹ Escludono, tra gli altri, l'istanza sociale della sufficienza, di cui all'art. 36 Cost., M. PEDRAZZOLI, *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, cit., specie. p. 776 e A. PERULLI, *Art. 63. Corrispettivo*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, cit., p. 750 ss. il quale osserva, in proposito, che se il criterio della sufficienza «è principio di "giustizia distributiva" tipico del lavoro subordinato», il criterio della proporzionalità è viceversa espressione di un «principio di "giustizia commutativa", ovvero [...] parametro per garantire un adeguato corrispet-

La situazione si è oggi radicalmente modificata, per effetto della più recente riforma. Il testo dell'art. 63, novellato dalla l. n. 92/2012¹⁹², prevede, infatti, che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto non possa comunque «essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati»¹⁹³.

La disposizione, il cui testo appare piuttosto involuto, sembra contenere, oltre al limite di legge imposto al committente, pure un invito, indirizzato alle organizzazioni sindacali, a ritagliare, nell'ambito della contrattazione di settore, un'area espressamente dedicata ai collaboratori, o articolando un tariffario valevole per i soli lavoratori a progetto, sulla base di apposite declaratorie dei «relativi profili professionali» o, quantomeno, rinviando, per ciascuna di esse, alle tabelle previste per i lavoratori subordinati volta a volta «equiparabili».

In mancanza di una contrattazione di settore che si faccia carico, in un modo o nell'altro, della posizione dei collaboratori, il legislatore aggiunge, con ragionevole prudenza, che il corrispettivo non potrà comunque essere inferiore, «a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto».

tivo alla quantità e qualità dell'attività lavorativa svolta», che contraddistingue le modalità di determinazione del corrispettivo nel lavoro autonomo. Per la riferibilità dell'art. 36 Cost. anche al lavoro autonomo coordinato, prima delle modifiche introdotte dalla l. n. 92/2012, vedi M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, p. 73 ss. Cfr., più in generale, sul punto, L. ZOPPOLI, *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI, *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, vol. I, Napoli, Jovene, 1994, p. 93 ss.

¹⁹² Art. 1, comma 23, lett. c), l. 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁹³ Con riguardo al tipo di contratto collettivo da considerare, il legislatore fa riferimento ai soli «contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati», così escludendo tanto il contratto collettivo stipulato da sindacati minoritari, quanto il contratto decentrato, fatta salva l'ipotesi di apposita delega del CCNL (o di eventuali accordi stipulati a livello interconfederale).

In questo secondo caso, l'individuazione del lavoratore subordinato "comparabile" non è, dunque, riservata alla contrattazione collettiva, bensì al giudice, cui spetterà non solo il compito di individuare e confrontare «competenza» ed «esperienza» dei (due) lavoratori, ma pure quello di commisurare la «estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione» del collaboratore, benché la gestione del progetto da parte di quest'ultimo sia *indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa* (ex art. 61, comma 1).

Nonostante le plurime incongruenze, resta il fatto che – con l'eccezione dei collaboratori impiegati con contratto a progetto in un call center per svolgere attività di vendita di beni e servizi con modalità "outbound" (art. 61, comma 1) – l'odierno compenso dei collaboratori risponde non più, soltanto, ad un principio di giustizia commutativa, ma pure ad un principio di giustizia distributiva, non potendo, in ogni caso, essere fissato al di sotto del c.d. minimo costituzionale tradizionalmente applicabile ai soli lavoratori subordinati.

Peraltro, se «l'obbiettivo che il legislatore intende perseguire [...] consiste certamente nell'evitare che la libera negoziazione tra le parti determini un eccessivo squilibrio patrimoniale tra le parti a tutto vantaggio del committente», è altrettanto interessante sottolineare la similitudine che, ora, intercorre tra l'ordinamento italiano ed altri sistemi giuridici ove è da tempo estesa anche a figure diverse dal lavoratore subordinato la normativa in materia di salario minimo¹⁹⁴.

Un secondo e diverso profilo da considerare, alla luce della più recente manutenzione dell'istituto, riguarda le modalità del recesso. Come innanzi accennato, le disposizioni in tema di estinzione del contratto a progetto avevano generato notevoli perplessità, anche di ordine sistematico, sotto la vigenza del precedente regime. Assai opportunamente la l. n. 92/2012, novellando l'art. 67, comma 2, dopo aver ribadito la facoltà di recesso anticipato per «giusta causa» in capo alle due parti, al di fuori di tale ipotesi ne distingue la posizione, riconoscendo al committente facoltà di «recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidonei-

¹⁹⁴ Ci si riferisce, in special modo, alla regolazione del *worker* nel Regno Unito, cui spetta, come si è visto (vedi *supra*, Cap. II, § 6.3.) un salario minimo legale determinato annualmente dal Secretary of State. Il rilievo è pure in O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, cit., Cap. III, § 2.

tà professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto»¹⁹⁵, e al solo collaboratore la possibilità di farlo «dandone preavviso, nel caso che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»¹⁹⁶.

La novità è senz'altro apprezzabile¹⁹⁷ posto che, in tal modo, la disciplina del recesso può finalmente assurgere al rango di tutela per il collaboratore autonomo e non, come nella precedente formulazione, di soluzione di favore per il committente, anche rispetto al normale diritto dei contratti (artt. 2227 c.c., 1725 cc., ecc.).

Deve inoltre precisarsi, da ultimo, che, sotto il profilo processuale, a seguito delle modifiche apportate all'art. 6, l. n. 604/66 dall'art. 32, l. n. 183/2010, vige anche per il collaboratore il nuovo regime delle decadenze previste per l'impugnazione e la contestazione giudiziale del licenziamento. Il legislatore, infatti, dopo aver previsto che «il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta», e che l'impugnazione è «inefficace» ove non sia seguita, nei successivi centottanta giorni¹⁹⁸, dal deposito del relativo ricorso giudiziale» (art. 32, comma 1), estende tale regime ad una molteplicità di casi assimilati, ivi compresi – per quel che qui interessa – «i

¹⁹⁵ Sembra doversi dedurre, dalla formulazione della norma, che la nozione di «giusta causa» ivi recepita vada intesa alla stregua di grave inadempimento contrattuale, posto che, diversamente, non si spiegherebbe la distinta ammissibilità del recesso per inidoneità professionale del collaboratore, che nella giusta causa dovrebbe ritenersi compreso. In tal senso V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit. p. 30. Sul punto cfr. pure A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., il quale, condiviso tale rilievo, si spinge oltre, osservando, altresì, che «il potere estintivo indicato dal legislatore nel novellato art. 67 contribuisce ad arricchire sul piano sistematico la varietà tipologica del recesso straordinario o causale, quale rimedio di tipo potestativo connesso ad un *inadempimento* [c.n.] il quale prevede, come sanzione per l'imperizia del prestatore un meccanismo del tutto analogo a quello della risoluzione ex art. 1454 c.c.» (p. 558).

¹⁹⁶ Art. 1, comma 23, lett. c), l. 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁹⁷ Vedi in tal senso, soprattutto, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., che accoglie con particolare favore la novella «poiché la previsione del recesso acausale con la sola cautela del preavviso rappresentava una delle più intollerabili anomalie sistemiche della legge sul lavoro a progetto» (p. 556).

¹⁹⁸ L'originario termine di 270 giorni è stato, infatti, ridotto a 180 dall'art. 1, comma 38, l. n. 92/2012.

licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» [comma 3, lett. a)] e «il recesso del committente nei rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto¹⁹⁹ [comma 3, lett. b)].

Non può essere qui svolto un esame analitico di tale disciplina²⁰⁰. Può tuttavia osservarsi, sul punto, che l'art. 32, comma 3, lettera a) ha introdotto, per il collaboratore, un regime particolarmente problematico, ponendolo dinanzi a un dilemma di difficile soluzione: contestare, nel breve termine di decadenza previsto dalla legge, la genuinità del rapporto che si è appena concluso, con ciò rinunciando alla possibilità che un rapporto di collaborazione con lo stesso committente sia reiterato con nuovo incarico, ovvero lasciar decorrere i 60 giorni, auspicando la stipulazione di un nuovo contratto, ma rinunciando a contestare, per sempre, quello pregresso, anche quando vi sia motivo di dubitare della sua legittimità.

6.2. *La «dipendenza economica» come presupposto delle misure di welfare*

Si è più volte ribadito che la «dipendenza economica» non costituisce, almeno in Italia, un requisito di fattispecie del lavoro coordinato, essendo estranea tanto agli elementi che contraddistinguono le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., quanto a quelli che identificano l'area, più circoscritta, del lavoro a progetto. Ciononostante si rinvengono, nella disciplina del rapporto, alcune disposizioni che traggono origine, almeno in via implicita, dalla condizione di dipendenza economica in cui versa il collaboratore secondo l'*id quod plerunque accidit*, mentre altre misure, introdotte negli anni più recenti, subordinano l'applicazione di de-

¹⁹⁹ Sul tema del recesso dal rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, cfr. M. CERRETA, *Risoluzione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le decadenze dopo il collegato lavoro*, in *Dir. Lav. Marche*, 2011, p. 22 ss.

²⁰⁰ Vedi, per un'approfondita disamina, S. VISONÀ, L. PERINA, *Nuovo regime delle decadenze dell'impugnazione degli atti datoriali*, in A. PERULLI, L. FIORILLO, (a cura di), *Il nuovo diritto del lavoro*, Vol. II, *Mercato, rapporto e contenzioso del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2012, in corso di pubblicazione.

terminati trattamenti di welfare, alla sussistenza di ulteriori requisiti, indubbiamente sintomatici di uno stato di dipendenza economica.

L'esempio più significativo di disposizioni del primo tipo si rinviene, probabilmente, nella formulazione odierna dell'art. 63, d.lgs. n. 276/03, laddove l'estensione, di fatto, del raggio d'applicazione del precetto costituzionale sull'equa retribuzione (art. 36, comma 1, Cost.), trova la sua matrice nella condizione di dipendenza economica che il legislatore ha ritenuto di riscontrare nel collaboratore a progetto.

Un esempio del secondo tipo è rappresentato da recenti misure introdotte nel campo della sicurezza sociale: il legislatore, con opzione regolativa non distante da quella fatta propria da alcuni progetti di legge nazionali e da altri ordinamenti europei²⁰¹, ha istituito, inizialmente in via solo sperimentale²⁰², un'indennità *una tantum*, pari al 20 per cento del reddito da lavoro percepito nel 2008, per i collaboratori cessati dal lavoro che avessero operato, *in regime di mono-committenza*, per non meno di tre mesi nel corso del 2008, ricavandone un reddito compreso tra i 5.000 ed i 13.819 Euro²⁰³.

Quanto alla pleora dei destinatari della misura, il legislatore ha limitato la prestazione ai «collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni»²⁰⁴, in tal modo estromettendo dal novero dei beneficiari tutti i titolari di altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa²⁰⁵.

²⁰¹ O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, cit.

²⁰² Art. 19, comma 2, d.l. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e, successivamente, sostituito dall'art. 2, comma 130 della legge n. 191/2009.

²⁰³ Con riguardo al c.d. minimale di reddito cfr.. Circolare Inps n. 74/2009.

²⁰⁴ Purché iscritti alla sola cassa di gestione separata istituita presso l'Inps (con esclusione, dunque, dei soggetti che siano già titolari di pensione ovvero provvisti di altra forma pensionistica obbligatoria).

²⁰⁵ È giustamente critico sul punto V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, cit.; il quale, sottolineando soprattutto come paia «del tutto ingiustificata l'esclusione dalla platea dei possibili beneficiari di coloro che abbiano collaborato in modo coordinato e continuativo con la pubblica amministrazione» (p. 32) ravvisa nell'irragionevole limitazione pure una probabile violazione degli artt. 3, 35 e 38 Cost.

Detta sperimentazione, proseguita negli anni successivi²⁰⁶, risulta ora consolidata dalla riforma Monti-Fornero del 2012²⁰⁷, che ne ha peraltro modificato alcuni presupposti. Se nel regime previgente – peraltro valido fino al 31 dicembre 2012²⁰⁸ – per accedere alla prestazione era necessario che i collaboratori avessero prestato la propria attività lavorativa a beneficio di un unico committente *nell'ultimo rapporto di lavoro* (al termine del quale si è verificato l'evento di «fine lavoro» che costituiva – e tutt'ora costituisce – presupposto per la presentazione della domanda)²⁰⁹, oggi è previsto che la condizione di monocommittenza sia stata conservata per l'intero anno solare²¹⁰. È altresì necessario, come in passato, che il collaboratore a progetto abbia cessato la propria attività lavorativa da almeno due mesi e che abbia versato, per almeno un quadrimestre dell'anno precedente²¹¹, i contributi alla gestione separata istituita presso l'Inps e abbia guadagnato, in tale anno, un reddito lordo non inferiore a 5.000 e non superiore a Euro 20.000 (per gli anni 2010, 2011 e 2012)²¹².

La misura di sostegno al reddito del collaboratore a progetto che abbia perso il lavoro non si presenta, conti alla mano, particolarmente corposa: essa è quantificata nella misura del 5 per cento – 7 per cento, fino al 2015 – del minimale annuo di reddito di cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quel-

²⁰⁶ Articolo 6, comma 1, lettera c), d.l. 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, ha disposto infatti – anche per l'anno 2012 (benché «nel limite di spesa per il 2012 pari ad euro 13 milioni») – la prosecuzione dell'intervento a sostegno del reddito dei collaboratori.

²⁰⁷ Art. 2, comma 51, l. n. 92/2012.

²⁰⁸ Art. 2, comma 54, l. n. 92/2012.

²⁰⁹ Sicché non era ostativa la circostanza che nel corso dell'anno solare si fossero intrattenuti più rapporti di collaborazione con committenti diversi, purché l'ultimo di tali rapporti fosse stato intrattenuto con un committente esclusivo.

²¹⁰ Mentre è del tutto indifferente che con il committente unico siano stati conclusi distinti contratti a progetto. Cfr. Art. 2, comma 51, lett. a), l. 92/2012.

²¹¹ Art. 2, comma 51, lett. e), l. n. 92/2012. La disposizione ha modificato, sul punto la previgente disciplina, che prevedeva una contribuzione almeno trimestrale. Il passaggio da tre a quattro mensilità di contribuzione minima sarà tuttavia, effettivo solo a partire dal 2016, ai sensi della disciplina transitoria [art. 2, comma 56, lett. a), l. 92/2012] che eleva pure di due punti percentuali il coefficiente base per la quantificazione dell'indennità [comma 56, lett. b)].

²¹² Vedi, in tal senso, Messaggio Inps, 19 aprile 2012, n. 6762.

le non coperte da contribuzione. Costituisce, peraltro, novità non trascurabile, la circostanza che sia assunto e si sia consolidato per la prima volta, come requisito di fattispecie, l'elemento della monocommittenza. Esso, nel caso di specie, combinato ad una pluralità di parametri quantitativi riferibili ai versamenti contributivi effettuati e al reddito percepito, consente l'accesso ad una forma di «tutela nel mercato» diretta a lavoratori non subordinati. Ma non è da escludere che, in futuro, possa tornare utile a fini diversi, compreso quello di graduare il sistema delle «tutele nel rapporto» del lavoratore coordinato, assicurando un più consistente statuto protettivo a chi operi in regime di dipendenza economica.

Per completare il quadro, è opportuno far menzione di altri interventi tesi ad assicurare al collaboratore misure di welfare un tempo riconosciute ai soli prestatori subordinati. Come anticipato, l'art. 66 riconosceva – e tutt'ora riconosce – il diritto alla sospensione del rapporto, con conseguente conservazione del medesimo, nei casi di malattia, infortunio e gravidanza²¹⁵. Non essendo, tuttavia, previsto, durante la sospensione, alcun onere economico in capo al committente (art. 66, comma 1), il collaboratore restava per lo più sprovvisto, nei corrispondenti periodi, di una protezione adeguata. Ciò ha indotto il legislatore a successivi interventi d'implementazione: dapprima, con la Finanziaria per il 2007 (l. 27 dicembre 2006, n. 296), è stato previsto che, dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto (e categorie assimilate) iscritti alla gestione separata – non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie – spettasse un'indennità di malattia a carico dell'Inps entro un limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto e, comunque, non inferiore a venti giorni nell'anno solare (con

²¹⁵ Ai sensi della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/03, ancora vigente, se il sopravvenire delle prime due ipotesi di sospensione comporta il diritto alla conservazione del rapporto senza proroga del termine finale – salvo che la sospensione si prolunga per un periodo superiore ad un sesto del rapporto o a trenta giorni (a seconda che il rapporto fosse provvisto di durata determinata o determinabile), la qual cosa, al pari di quanto avviene nel lavoro subordinato per il superamento del periodo di comporta, legittima il recesso del committente – la gravidanza determina, oltre alla sospensione del rapporto per 180 giorni, la proroga del termine finale per il corrispondente periodo.

esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a 4 giorni)²¹⁴; in un secondo tempo, con d.m. 12 luglio 2007²¹⁵, è stata sancita l'applicazione, in favore dei collaboratori, delle norme a tutela e sostegno della maternità e paternità di cui agli artt. 16 e 17 del d.lgs. 151/2001²¹⁶. L'indennità di maternità spetta a tutte le lavoratrici iscritte alla gestione separata istituita presso l'Inps²¹⁷ per i periodi di astensione obbligatoria previsti dall'art. 16 del d.lgs. 151/2001, nonché per i periodi di astensione anticipata e per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati ai sensi del richiamato art. 17²¹⁸. La

²¹⁴ Per «durata complessiva del rapporto» deve intendersi il numero delle giornate retribuite nell'ambito dei rapporti di collaborazione in essere nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia. Il numero di giornate indennizzabili in uno stesso anno solare non può superare il limite massimo di 61 giorni, pari ad 1/6 di 365; un limite annuale ridotto di 20 giorni è riconosciuto a coloro che non possono far valere, nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia, periodi lavorativi superiori a 120 giorni. Per tale prestazione trovano applicazione i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore degli iscritti alla gestione separata (v. Circolare Inps n. 76 del 16.04.2007) ed è pari al 50% di detta indennità. In caso di degenza ospedaliera il limite massimo indennizzabile è 180 giorni nell'anno solare. Trova applicazione anche nei confronti dei collaboratori l'istituto delle fasce di reperibilità e di controllo dello stato di malattia analogamente a quanto previsto per i lavoratori subordinati, così come l'obbligo di presentare od inviare rispettivamente all'Inps ed al datore di lavoro (in tal caso il committente), entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, il certificato e l'attestato di malattia compilati dal medico curante.

²¹⁵ Emanato in attuazione dell'art. 1, comma 791, l. 296/2006.

²¹⁶ Si tratta del regime previsto per la sospensione obbligatoria nei due mesi che precedono la data presunta del parto e fino a tre mesi successivi alla nascita del bambino (art. 16, d.lgs. n. 151/01), salvo che la lavoratrice sia occupata in attività gravose o pregiudizievoli per la salute propria o del nascituro, nel qual caso è prevista un'estensione del periodo d'interdizione dal lavoro sino ai tre mesi precedenti la data del parto (art. 17 d.lgs. n. 151/01).

²¹⁷ Tenute al versamento della contribuzione dello 0,5% di cui all'art. 59, comma 16, della Legge 449/1997.

²¹⁸ Più in dettaglio, il trattamento spetta alle lavoratrici che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino destinatarie di almeno 3 mesi di contribuzione dovuta alla gestione separata, maggiorata con l'aliquota dello 0,22% prevista dall'art. 7 del d.m. 12.7.2007. L'indennità è corrisposta nella misura prevista dall'art. 4 del Decreto del Ministero del Lavoro del 4.4.2002, previa attestazione di effettiva astensione dal lavoro resa dalla lavoratrice e dal committente con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (il d.m. del 4.4.2002 determina l'importo per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa per i 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile).

legge n. 296/06 ha previsto, altresì, per le collaboratrici con diritto all'indennità di maternità, la corresponsione di un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi nel primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

6.3. *Verso una tutela della professionalità del lavoratore coordinato?*

In una sentenza della Cassazione relativamente recente ricorre un profilo particolare, meritevole di nota nell'economia del presente scritto, rappresentato dalla «tutela della professionalità» che è stata riconosciuta al lavoratore coordinato.

Ad opinione della Suprema Corte²¹⁹, così come il lavoratore subordinato è titolare, ai sensi dell'art. 2103 c.c. di un diritto soggettivo all'esecuzione della prestazione lavorativa, anche il lavoratore autonomo, nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, deve essere considerato titolare di analogo diritto, cui si correla, per il caso di lesione, il diritto al risarcimento del danno (patrimoniale e non patrimoniale)²²⁰.

Il percorso argomentativo seguito dai Giudici di legittimità esclude, invero, la possibilità di un'applicazione analogica dell'art. 2103 c.c. al c.d. lavoro parasubordinato, ma prende ugualmente le mosse dal «diritto a lavorare» del lavoratore dipendente, che rappresenta approdo giurisprudenziale per certo maturato all'ombra di quella disposizione.

²¹⁹ Cass., 17 settembre 2008, n. 23744, in *ADL*, 2009, II, p. 131.

²²⁰ «Gli elementi della continuazione e del coordinamento, che caratterizzano il rapporto di lavoro cosiddetto parasubordinato (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.) quale rapporto di durata, comportano uno svolgimento di prestazioni lavorative idoneo ad incrementare scienza ed esperienza, ossia le capacità professionali, del prestatore, con la conseguenza che anche questi, a simiglianza del lavoratore subordinato in base all'art. 2103 cod. civ., può vantare nei confronti del committente ed in base al titolo costitutivo del rapporto (legge o atto amministrativo o contratto) un diritto soggettivo all'effettiva esecuzione delle prestazioni nonché, in caso di lesione, il diritto al risarcimento del danno da perdita o mancato incremento di capacità di lavoro oppure da deterioramento dell'immagine professionale».

Per assicurare la tutela della professionalità anche al collaboratore, i giudici fanno leva su due nuclei di argomentazioni non del tutto persuasive, dapprima insistendo sui limiti al potere di recesso del committente dal contratto d'opera (e su eventuali ulteriori obblighi convenzionali in capo a quest'ultimo, quali la fornitura degli strumenti o della sede di lavoro); poi sulla ricostruzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa come «rapporto di durata», come si è visto affatto controversa in dottrina, e, peraltro, non certo indispensabile per sottolineare gli elementi della *continuità* e del *coordinamento*, che puntellano – nell'itinerario seguito dai giudici – il principio della sussistenza di un diritto-pretesa all'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa anche per il lavoratore coordinato.

Com'è stato giustamente osservato²²¹, nell'ambiziosa costruzione proposta dalla Corte sarebbe stato «forse più proficuo dare peso preponderante all'elemento della personalità della prestazione lavorativa, con il suo ancoraggio ai principi della Carta fondamentale». Visto che la tutela del lavoro non deve presupporre «lo stato soggettivo del destinatario, come veniva inteso in passato», ma va semplicemente «collegata con l'essere lavoratore».

Nell'interessante pronuncia, con disinvoltura si entra e si esce dal cono di luce che il diritto vivente ha lasciato filtrare dal foro dell'art. 2103 c.c.: prima se ne trae (con toni forse eccessivamente categorici) il diritto a lavorare del prestatore subordinato²²², escludendosi al tempo stesso l'applicabilità della disposizione al lavoratore coordinato. Poi, al fine di assicurare al secondo la medesima tutela risarcitoria riconosciuta al primo proprio nei casi di violazione del 2103 c.c., invece di appuntare l'attenzione sulla tutela della persona – che ha pacificamente contrassegnato la più recente vicenda applicativa della disciplina di tutela della professionalità, soprattutto sul terreno del risarcimento del danno non patrimoniale²²³ – si esce

²²¹ R. SALOMONE, *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*, in *ADL*, 2009, II, p. 134 ss., qui p. 140 s.

²²² G. PERA, *Sul diritto del lavoratore a lavorare*, in *RIDL*, 1991, II, p. 388 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1994, p. 217 s.; L. NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra principi costituzionali*, in *DLRI*, 2007, p. 593 ss.

²²³ Cfr. M. GARATTONI, *La qualificazione dei diversi danni*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padova, Ce-

nuovamente da quei confini, alla ricerca di altri elementi di prossimità tra subordinazione e parasubordinazione su cui fondare il riconoscimento di un'omologa tutela.

Resta comunque innegabile, nell'economia della sentenza, la *vis* espansiva se non proprio dell'art. 2103 c.c. quantomeno del diritto vivente formatosi nella paziente opera d'interpolazione giurisprudenziale della norma²²⁴, la cui applicazione è spinta, con la sentenza del 2008, ben oltre i limiti segnati dal corrente orientamento in materia: si schiude, infatti, com'è stato rilevato, «una suggestiva prospettiva di tutela del lavoro in senso ampio, quale attività personale remunerata e durevole nel tempo»²²⁵, che presumibilmente continuerà a svilupparsi su un terreno, opportunamente, dissodato.

dam, 2004, p. 65 ss., spec. p. 91 ss.

²²⁴ Cfr. F. PASQUINI, *Adibizione a mansioni inferiori, impedimento della prestazione e mancate promozioni*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, cit., p. 47 ss.

²²⁵ R. SALOMONE, *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*, cit., p. 134.

CAPITOLO IV

SULLA FUNZIONE DEL COORDINAMENTO: TECNICA E ALIENAZIONE NEI NUOVI PARADIGMI DEL LAVORO

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il lavoro a progetto alla luce della teoria dei contratti relazionali. – 3. L'ampliamento della nozione di subordinazione come riflesso delle innovazioni intervenute nel lavoro autonomo. – 4. Potere del committente sull'organizzazione e dovere di adattamento del collaboratore: il passaggio dalla disciplina al controllo. – 5. Dominio della tecnica e alienazione nel lavoro coordinato. – 6. La natura paradigmatica del lavoro coordinato.

1. *Premessa*

Dopo aver provato a tracciare un'archeologia¹ e una genealogia² del lavoro coordinato, e tentato di ricostruire, su tali basi, la fisionomia che le riforme del nuovo secolo paiono aver consegnato al lavoro a progetto, inteso come figura “dominante” (vedi *supra*, Cap. III), è tempo di svolgere alcune osservazioni d'insieme sulla funzione che l'istituto di nuovo conio svolge innanzitutto sul piano sistematico, e poi anche sul distinto piano socio-economico, sottolineando le interferenze che si sono prodotte, a seguito della sua intro-

¹ Vedi *supra* Cap. I.

² Vedi *supra* Cap. II, ove si è tentato di delineare tale *genealogia* non già come mera analisi dello sviluppo del formante legislativo, bensì come *processo di costituzione progressiva del lavoro coordinato*, inteso come studio delle condizioni storico-normative che ne hanno costituito la premessa e ne hanno determinato l'evoluzione, in chiave prima economico-sociale, poi dogmatica e, infine, giurisprudenziale.

duzione, rispetto alle più tradizionali nozioni di lavoro coordinato e subordinazione.

Alla luce della ricognizione di cui al precedente capitolo, la prestazione del collaboratore a progetto può definirsi come un *facere* prevalentemente personale (*ex art. 409, n. 3, c.p.c.*), specificato in sede di conclusione del contratto, destinato ad integrarsi, utilmente, in un'organizzazione altrui (art. 61, comma 1), con modalità pure predeterminate [art. 62, comma 1, lett. d)]. In questo senso sono da condividere le opinioni alla cui guisa il progetto dev'essere inteso come prefigurazione estrinseca della futura prestazione del collaboratore³, in rapporto al quadro organizzativo nel quale la prestazione deve inserirsi⁴, o ancora – com'è stato ribadito dopo la più recente riforma – come «pianificazione di un'attività in vista della produzione di un'opera o della realizzazione di un servizio, destinati, in entrambi i casi, ad essere funzionalmente integrati nell'organizzazione del committente»⁵.

Si è osservato, altresì, che nel nostro ordinamento giuridico l'architettura del sistema è stata a lungo rappresentata dall'art. 2094 c.c., disposizione cui fanno riferimento altre due norme di massima rilevanza: l'art. 2222 c.c. e l'art. 409, n. 3 c.p.c. In entrambi i casi – si è detto – il legislatore rimanda, in negativo, all'art. 2094 c.c. per escludere, appunto, il vincolo di subordinazione⁶. Nel rapporto tra l'art. 2094 c.c. e l'art. 409, n. 3 c.p.c. rileva, inoltre, una seconda

³ In tal senso, A. MARESCA, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, cit., § 5; G. PROIA, *Lavoro a progetto*, cit., p. 665 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 697.

⁴ Can le precisazioni formulate nel testo, ci pare da condividere, nella sostanza, l'opinione di chi ritiene che «il progetto non costituisce il *contenuto* della prestazione del collaboratore bensì il *contenitore* all'interno del quale tale prestazione deve essere resa», A. MARESCA, *l'opinione*, cit., p. 660; in tal senso, anche, A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit., p. 96 s.

⁵ V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, p. 6. Del medesimo segno la posizione di LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, cit., p. 578.

⁶ Cfr. L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, cit., atti delle giornate di studio AIDLASS (Ferrara, 11-12-13 maggio 2000), Giuffrè, Milano, 2002, p. 21.

corrispondenza testuale, in questo secondo caso declinata positivamente, ossia l'elemento della *collaborazione*⁷.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale maturato attorno agli artt. 2094 c.c. e 409, n. 3, c.p.c., in epoca precedente alla riforma del 2003, la sussistenza di «istruzioni» e/o «direttive generali e programmatiche» fornite dal committente al collaboratore, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, era considerata compatibile con la fattispecie aperta descritta nella norma processuale. Nella specie, la giurisprudenza prevalente⁸ non esitava a riconoscere, in capo al committente, l'esistenza di un «potere di coordinamento», attraverso cui il creditore della prestazione lavorativa avrebbe legittimamente tutelato un interesse all'integrazione dell'attività del collaboratore nella propria organizzazione, così da ricavarne un'utilità. Tale assunto, sottolineato da una dottrina autorevole⁹, aveva portato a ritenere che tra il potere direttivo riconosciuto al datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato e il più tenue *potere di coordinamento* spettante al committente nei rapporti parasubordinati vi fosse, in concreto, una differenza di *quantità*¹⁰, e non di *qualità*¹¹.

Come si è visto, a seguito dell'introduzione del lavoro a progetto, quest'opinione, pure riproposta da alcuni settori di dottrina¹² e

⁷ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit., p. 14 s.

⁸ Si veda, *ex plurimis*, Cass. 19 aprile 2002, in *LG*, 2002, p. 1164, laddove «la coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente» si ritiene «caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore».

⁹ M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, cit., p. 208; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, cit., p. 247 ss.

¹⁰ G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in G. MAZZONI (diretta da), *Enciclopedia giuridica del lavoro*, vol. IV, Cedam, Padova, 1982, p. 49 ss. e, implicitamente, E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., p. 214.

¹¹ M. PEDRAZZOLI, *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit. p. 476.

¹² Cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'opinione*, cit., p. 652; V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 19 ss.; M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 23 ss.; G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinamento e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., p. 141 ss.

giurisprudenza¹⁵, si viene erodendo. A tale impostazione, non solo certa dottrina¹⁴, ma pure una parte della giurisprudenza di merito preferisce l'opposta lettura alla cui guisa il coordinamento «è qualcosa che il collaboratore deve porre in essere verso il committente, e non l'inverso»¹⁵: questi – si dice – «operando all'interno del ciclo produttivo del committente, *dovrà necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente*»¹⁶.

¹⁵ Vedi, ad esempio, Trib. Milano, 31 luglio 2007, Trib. Milano, 17 novembre 2007, e Trib. Benevento, 19 maggio 2008, citt. tutte in materia di lavoro a progetto. Ancor più netto l'orientamento di Cass., 22 dicembre 2009, n. 26986, in *GL*, 2010, n. 7, p. 39, che, pronunciandosi su un «contratto di collaborazione coordinata e continuativa» concluso in epoca precedente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/03 tra un'agenzia ippica ed un operatore addetto a ricevere le giocate degli scommettitori, ne fa salva la qualificazione sulla base del seguente argomento: «una certa organizzazione del lavoro attraverso disposizioni o direttive, ove non siano assolutamente pregnanti ed assidue traducendosi in una autentica attività di direzione costante e cogente atta a privare il lavoratore di qualsiasi autonomia, si inserisce in quella attività di coordinamento e di eterodirezione che caratterizza qualsiasi organizzazione aziendale, e si configura quale semplice potere di sovraordinazione e di coordinamento, non già quale potere direttivo e disciplinare». Più di recente vedi Cass., 14 febbraio 2011, n. 3594, in *FI*, 2011, 10, 1, p. 2788, per la quale «in tema di qualificazione del rapporto di lavoro intercorrente fra un professionista e uno studio professionale, va escluso il vincolo di subordinazione nel caso in cui, come nella specie, il potere organizzativo del committente sia finalizzato a realizzare un mero coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio». La Corte puntualizza, però, che nel caso di specie «l'attività di controllo [risultava] incentrata sul risultato conclusivo del lavoro svolto e non, invece, sulle modalità di espletamento dell'incarico, di per sé compatibile con il vincolo della subordinazione». Tra le pronunce di merito cfr., di recente, Trib. Roma, 6 marzo 2009, in *Bollettino Adapt*, 24 marzo 2009, n. 10.

¹⁴ Oltre all'opinione di Pedrazzoli, vedi anche C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2004, p. 359 ss. spec. p. 367 s.; M. PALLINI, *Lavoro a progetto, ritorno al...futuro?*, cit., spec. p. 27 ss., O. RAZZOLINI, *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69, comma 1 del D.Lgs. n. 276 del 2003*, in *OGL*, n. 3, 2008, p. 573 ss.

¹⁵ M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo di due*, cit., p. 706.

¹⁶ Trib. Roma, 9 maggio 2006, cit.; Nel medesimo senso, con qualche variante, Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit.; Trib. Milano, 3 novembre 2010, cit.; Trib. Milano, 29 febbraio 2012, cit.; Trib. Bari, 16 aprile 2012, cit.

2. Il lavoro a progetto alla luce della teoria dei contratti relazionali

Per meglio comprendere (e razionalizzare) le conclusioni raggiunte, può rivelarsi estremamente preziosa la teorica dei «contratti relazionali» (*relational contracts*)¹⁷: tali contratti – com'è stato efficacemente riassunto¹⁸ – «si caratterizzano per il normale protrarsi nel tempo della loro esecuzione, ma soprattutto, per la loro particolare “incompletezza”, ovvero sia per l'impossibilità di predeterminare *ex ante*, al momento della pattuizione, la complessità ed articolazione delle successive evenienze connesse al loro svolgimento concreto». «Un'incompletezza – si precisa di seguito – che rinvia alla fase esecutiva l'integrazione dell'originario regolamento contrattuale attraverso l'operatività di meccanismi interni di adeguamento che possono essere, a seconda dei casi e delle scelte compiute – o non compiute – dai singoli legislatori, interamente lasciate all'informalità oppure formalizzati e variamente regolati dal diritto». Ove i meccanismi interni di adeguamento siano lasciati all'informalità – come avviene, ad esempio, nelle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., atteso che il legislatore nulla precisa rispetto ai modi in cui il coordinamento debba realizzarsi – è logico attendersi che l'originario regolamento contrattuale sia integrato e completato, in fase di esecuzione, tramite l'esercizio di un potere ad opera dalla parte che dispone di maggior forza economica e contrattuale: essa provvederà, in tal modo, ad adeguare il regolamento negoziale strutturalmente incompleto alle nuove evenienze, funzionalizzando la condotta del-

¹⁷ Vedi I. MACNEIL, *Contract: Adjustment of Long-Term Economic Relation Under Classical, Neoclassical and Relational Contract Laws*, in *Northwestern University Law Review*, 1977-1978, p. 853 ss.; ID., *Economic Analysis of Contractual Relations: its shortfalls and the need for a “rich classificatory apparatus”*, *ivi*, 1980-1981, vol. 75, n. 6, p. 1018 ss., spec. p. 1059; ID., *The New Social Contract. An Inquiry into Modern Contractual Relations*, New Haven, Yale University Press, 1980; O.E. WILLIAMSON, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, Free Press, 1985; ID., *The Mechanism of Governance*, Oxford, Oxford University Press, 1996; M.A. EISENBERG, *Relational Contracts*, in J. BEATSON, D. FRIEDMANN (a cura di), *Good faith and Fault in Contract Law*, Oxford, Oxford University Press, 1997, pp. 291-304; H. MUIR-WATT, *Du contrat “relationnel”*, in Association H. Capitant, *La Relativité du contrat*, Paris, LGDJ, p. 169 ss.

¹⁸ S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, cit., p. 578.

la controparte al proprio interesse economico-produttivo. Se, diversamente, il legislatore provvede a regolare i meccanismi di adeguamento, può diventare «determinante, nell'orientare le scelte di politica legislativa, la valutazione sull'opportunità di interventi diretti a riequilibrare l'asimmetria di potere negoziale delle parti».

La prospettiva dei *contratti relazionali* è stata giustamente richiamata, da parte di altri autorevoli giuslavoristi, sia con riferimento ai c.d. *contratti di dipendenza*, dei quali «il contratto di lavoro [...] costituisce tuttora il prototipo»¹⁹, sia con riguardo ai contratti

¹⁹ A SUPPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Milano, Mondadori, 2005, spec. pp. 108 ss. Per l'Autore, «la caratteristica specifica dei contratti di dipendenza è quella di assoggettare l'attività di una persona agli interessi di un'altra. Il contratto di lavoro ne costituisce tuttora il prototipo, sebbene la formula cui esso ha dato vita – la subordinazione per libero consenso – sia in declino, in quanto la subordinazione non è più in grado di soddisfare i bisogni delle istituzioni che rifiutano il modello piramidale a favore della struttura a rete» (p. 131).

Com'è stato recentemente dimostrato (E. SCREPANTI, *Marx e il contratto di lavoro: dall'astrazione naturale alla sussunzione formale*, in *Quaderni del Dip. Di Economia Politica*, Università degli studi di Siena, ottobre 2008), le più significative anticipazioni della moderna teoria del contratto di lavoro – inteso come libero contratto (relazionale) tra uomini (astrattamente) liberi, che pone un vincolo di soggezione di una parte all'autorità dell'altra – sono già in Marx (prima che in Barassi o Coase (vedi supra, Cap. I, § 2.). «Nei *Manoscritti del 1861-63* e nel *Capitolo VI inedito* – scrive Screpanti – Marx sviluppa i concetti di “sussunzione” e “sottomissione” del lavoro al capitale, concetti che aprono una strada nuova alla teoria del contratto di lavoro. In essi Marx sostiene che l'idea che fa del lavoratore il venditore di una merce è “irrazionale” e che la vera natura del contratto di lavoro è quella di un patto che istituisce un rapporto di subordinazione. In altri termini Marx avanza qui, con largo anticipo sulla teoria moderna dei contratti relazionali, la tesi secondo cui il contratto di lavoro è un'istituzione che genera il rapporto di autorità quale condizione fondamentale del controllo capitalistico del processo produttivo». (p. 34). L'Autore giustifica tale conclusione sulla base di numerosi e puntuali riferimenti al concetto di “sussunzione formale” (o sottomissione) e “sussunzione reale” del lavoro al capitale, presenti, rispettivamente, nei *Manoscritti* [K. MARX, *Manoscritti del 1861-1863*, (1861-1863), Roma, Editori Riuniti, 1980] e nel *Capitolo VI inedito* [K. MARX, *Il capitale: Libro I, capitolo VI, inedito*, (1863-66), Firenze, La Nuova Italia, 1969]: nei *Manoscritti* Marx scrive che «la sussunzione è formale nella misura in cui il singolo lavoratore, invece di lavorare come possessore di merci indipendente, lavora ora come capacità di lavoro appartenente al capitalista e quindi sotto il comando e il controllo del capitalista» (p. 273). Tale forma di «*Subsumption*» trova le sue base giuridica nel contratto (di lavoro), attraverso cui «il processo lavorativo è sottoposto al capitale (è il *suo proprio* processo) e il capitalista vi entra in qualità di dirigente» (p. 52). Nel *Capitolo VI inedito*, precisando il concetto di sussunzione reale, Marx argomenta come segue: «tutte le forze produttive»

di lavoro autonomo contrassegnati da *dipendenza economica*²⁰. «Il lavoro autonomo» – si è osservato – «è sempre più spesso dedotto in schemi negoziali che non prevedono l'adempimento *uno actu*, connotandosi invece per la stabilità e continuatività dell'attività solutoria», sicché «in questo ambiente si riproduce facilmente quella situazione di *incompletezza* tipica delle contrattazioni di lungo termine in condizioni di incertezza, che lascia alla dinamica del rapporto la regolamentazione degli eventi futuri, con grave perdita di autonomia del prestatore quanto alla determinazione *ex ante* delle “condizioni stabilite nel contratto” (art. 2224 cod. civ.)»²¹.

Ebbene, se ciò avveniva, e ancora avviene, nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa “semplici” di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. – ove nulla può inferirsi, con ragionevole grado di certezza, sulla natura del coordinamento²² – accade il contrario nello specifico caso del lavoro a progetto²³, atteso che, nella fattispe-

ve sociali del lavoro si rappresentano come *forze produttive*, come proprietà inerenti del capitale [...]. Il lavoro in quanto *estrinsecazione della capacità lavorativa*, in quanto sforzo, appartiene bensì al *singolo operaio* [...] *per contro, la combinazione sociale* nel cui ambito le singole forze-lavoro non agiscono che come organi particolari della forza-lavoro collettiva costituente l'officina totale, non solo non appartiene ad esse, ma si erge loro di fronte, è loro *imposta*, come *ordinamento capitalistico*» (p. 87 s.). In sostanza, diversamente dalla vulgata secondo la quale il nucleo della teoria marxiana dello sfruttamento risiederebbe nella dimensione “proprietaria” (dei mezzi di produzione o del lavoro *tout court*), il concetto di *Subsumption* rimanda ora – in quanto *sussunzione formale* o *sottomissione del lavoro al capitale* – al «rapporto di supremazia e sudditanza», «*di coercizione*» (K. MARX, *Manoscritti del 1861-1863*, cit., p. 59 s.), e, dunque, in definitiva, di subordinazione del lavoratore all'altrui autorità; ora – in quanto *sussunzione reale* – alla rappresentazione delle forme produttive del lavoro come forze produttive *del capitale*, conseguente alla subordinazione *del processo produttivo al capitale* (K. MARX, *Il capitale: Libro I, capitolo VI, inedito*, cit. p. 68).

²⁰ A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, cit., p. 226 s.

²¹ A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, cit., p. 227.

²² Vedi M. PEDRAZZOLI, *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., per il quale «dei tre caratteri della prestazione fissati nella legge, quello del coordinamento è il meno chiaro», p. 475. L'osservazione è ripresa e condivisa da molti, tra i quali, da ultimo, G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinamento e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., p. 142.

²³ Per un'applicazione della teorica dei contratti relazionali al contratto a progetto vedi O. RAZZOLINI, *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69, comma 1 del D.Lgs. n. 276 del 2003*, cit., spec. p. 575 s.; in termini impliciti, ma altrettanto chiari, G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., il quale ripetutamente richiama un'autorevole

cie, il legislatore ha invece scelto di regolare i «meccanismi interni di adeguamento»²⁴, proprio al fine di preservare la natura genuinamente autonoma della collaborazione. Ne segue un rovesciamento dell'esito che si avrebbe ove la gestione del rapporto (*id est* l'operatività dei meccanismi interni di adeguamento) fosse lasciata all'informalità, poiché, nella fattispecie, sulla base di esplicite e puntuali determinazioni del committente, la *governance* della relazione è rimessa proprio al debitore della prestazione, parte “debole” del rapporto²⁵.

Più in dettaglio, per un verso, la disciplina è orientata alla *massima riduzione possibile* dell'incompletezza *ex ante* – come attestano gli obblighi di preventiva e dettagliata indicazione, tanto dell'incarico affidato al collaboratore, quanto delle modalità del suo coordinamento *al* committente [artt. 61. co. 1 e 62 lett. d)] – in modo tale da consentire l'adempimento dell'obbligazione senza necessità «di ricevere delle istruzioni tanto puntuali da poter essere confuse con gli ordini che tipicamente sono rivolti a chi [opera] in regime

e risalente dottrina (V. PANUCCIO, *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Milano, Giuffrè, 1959) nella quale è possibile rintracciare, *ante litteram*, il “nucleo duro” della teoria dei *relational contracts*: per quest'Autore, «ogni obbligazione ha un margine di indeterminatezza, nel senso che la prestazione dedotta in obbligazione, per quanto possa essere precisata dalle parti, è sempre soltanto uno schema necessariamente incompleto di attività futura [...] mai del tutto prevista o prevedibile», il che è particolarmente evidente nei più complessi rapporti continuativi e di durata, caratterizzati da una «indeterminatezza essenziale», sicché «per assolvere la funzione cui sono destinati, debbono essere integrati via via, dalle dichiarazioni determinative del titolare del diritto» (p. 96 s.).

²⁴ S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, cit., p. 578.

²⁵ In ciò non vi è nulla d'irrealistico o sconvolgente, come sembra potersi concludere anche sulla scorta di quella dottrina (A. SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit. p. 106 ss.) che ha azzardato un accostamento singolare, ma assai calzante e significativo, tra la teoria dei contratti relazionali e il modello giapponese del «*giri*» (*obbligo, dovere, debito morale*), riconducibile alla cultura del confucianesimo: «Vincolato alle persone concrete fra le quali istituisce un legame, il *giri* è fonte di relazioni durevoli», le quali «impegnano l'idea che il soggetto si fa di se stesso e la stima che si ha verso di lui; sono affidate alla sua discrezione, alla sua delicatezza». Per l'Autore, «gran parte dei successi del Giappone (e in futuro forse anche della Cina) possono essere spiegati dalla particolare alchimia in grado di saldare fra loro due culture: da un lato quella della legge e del contratto, importata dall'Occidente; dall'altro quella dell'armonia e del legame, ereditata dal confucianesimo» (p. 107).

di subordinazione»²⁶; per altro verso, è attribuito *al collaboratore* il compito di farsi carico dell'ineliminabile incompletezza connaturata al carattere duraturo, ma sempre circoscritto [art. 61, comma 1, lett. a)] del rapporto, tramite affidamento della gestione autonoma di un incarico funzionalmente collegato ad un risultato finale, «avuto riguardo al coordinamento» con l'altrui organizzazione²⁷.

Il conforto della teorica dei contratti relazionali consente, ora, di sciogliere alcuni nodi problematici che restavano, diversamente, insoluti. Essa spiega, in primo luogo, lo strano equilibrio²⁸ cui il legislatore perviene nel prevedere la determinazione unilaterale del progetto da parte del committente, e la gestione autonoma del me-

²⁶ Così Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit.

²⁷ *Contra*, con ampia gamma di argomenti, G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., il quale giustamente ritiene che anche questa disciplina «non è ispirata dalla pretesa di ritenere, illuministicamente, che il contratto a progetto (e il progetto [...]) in esso dedotto) possa predeterminare tutte le modalità di esecuzione dell'opera o del servizio e, a maggior ragione, tutte le modalità della collaborazione (tra il lavoratore a progetto e l'organizzazione del committente) rivolta a tale esecuzione [...]. Ed allora, confermando che l'esecuzione della prestazione implica necessariamente un "coordinamento del lavoratore a progetto al committente", il legislatore ha stabilito che anche le "forme di coordinamento" siano predeterminate dal contratto» (p. 155). Non sono, tuttavia, da condividere le conclusioni che, al termine del ragionamento, tale dottrina trae dalla giuste premesse appena richiamate: «il committente, quindi, non potrà pretendere di impartire, in vista del perseguimento del proprio interesse creditorio ad una prestazione utile, qualsiasi "istruzione" sia funzionale all'interesse stesso, ma soltanto quelle "istruzioni" che siano riconducibili alle "forme di coordinamento" preventivamente concordate» (p. 155 s.). L'equivoco dimora nel fatto di includere nelle prestabilite modalità del coordinamento del collaboratore al committente, anche le "istruzioni" che – secondo l'Autore – quest'ultimo potrebbe *unilateralmente* impartire, sol che ne avesse fatto menzione in sede di stipulazione del contratto, atteso che, in tal modo, con un'indebita "valvola di chiusura", sarebbe certamente vanificato l'espresso intendimento del legislatore che pretende, appunto, che le modalità di coordinamento sia *anticipatamente concordate*. In termini fattuali, se è da ritenersi legittima, ad esempio, la fissazione di incontri periodici utili a valutare lo stato di avanzamento dell'attività del collaboratore, così da permettere a quest'ultimo la proficua integrazione di dette attività con le altre svolte, in parallelo, da altri collaboratori (autonomi o subordinati), non lo è la previsione di future istruzioni da parte del committente, che il legislatore ha precluso proprio al fine di evitare la confusione con il potere direttivo e i relativi rischi di sconfinamento nella fattispecie contermini del lavoro subordinato.

²⁸ Rimarcato da M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 701.

desimo da parte del collaboratore, poiché al momento della conclusione del contratto le prerogative del primo sono destinate a cessare, per lasciare spazio, in fase di esecuzione, alla sola iniziativa del secondo²⁹.

Pare, in secondo luogo, più comprensibile, l'anomala disciplina del recesso di cui all'originario secondo comma dell'art. 67: essa poteva giustificarsi, almeno sul piano pratico (ma non su quello sistematico) sulla base dell'esigenza di lasciare al committente facoltà di estinguere il vincolo ogniqualvolta la condotta del collaboratore, insoddisfacente rispetto alle aspettative, non fosse, tuttavia, facilmente qualificabile come inadempimento di tale gravità da integrare gli elementi di una «giusta causa».

Alla luce della teoria dei contratti relazionali sembra inoltre plausibile la natura necessariamente temporanea del vincolo, atteso che sarebbe impensabile precludere al creditore ogni ingerenza nella sfera debitoria a fronte di un "contratto relazionale" a tempo indeterminato.

Si spiega, da ultimo, il rigido apparato sanzionatorio di cui all'art. 69, comma 1, posto che, in mancanza di preventiva e dettagliata enunciazione dell'incarico, indefettibile presupposto di un coordinamento attivo, il legislatore ragionevolmente deduce, con presunzione assoluta, che, in tale caso, il coordinamento sia stato assicurato tramite l'indebito esercizio di un potere specificativo degli obblighi del debitore da parte del committente, incompatibile con l'assetto d'interessi che il legislatore ha prescelto per l'istituto in discorso.

²⁹ E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., «Tanto è vero che a costui viene fatto esplicitamente carico del tempo necessario per l'esecuzione della prestazione, contestualmente vincolandolo al coordinamento (*id est*: alla integrazione) della stessa attività nell'organizzazione del committente» (p. 204 s.).

3. *L'ampliamento della nozione di subordinazione come riflesso delle innovazioni intervenute nel lavoro autonomo*

L'idea del coordinamento come aspetto attinente alla sfera del collaboratore, qui condivisa, è stata formulata per la prima volta – come si è visto – da Marcello Pedrazzoli. Non pare, tuttavia, coerente con tale impostazione la critica che il medesimo Autore rivolge, in altra parte del suo scritto, all'orientamento assunto da Cass. 6 luglio 2001, n. 9167³⁰, né il favore accordato alla concezione «più rigorosa in ordine all'esigenza che le direttive debbano essere analitiche e specifiche»³¹. Difatti, nel perdurante assetto dicotomico del sistema, più volte rimarcato da dottrina³²

³⁰ Si tratta della sentenza, più volte richiamata (*supra*, Cap. I, § 5. e Cap. II, § 4.2.), che riassume l'indirizzo meno restrittivo in tema di subordinazione, ritenendo non necessario che gli «ordini siano continui, dettagliati e strettamente vincolanti, considerato altresì che l'assoggettamento può realizzarsi anche con riferimento a direttive programmatiche soltanto impresse nella struttura aziendale», tanto più che «il potere direttivo dell'imprenditore, generalmente ritenuto il criterio tipificante il lavoro subordinato, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro, sempre più caratterizzati dalla tendenza alla esteriorizzazione o terziarizzazione di interi settori del ciclo produttivo o di una serie di professionalità specifiche, ove si riferisca a questi processi, diviene sempre meno significativo della subordinazione». «In tal modo – osserva criticamente l'Autore (M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit.), – invece di articolare il pluralismo delle figure di lavoro lungo la dicotomia autonomo-subordinato, dotando di senso le differenze, si consuma l'ennesimo tentativo di una ricomprensione di tutte le espressioni di lavoro in un'immagine snervata del concetto primigenio, inteso come presupposto senza il quale non può intervenire protezione, accentuandone l'aselettività» (p. 667).

³¹ In tal senso, oltre a Cass., 17 luglio 2003, n. 11203; Cass., 22 agosto 2003, n. 12364, richiamate dall'A. (p. 667, nota 9) vedi pure, tra le tante, Cass., 1 novembre 2004, n. 17569, in *NGL*, 2005, p. 164 e Cass., 13 maggio 2004, n. 9151, in *OGL*, 2005, p. 328.

³² Cfr., in dottrina, M.T. SAFFIOTI, *Lavoro a progetto e lavoro autonomo*, cit., che parla di «scelta binaria, con sovraesposizione della fattispecie lavoro subordinato»; M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, cit., per i quali il legislatore «sembra ancora muoversi nella direzione della dicotomizzazione autonomia/subordinazione» (p. 15); A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, cit., per il quale «il legislatore ha scelto [...] di confermare ed anzi accentuare la tradizionale logica binaria» (p. 90). *Contra* le isolate, ancorché autorevoli, posizioni di M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., e L. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, cit.

e giurisprudenza³⁵, se il lavoro autonomo «a progetto» è soltanto quello “auto-coordinato”, non è, parimenti, possibile che il lavoro subordinato sia esclusivamente quello sottoposto a «direttive [...] analitiche e specifiche», poiché, se così fosse, non residuerebbe alcun ambito d’inquadramento per i casi, sempre più ricorrenti, nei quali vengono dettate al lavoratore *direttive generali o programmatiche* o – detto altrimenti – nei quali venga esercitato nei suoi confronti un più tenue “potere di coordinamento”³⁴. Tali figure risulterebbero, tecnicamente, né autonome né subordinate, trovandosi a vagolare in un *non-luogo* che l’ordinamento giuridico, appunto, non contempla³⁵.

È interessante riflettere sulla consapevolezza che la giurisprudenza dimostra in ordine all’impatto del lavoro a progetto sull’assetto sistematica della materia. «Il diritto del lavoro degli ultimi anni – si legge in un’articolata sentenza resa dal Tribunale di Roma³⁶ – è

³⁵ Tra le tante, vedi Trib. Pavia, 13 febbraio 2007, cit., per il quale «il contratto di lavoro a progetto *ex art.* 61 d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 non costituisce un “*tertium genus*” tra lavoro subordinato e lavoro autonomo», rientrando «a pieno titolo nell’ambito del lavoro autonomo, ove il progetto o programma non costituiscono l’oggetto dell’obbligazione, ma dati estrinseci alla stessa o mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa». Analogamente, Trib. Milano 17 novembre 2007, cit., dopo aver «preliminarmente» escluso l’ipotesi del *tertium genus*, afferma la compiuta afferenza del contratto di nuovo conio all’«ambito concettuale del lavoro autonomo».

³⁴ Tale inferenza è stata adombrata, per la prima volta, durante il Congresso Aidlass “*Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*”, Giornate di studio di Padova, 21-22 maggio 2004, da C. ZOLI *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, cit., per il quale «il legislatore sembra aver chiaramente escluso la possibilità di non ricondurre nell’alveo del lavoro subordinato i rapporti caratterizzati da un potere direttivo attenuato esercitabile nella forma del mero potere di coordinamento (come si può evincere a contrario anche dall’art. 62, lett. d)» (p. 367 s.). L’Autore condivide e richiama le considerazioni di M. Pedrazzoli sulla natura del coordinamento (spec. nota 39, p. 368), ma ne trae conclusioni ulteriori e diverse, che coinvolgono pure l’art. 2094 c.c. e la sua “aggiornata” interpretazione (p. 367).

³⁵ Si è dimostrato a suo tempo come le qualità attribuite da Bobbio alle *grandi dicotomie* – *in primis* il fatto di essere congiuntamente esaustive e reciprocamente esclusive – siano perfettamente riferibili alla distinzione tra subordinazione ed autonomia nel diritto del lavoro. Pertanto, sul piano logico-sistematico, deve escludersi la possibilità che residui un’area estranea ai due poli della dicotomia. Sul punto cfr. le considerazioni svolte *supra*, spec. Cap. 1, § 1. e Cap. II, § 2.

³⁶ Trib. Roma, 26 aprile 2007, n. 11027, cit.

stato veramente tormentato dal problema, sostanzialmente irrisolto, della distinzione tra il modello legale tipico del lavoro subordinato (artt. 2094 e segg. c.c.), intorno al quale si è interamente modellato, a partire dagli inizi degli anni '60, un sistema di tutele legali del lavoro particolarmente avanzato; ed il modello del lavoro autonomo nella sua forma più contigua a quella del modello della subordinazione, data, appunto, dalla collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 n. 3 c.p.c.), che invece è rimasto sostanzialmente affidato alla paritaria autonomia negoziale».

Tale problema – qualificato dal giudice romano come «problema di carattere teorico»⁵⁷ – è stato, ad avviso del giudicante, risolto dalla disciplina del lavoro a progetto, avendo il legislatore, «con scelta molto opinabile nei presupposti, ma senza dubbio drastica ed efficace», per un verso «individuato un'area di esclusione della novella, e nella quale la distinzione tra subordinazione ed autonomia nei rapporti sinallagmatici resta affidata alle regole generali»⁵⁸; per l'altro, «individuato (artt. 61 e segg.) il lavoro a progetto quale unico tipo legale lecito di collaborazione coordinata e continuativa di carattere atipico», disponendo la conversione automatica in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di tutte le collaborazioni, non escluse dall'ambito di applicazione della normativa, che difettino del requisito essenziale del progetto/programma (articolo 69, comma 1).

⁵⁷ Ma forse, più propriamente, metodologico, risiedendo, ad opinione del giudice, «nel fatto che se si applica col massimo rigore il criterio sussuntivo, quasi tutti i rapporti di lavoro sono o possono qualificarsi autonomi; mentre se si applica con larghezza quello tipologico, pressoché qualunque collaborazione coordinata e continuativa può essere ricondotta alla subordinazione. E nella giurisprudenza anche di legittimità – prosegue il decisore – si contrastano da decenni sentenze nelle quali si nega la subordinazione sol perché il datore non impartisce ordini specifici; e sentenze nelle quali la subordinazione si afferma sol perché vi sono i c.d. indicatori secondari, che, come tali, sono del tutto compatibili con la Co.co.co.».

⁵⁸ Il riferimento, esplicitato in sentenza, è alle ipotesi contemplate ai commi 2 e 3 dell'art. 61, laddove il legislatore individua, oltre alle prestazioni occasionali (comma 2), gli altri casi nei quali non è previsto alcun obbligo di riconduzione a progetto delle collaborazioni (professionisti iscritti agli albi, esercenti attività sportive dilettantistiche, organi di amministrazione e controllo delle società, titolari di pensione di vecchiaia), cui sono da aggiungere le prestazioni rese in favore della P.A. (art. 1, comma 2).

Ora, se si accoglie la condivisibile ricostruzione del coordinamento come *elemento pertinente alla sfera esclusiva del collaboratore* – cui compete, appunto, il comportamento attivo «del coordinarsi»³⁹ – dobbiamo parallelamente rifiutare l'interpretazione più rigorosa e tradizionale del concetto di subordinazione e, per contro, inferire che il legislatore, intervenuto a meglio definire il *coté* del lavoro autonomo prossimo alla frontiera con la subordinazione, costringe l'interprete ad una lettura evolutiva e, necessariamente, più ampia di tale nozione⁴⁰.

Si tratta, a ben vedere, di esito inevitabile nel perdurante assetto dicotomico della materia, giacché se l'odierno lavoratore coordinato è "più autonomo" di quanto non risultasse prima dell'introduzione del lavoro a progetto, non essendo sottoponibile alle manifestazioni consuete del *potere di coordinamento* da parte del creditore/committente, parimenti deve scoprirsi dilatato l'opposto versante della *summa divisio*⁴¹: «si può affermare – registra all'uopo un importante Tribunale – che, nell'ottica del legislatore del 2003 [e più ancora del legislatore del 2012], *il mondo della subordinazione si sia in qualche modo ampliato*, in quanto l'inserimento del lavoratore in azienda (in quanto espleti attività continuativa coordinata e personale) – e fatta eccezione per le ipotesi di cui al 3° comma dell'art. 61 – sia ormai sempre riconducibile nell'alveo del lavoro subordinato se non possa collegarsi funzionalmente ad un progetto»⁴².

³⁹ M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., p. 706.

⁴⁰ Il che è cosa diversa dal ritenere che sia stata in tal modo *inserita*, nell'ordinamento, una nuova e diversa nozione di subordinazione. Solo in tal caso, infatti, sarebbero legittime le perplessità di quella dottrina (L. DE ANGELIS, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit.) la quale ha segnalato che siffatta interpretazione sarebbe stata contraria alle indicazioni della legge delega, da intendersi come «canone interpretativo oltre che limite costituzionale ai poteri del Governo» (p. 249). Sul punto cfr. anche M. PALLINI, *Lavoro a progetto, ritorno al...futuro?*, cit., *passim*.

⁴¹ Come già sottolineto (*supra*, nota 34), tale è anche l'opinione di C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, cit., p. 367 s.

⁴² Trib. Roma, 3 aprile 2007, cit. Cfr., in dottrina, M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, cit., il quale, con riguardo al combinato disposto delle norme di cui agli artt. 61 comma 1 e 69, comma

In spregio al tormentato dibattito sulla crisi della subordinazione⁴³, sembra di poter dire, dunque, che, con le riforme in materia di lavoro coordinato maturate nell'arco dell'ultimo decennio, sia stata enfatizzata proprio la centralità della fattispecie tipica *ex art. 2094 c.c.*, ove ricadono, oggi, sia le collaborazioni coordinate e continuative prive di progetto, sia il lavoro autonomo «puro», quando ricorrono i presupposti di cui all'*art. 69 bis*⁴⁴.

La portata di tali acquisizioni, le quali non paiono trovare esplicita smentita in alcuna delle numerose pronunce rese in materia di lavoro a progetto⁴⁵, non può essere trascurata. Difatti, con l'intervento normativo teso a ridisegnare e circoscrivere l'ambito concettuale del lavoro autonomo prossimo alla frontiera, era, in fondo, inevitabile qualche rilevante conseguenza sul modo d'intendere l'area contermina della subordinazione. In termini più espliciti, se con la riforma del 2003 il bacino delle collaborazioni coordinate e continuative si è ristretto, al fine di contrastare fenomeni elusivi e abusivi, deve dedursi, in misura esattamente corrispondente, una simmetrica espansione del bacino del lavoro subordinato, nel quale sono destinate a ricadere – *ex lege* – tutte le collaborazioni per le quali non sia operata, quando doveva esserlo, la riconduzione a «uno o più progetti specifici».

Osservato in prospettiva comparata, l'esito ricostruttivo proposto e gli effetti che ne conseguono sono assai meno dirompenti di quanto non appaia *prima facie*. Si può, infatti, affermare non solo (e non tanto) che il grado di diffusione del lavoro parasubordinato in Italia non aveva riscontro ad altre latitudini⁴⁶, ma anche, e soprattutto

1, d.lgs. n. 276/03, afferma che «ha il significato di ribadire quanto già ricavabile dall'*art. 2094*: il lavoro subordinato è il tipo legale, cioè la soluzione strutturale, predisposto dall'ordinamento per l'esercizio dell'impresa. Se l'imprenditore vuole superare questa tipicità sociale e normativa ricorra pure all'esternalizzazione, ma con un progetto, così come l'esternalizzazione a favore di imprese presuppone la stipulazione di un contratto di appalto» (p. 601).

⁴³ Cfr. R. DEL PUNTA, *Gli anni della nostalgia? Riflessioni sulla "crisi" del diritto del lavoro*, in *LD*, n. 1, 1998, p. 7.

⁴⁴ Cfr. Cap. III, spec. §§ 3.2. e 5 s.

⁴⁵ Fatta eccezione – come si è visto (*infra*, Cap. III, § 4.) – per Trib. Benevento, 19 maggio 2008, cit.

⁴⁶ Cfr. da ultimo, E. REYNERI, *Nuovi e vecchi problemi per le politiche del lavoro*, in P. TULLINI (a cura di) *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, Zanichel-

to, che in altri contesti normativi – specie quelli francese e spagnolo – le fattispecie concrete qui rispondenti ai canoni dell’art. 409, n. 3, c.p.c. risultano in larga parte assorbite nell’alveo del lavoro subordinato *tout court*, con conseguente applicazione dell’intero universo delle tutele di marca lavoristica.

In Spagna, la maggior ampiezza del concetto di subordinazione – già riscontrabile nel modello legale di riferimento⁴⁷ e nelle relative applicazioni giurisprudenziali⁴⁸ – è stata confermata anche in sede di elaborazione della *Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, ove si è opportunamente corredata l’ossimorica nozione di *trabajador autónomo económicamente dependiente* di propri elementi distintivi (art. 11, comma 2, lettera *a, b, c, d, e*), al fine di impedire che la fattispecie di nuovo conio concorresse, a propria volta, a “svuotare” il bacino della subordinazione⁴⁹.

Quanto al caso francese, la maggior estensione dell’area protetta si deve – come segnalato a suo tempo –, da un lato, all’impiego della nozione di *service organisé* da parte della giurisprudenza specie più recente (vedi *supra*, Cap. I, § 6.1.) e, dall’altro, alla tecnica

li, Bologna, 2009, pp. 127-144, spec. 135 ss.

⁴⁷ M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI, *Lavoro subordinato e dintorni*, il Mulino, Bologna, 1989, 295-312.

⁴⁸ «La apertura del tipo contractual laboral se manifiesta, como no podía ser menos, en el carácter relativamente abierto de cada uno de los elementos del tipo (ajenidad y dependencia), por lo que no es de extraña que esa aprehensión de la realidad se realice a través de la intermediación del método de los indicios de laboralidad. Con todo, como ha señalado la jurisprudencia, el art. 1.1 LET define “un contrato de trabajo de contornos muy amplios” (STS 13 junio 1988, Ar.5272)» e ancora «la dependencia ha da ser entendida dentro una amplia fórmula y no como una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador (STSJ. Cantabria, 29 octubre 1997, Ar.3676)», J. RIVIERO LAMAS, J.L. MONEREO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in B. VENEZIANI, U. CARABELLI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Carocci, Bari, 2003, rispettivamente pp. 118 e 131.

⁴⁹ Art. 11, comma 2, lett. *b*. Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, cit., i quali, per vero, se da un lato rimarcano la scelta legislativa d’introdurre «elementi di fatto», attinenti al «“modo” di esecuzione della prestazione che, in ogni caso, dovrà essere “diverso” da come la eseguono i lavoratori subordinati» (p. 717 s.; p. 730 s.), per altro verso non nascondono qualche perplessità sulla concreta efficacia della distinzione in tal modo operata (spec. pp. 731 e 737 s.).

delle assimilazioni adottata dal legislatore nel libro VII del *Code du travail* (vedi *supra*, Cap. II, § 5.), che ha notevolmente contribuito ad ampliare l'ambito d'applicazione del diritto del lavoro. In Francia come in Italia, ben inteso, secondo approdo della più risalente giurisprudenza di legittimità «*la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie*», nel senso che il contratto deve avere per effetto quello di porre il lavoratore «*sous la direction, la surveillance et l'autorité*» del datore di lavoro⁵⁰. Tuttavia, complice la mancanza di una nozione legale di lavoratore subordinato, al requisito dell'eterodirezione si sono affiancati altri elementi sintomatici di un *état de subordination*, primi fra tutti la sopportazione del rischio da parte del lavoratore o la circostanza che la sua attività sia integrata in un servizio predisposto da altri (*service organisé par autrui*)⁵¹.

4. *Potere del committente sull'organizzazione e dovere di adattamento del collaboratore: il passaggio dalla disciplina al controllo*

Come si è tentato di dimostrare, inscrivere il coordinamento del lavoratore autonomo a progetto nella sfera di pertinenza del collaboratore non ha nulla d'irrealistico o sconvolgente: oltre a costituire una soluzione giuridicamente necessitata, ciò pare rispondere anche ai più moderni ed efficienti sistemi di organizzazione del lavoro nell'impresa⁵²: qui, i vincoli gerarchici propri dell'organizzazione verticale di stampo fordista sono allentati, per lasciar spazio ad una

⁵⁰ Cfr. la nota *arrêt* Bardou, 6 luglio 1931, cit., già richiamata *supra*, Cap. I, § 6.1.

⁵¹ Vedi T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail: conception et destin d'un type contractuel*, cit., il quale, con numerosi riscontri comparatistici relativi al sistema italiano, sottolinea, oltre alla maggior estensione della nozione di subordinazione accolta dalla giurisprudenza francese, pure, il fatto che tale più lata nozione sarebbe idonea ad assorbire larga parte di quei rapporti che in Italia sono attratti nell'orbita dell'art. 409, n. 3, c.p.c. (spec. Parte II, Cap. IV).

⁵² Cfr. F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, Jovene, 2000; R. SEMLER, *Senza gerarchie al lavoro*, cit.; SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., p. 221 ss.; P. DAVIES, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., p. 207 ss.

maggior libertà dei prestatori di lavoro – tanto autonomi, quanto subordinati – del tutto funzionale al conseguimento di migliori risultati economico-produttivi, soprattutto nelle attività ad alto valore aggiunto⁵³.

Sarebbe tuttavia sbagliato ritenere che, per conseguenza, il lavoratore autonomo coordinato, specie a progetto, non sia, per ciò stesso, sottoposto ad alcun potere. A ben vedere, i «dispositivi di potere»⁵⁴ si modificano, la soggezione personale all'altrui autorità si ridimensiona, ma una *relazione di potere* tra titolare dell'organizzazione e prestatore di lavoro permane⁵⁵. Al committente residua, difatti, l'ineliminabile potere di disporre dell'assetto organizzativo⁵⁶,

⁵³ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit., p. 56. Vedi anche A. SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit.: «Poiché oggi i nuovi schemi organizzativi riguardano [invece] la realizzazione di prodotti o servizi diversificati e di alta qualità, si rende necessario dotare il lavoratore, nello svolgimento dei suoi compiti, di un margine di libertà, recuperando un legame con le tradizionali "arti meccaniche" che l'organizzazione taylorista aveva cercato di cancellare. In questa prospettiva il peso della gerarchia può essere alleggerito».

⁵⁴ La perifrasi è mutuata dagli studi di M. FOUCAULT, *Il faut défendre la société*, Paris, Hautes Études Seuil-Gallimard, 1977 [trad. it. *Bisogna difendere la società*, Milano, Feltrinelli, 1998] sul potere e il soggetto. Per Foucault, il potere non è mai un'entità coerente, unitaria e stabile, bensì un insieme di relazioni di potere che implicano condizioni storiche complesse ed effetti molteplici: il potere è, essenzialmente *un campo di poteri*. Sicché, quando l'Autore parla del potere non descrive mai un principio primo, fisso o ipostatizzato, ma piuttosto un insieme di correlazioni in cui s'incrociano pratiche, saperi e istituzioni. Il medesimo concetto è utilizzato anche da G. DELEUZE, «*Qu'est-ce qu'un dispositif?*», in *Michel Foucault philosophe. Rencontre internationale. Paris 9, 10, 11 janvier 1988*, Paris, Seuil, 1989 [trad. it. *Che cos'è un dispositivo?*, Napoli, Cronopio, 2007, per indicare, parimenti, un'insieme di pratiche e di strategie capaci di permeare le condotte e le interazioni tra i soggetti in una data epoca.

⁵⁵ «Il potere non declina, ma si esercita sotto forme più complesse, più diffuse, che il diritto in effetti ha sempre più difficoltà ad individuare e classificare», A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 223.

⁵⁶ «Il coordinamento – osserva M. PALLINI, *Il lavoro a progetto, ritorno al... futuro?*, cit. – è la sintesi di due distinti poteri: da un lato il potere del datore di lavoro di decidere l'organizzazione complessiva della propria attività produttiva, senza giungere però a dettare le modalità di adeguamento a questa da parte del lavoratore autonomo; dall'altro lato il potere del collaboratore di decidere e organizzare le modalità di adeguamento a tale organizzazione per rispondere alla sua obbligazione di fornire in ogni caso una prestazione utile al committente/creditore» (p. 28 s.).

la qual cosa si riflette, con ogni evidenza, sulla posizione del collaboratore.

Nel dovere di “autonomo adattamento” del collaboratore autonomo⁵⁷, la disciplina sembra farsi controllo, o meglio “auto-controllo”, interiorizzazione degli obiettivi e delle finalità proprie dell’impresa committente⁵⁸. E tale interiorizzazione non rileva soltanto sotto il profilo dell’immaginario, dei messaggi culturali, dei valori trasmessi – come è stato più volte sottolineato nei molti studi sociologici sul c.d. toyotismo⁵⁹ – bensì rileva come vincolo giuridico tipizzato alla cui stregua valutare l’esatto adempimento.

Pare di scorgere, nei più recenti modelli organizzativi e di gestione e contrattualizzazione del personale una generale tendenza, che, nella regolazione del lavoro a progetto, emerge con particolare evidenza: la transizione da un paradigma disciplinare fondato su *obblighi espliciti d’obbedienza*, tipico del fordismo, a un modello di ge-

⁵⁷ Vedi, per osservazioni sostanzialmente analoghe, ancorché riferite al lavoro subordinato, F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, cit., la quale sottolinea «la qualità dell’apporto umano al processo produttivo», al medesimo riconoscendo «la *capacità di adattamento* [c.n.] a contesti in continua trasformazione, di risoluzione di problemi nuovi e non previsti, di relazione con realtà complesse e di interpretazione e di lettura di dati non standardizzati, di intervento in situazioni critiche e di scostamento dalla “normalità”».

⁵⁸ Si mostra, dunque, in modo paradigmatico, un mutamento riscontrato pure nel lavoro subordinato. «Il controllo esercitato sul lavoratore non scompare ma muta il suo oggetto: esso verte meno sul modo di effettuare un determinato compito che sul suo risultato [...]. In passato la riduzione dell’incertezza veniva perseguita attraverso la codificazione delle modalità di realizzazione del lavoro, oggi essa passa dall’interiorizzazione da parte del lavoratore delle norme e dei valori dell’impresa», così A. SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit., p. 201 s.

⁵⁹ Si veda, tra i tanti, T. OHNO, *Lo spirito Toyota*, Torino, Einaudi, 1993, nonché, da ultimo, in abito giuslavoristico, A. VISCOMI, *L’adempimento dell’obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici*, *Relazione* al Congresso Aidlass *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, Giornate di studio, Parma, 4-5-giugno 2010, ora in *DLRI*, n. 4, 2010, p. 595 ss., il quale parla di prestazioni «ad alta intensità di coinvolgimento della *persona* del lavoratore, non più soltanto in termini di assoggettamento al potere altrui e di impegno orario vincolante ma anche semmai di auto-regolazione professionale o di esplicita partecipazione culturale quando non di adesione ai valori o ad una etica condivisa» (p. 598 s.).

stione caratterizzato da dispositivi di potere diversi, più somiglianti ad *obblighi impliciti di produzione e risultato*⁶⁰.

Questo sistema di governo del lavoro, serve «ad intessere legami di sudditanza di tipo nuovo»: se l'indebolimento della soggezione personale consente al collaboratore di godere di un'ampia libertà in fase di svolgimento dell'incarico affidatogli in sede di stipulazione, si tratta, tuttavia, di una «libertà diretta allo scopo»⁶¹, come si evince tanto dalla formulazione dell'art. 61, comma 1, quanto dalle di-

⁶⁰ Vedi M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori*, cit., qui p. 56, il quale si riferisce, tuttavia, alle trasformazioni intervenute nell'ambito del lavoro subordinato.

Mutuando i titoli di due opere piuttosto note, attinenti ad altro ambito disciplinare, potrebbe dirsi che la regolazione del lavoro a progetto fotografa, meglio di qualunque altro istituto giuslavoristico, il passaggio da *Sorvegliare e punire* a *Microfisica del potere*. Nella prima di queste opere l'Autore (M. FOUCAULT, *Sorvegliare e punire*, Torino, Einaudi, 1975), compie un'analisi sulle tecniche di disciplina del corpo proprie dei sistemi punitivi, legando l'architettura del sistema carcerario all'esigenza di produrre corpi docili e, perciò, disponibili ad essere impiegati nelle manifatture del primo capitalismo industriale. Nella seconda (M. FOUCAULT, *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi, 1977) egli esprime l'idea – poi approfondita in successivi studi di Gilles Deleuze – che il potere si regge non soltanto su «un'istanza negativa che avrebbe per funzione quella di reprimere»: il *potere*, secondo Foucault, quale che sia l'ambito nel quale viene esercitato, «non pesa solo come una potenza che dice no, ma [...] induce del sapere, forma del sapere, produce discorsi» (p. 13). E ancora «il *potere funzione* si esercita attraverso un'organizzazione reticolare [...]». In altri termini il potere *transita attraverso*, non si applica agli individui» (p. 184). Nella lettura della transizione dal fordismo al postfordismo come «passaggio da un regime disciplinare ad un regime di controllo», il riferimento agli studi di Foucault è ricorrente, specie nella letteratura post-operaista: tra i tanti, di recente, A. NEGRI, *Fabbrica di porcellana. Per una nuova grammatica politica*, Milano, Feltrinelli, 2008, spec. pp. 18 s., 27, 31, 36. Per l'Autore, «l'organizzazione fordista del lavoro sembrava in effetti corrispondere all'organizzazione disciplinare della società; e, allo stesso modo, l'organizzazione sempre più autonoma del lavoro cognitivo sembra oggi corrispondere a quella della società di controllo» (p. 36).

⁶¹ A SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit., p. 197 ss. Nell'ambito di alcuni recenti studi sociologici [B. APPAY, *Dualismes et paradoxes au travail. L'autonomie contrôlée*, in M. LA ROSA, I. REGALIA, E. ZUCCHETTI (a cura di), *Sociologia del lavoro. Vecchi e nuovi dualismi nell'analisi dell'economia, del lavoro e delle organizzazioni*, Milano, Franco Angeli, p. 19 ss.] è stata introdotta l'ossimorica nozione di «autonomia controllata», che costituirebbe, anche al di là del campo del lavoro, «l'elemento motore di un nuovo movimento dialettico che caratterizza una generale tendenza evolutiva delle società contemporanee» (p. 24). Il riferimento è già in chiamo è già in P. TULLINI *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, in Id. (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 211 ss. qui p. 223.

sposizioni contenute all'art. 62, comma 1, lett. b) e art. 67, comma 1, le quali fanno riferimento ad un «risultato» (del committente) che il collaboratore *deve* (contribuire a) conseguire.

Il processo di *responsabilizzazione del lavoratore*, cui giungeva, a suo tempo, autorevole dottrina, nella ricostruzione del contratto di lavoro subordinato come *contratto di organizzazione*⁶² – determinando quella eccessiva «dilatazione della posizione debitoria», sottolineata e criticata specie dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori⁶³ – torna oggi, sul fronte del lavoro autonomo coordinato, nella variante, oggi (tendenzialmente) generale, del lavoro a progetto. Qui, il dovere di fare «tutto il possibile» affinché il titolare dell'organizzazione persegua il proprio risultato produttivo, evidentemente non deriva, come in *Contratto di lavoro e organizzazione*, da una lettura estensiva dell'obbligo di fedeltà del prestatore subordinato (art. 2105 c.c.)⁶⁴, bensì discende dal dovere – giuridicamente rilevante – del lavoratore coordinato di gestire autonomamente il progetto assegnato in modo tale da conseguire il risultato finale cui tende l'organizzazione del committente, o una sua articolazione previamente indicata.

Sulla scorta delle puntualizzazioni ora formulate, intendere il requisito del coordinamento non già come soggezione a un potere, ma come dovere di assumere un comportamento attivo, se per un verso determina una notevole restrizione – *rectius* un'esclusione – della soggezione personale all'altrui autorità, per l'altro estende lo *stato di subordinazione all'altrui interesse*, persino giungendo a ridefinire, in rapporto a tale interesse, l'*identità* del soggetto che presta il lavoro. Come si è scritto in calce ad una recente riflessione collettiva sul senso del lavoro e la sua crisi, «il vuoto che s'è

⁶² M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit. «Il lavoratore, certo, non può essere individualmente responsabile della produzione nel suo complesso considerata, ma la realizzazione di questa non è nemmeno irrilevante nei suoi confronti, in quanto egli sarà inadempiente se non avrà fatto tutto quanto doveva affinché il datore conseguiva tale risultato» (p. 143); si veda anche p. 169 e p. 248.

⁶³ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, cit., spec. 51 ss. Cfr. *supra*, Cap. I, § 4.

⁶⁴ Per una critica all'uso della nozione di *fedeltà* compiuta da M. Persiani si veda, prima di LISO, C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1967, p. 296 ss.

creato nell'ambito dei riferimenti simbolici viene riempito [...] con il volontario assoggettamento e l'introyezione spontanea della *mission* aziendale; con la condivisione di un'identità d'organizzazione o d'impresa»⁶⁵.

Ciò, ben inteso, è in perfetta sintonia con le ambizioni di quelle imprese che rifiutano il modello piramidale, preferendovi l'organizzazione de-verticalizzata⁶⁶ e reticolare: «la rete – si è suggestivamente osservato⁶⁷ – non sa che farsene della semplice obbedienza agli ordini. Essa deve assoggettare a sé le persone, senza però privarle di quella libertà e di quella responsabilità che costituiscono l'essenziale del loro valore. Fioriscono così nuovi *ibridi*, finalizzati all'infuodamento dei loro membri agli interessi altrui. [...]. Sposando la libertà alla servitù [...] essi colgono di sprovvista il Diritto del lavoro, spiando la strada a forme inedite di potere sugli uomini».

In definitiva, se da un lato tutto ciò conferma, e rinnova a un diverso stadio di sviluppo dei paradigmi disciplinari e di controllo, l'originario «bifrontismo» del diritto del lavoro⁶⁸ o la sua «reversibilità»⁶⁹ – al contempo, come sistema di tutela del lavoratore e come «meccanismo di legittimazione del potere esercitato sull'organizzazione» dall'imprenditore⁷⁰ – d'altro lato non può che comportare la naturale attrazione del lavoro autonomo coordinato, qua-

⁶⁵ P. TULLINI *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, cit., p. 213.

⁶⁶ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit. spec. p. 56; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, cit. p. 4 ss.

⁶⁷ A. SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit., p. 131.

⁶⁸ Così G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., per il quale «a dispetto di tante illusioni riformatrici rincorse dalla socialdemocrazia weimariana, i principi del diritto del lavoro vengono inizialmente formulati per esaltare e non per limitare il potere del moderno *Unternehmer*» (p. 84). Il diritto del lavoro nasce, insomma, «come il campo del diritto che, attraverso la regolamentazione giuridica dell'*operari dipendente*, offrirà all'imprenditore gli strumenti legali della razionalizzazione del fattore lavoro [...]. Il diritto del lavoro è, cioè, al tempo stesso, strumento di *razionalizzazione giuridica dell'economia e di razionalizzazione economica del diritto*» (p. 85).

⁶⁹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Paris, Dalloz, coll. «Connaissance du droit», 1995.

⁷⁰ M.G. GAROFALO, *Come cambiano le regole del lavoro? Le risposte alla nuova questione sociale*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 155, qui p. 158.

le che ne sia l'effettiva diffusione, nello "statuto" del diritto del lavoro maturo: non solo – com'è oramai pacifico – nella sua generica area d'interesse, bensì nel suo ambito d'indagine e d'intervento privilegiato, al medesimo grado del lavoro subordinato.

5. *Dominio della tecnica e alienazione nel lavoro coordinato*

Proseguendo nel ragionamento, va ora affrontato un ulteriore novero di questioni, strettamente legato a quello poc'anzi esaminato, che riguarda il rapporto che il lavoratore coordinato intrattiene con la *tecnica*. Il tema, essenzialmente di carattere teorico – e in tale accezione toccato nella prima parte della trattazione – merita di essere qui riformulato anche alla luce delle modifiche apportate alla regolazione del lavoro coordinato, in generale, e del lavoro a progetto, in particolare.

Va premesso che, secondo una prospettiva "classica" indicata soprattutto da Max Weber⁷¹, la prima, essenziale, divaricazione all'interno del concetto unitario di lavoro risiede (non nella contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, bensì) nella distinzione tra *Beruf* imprenditoriale, e «operari dipendente», nozioni «le quali, in definitiva, ripongono il proprio fondamentale elemento distintivo proprio nella *diversità del rapporto intrattenuto con la tecnica*». «Il *Beruf* imprenditoriale – scrive Gaetano Vardaro, riprendendo Weber – è essenzialmente caratterizzato da un atteggiamento di "dominio" della tecnica; l'*operari* dipendente si fonda, invece, su un rapporto di "subordinazione": ma prima che rispetto al risultato produttivo o rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione, tale subordinazione si manifesta rispetto alla tecnica»⁷².

⁷¹ M. WEBER, *Recensione a Der Arbeitsvertrag di Lotmar*, cit; ID., *Il lavoro intellettuale come professione*, Torino, Einaudi, 1980; ID., *Economia e società*, cit.

⁷² G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 81. Per l'Autore, il fatto che il lavoro umano venga impiegato dall'imprenditore come fattore della produzione, al pari di quanto avviene per la *tecnica*, significa «non solo che tale lavoro dovrà mantenere un nesso di strumentalità (finale) rispetto al risultato produttivo che l'imprenditore intende conseguire, ma anche

Ora, è incontestabile che questa *subordinazione rispetto alla tecnica*, particolarmente evidente nell'organizzazione del lavoro della grande fabbrica meccanizzata di tipo taylorista-fordista, finisca per coinvolgere e intrecciare – anche se in modo diverso, e, in certa misura, rovesciato – sia la dimensione del *tempo*, sia quella della *professionalità*.

Quanto al *tempo*, esso ha rappresentato – come noto – il fondamentale strumento di misurazione e delimitazione della prestazione di lavoro subordinato, rivelandosi essenziale sia sul piano della giustificazione dello scambio economico (perché consente di distinguere la prestazione di lavoro da colui che la rende, deducendo la prima, diversamente dal secondo, all'interno di un contratto di scambio, *id est*: “alienandola”), sia su quello dell'adempimento della prestazione e dei limiti al potere di disporre da parte del datore di lavoro. Da questo punto di vista, il tempo ha svolto – e svolge ancora oggi – un'essenziale funzione di *astrazione* rispetto al «lavoro concreto»⁷³, permettendo di remunerare la prestazione lavorativa attraverso l'equivalente universale del denaro, corrisposto sulla base dei multipli di una determinata unità di tempo determinata (l'ora di lavoro, specie per il lavoro operaio, o la giornata lavorativa, la settimana o il mese)⁷⁴.

Quanto al profilo della *professionalità*, «mentre l'indagine economica, facendo leva sull'aspetto tecnico e sulla distinzione tra la-

che tale lavoro dovrà mantenere un analogo nesso di strumentalità (stavolta mediato) anche nei confronti dei mezzi “tecnici” predisposti dall'imprenditore per il raggiungimento del risultato produttivo». Il lavoratore autonomo, specularmente, riassume per contro «l'idea di *redemptor*, di colui che, dominando la tecnica, sia assume il lavoro, lo dirige e ne sopporta il rischio, rispondendo della *bonitas operis*»: così A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 17.

⁷³ K. MARX, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Libro I, cit. Detto in termini estremamente sintetici e approssimativi, per Marx anche il lavoro contiene il carattere duplice della merce (valore d'uso e valore di scambio): nella specie, esso può essere considerato sia come *lavoro concreto*, qualitativamente definito, volto a produrre questo o quel valore d'uso, sia come *lavoro astratto*, pura estrinsecazione di lavoro umano, che prescinde dagli aspetti qualitativi e dalle determinazioni specifiche riferite all'utilità dei singoli lavori.

⁷⁴ Cfr., per tutti, R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo di lavoro*, in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio Aidlass, Genova, 4-5 aprile 1986*, Milano, Giuffrè, 1987, p. 3 ss.; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempolavoro*, Bari, Cacucci, 2008.

voro manuale e intellettuale, tendeva ad utilizzare la professionalità come fondamentale elemento distintivo tra le diverse tipologie di attività lavorativa»⁷⁵, la prospettiva giuridica lo ha tradizionalmente considerato – e ancora lo considera⁷⁶ – «elemento tipologicamente neutro», poiché gli assegna, nell’ambito del lavoro subordinato, il più limitato ruolo di misurare, assieme al *tempo*, la «subordinazione»⁷⁷, graduando l’intensità del vincolo e l’ammontare della retribuzione. Nell’ambito del lavoro autonomo, la *professionalità* concorre a valutare l’esattezza dell’adempimento, atteso che quest’ultimo deve avvenire non solo alle «condizioni stabilite dal contratto» ma pure «a regola d’arte» (art. 2222 c.c.). Parimenti, essa costituisce il presupposto per l’abilitazione all’esercizio delle professioni intellettuali (art. 2229 c.c.)⁷⁸.

Ora, è possibile sostenere che l’innovazione tecnologica e la crescente complessità del processo produttivo⁷⁹, abbiano, nel tempo, allargato la frattura tra *lavoro professionalizzato* e *lavoro tecnicamente dipendente*⁸⁰, ma non nel senso di accentuare la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato: tale frattura è, infatti, trasversale alle fattispecie fondamentali, attraversando tanto il lavoro giuridicamente subordinato, quanto il lavoro autonomo⁸¹, nonché, secondo qualcuno⁸², persino la stessa area dell’imprenditoriali-

⁷⁵ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 98.

⁷⁶ A. PERULLI, *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, cit. p. 733.

⁷⁷ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, cit.; F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, cit.; nonché, più di recente, U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit.

⁷⁸ Secondo consolidata giurisprudenza «l’iscrizione in un albo professionale ha carattere di accertamento costitutivo di uno *status* professionale», atteso che detta iscrizione «presuppone l’accertamento della capacità professionale attraverso il procedimento dell’esame di Stato» (Cass. n. 5260/81; Cass. 4550/81).

⁷⁹ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, cit.

⁸⁰ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 114.

⁸¹ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit.; A. PERULLI, *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, cit.

⁸² G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 116 ss., specie sulla scorta di C. NAPOLEONI, *Discorso sull’economia*

tà. Non a caso, la giurisprudenza rifiuta di impiegare tale polarità in funzione qualificatoria, costantemente rinnovando l'adagio alla cui guisa *ogni attività umana economicamente rilevante, a prescindere dalla sua concretezza e dal grado di professionalità e/o specializzazione che richiede, può essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto di lavoro autonomo*, rilevando, per contro, in funzione discretiva, la sola sussistenza (o meno) del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro⁸⁵.

Poste queste premesse, si tratta di capire se il nuovo quadro giuridico sia idoneo a determinare qualche modificazione o torsione di rilievo rispetto all'approccio consolidato.

Ebbene, le più recenti disposizioni in materia di lavoro coordinato sembrano spingere nella direzione di una risposta positiva. Il legislatore, infatti, rappresenta il "nuovo" autonomo coordinato come un lavoratore che *domina pienamente la tecnica*. Ciò vale, a ben vedere, sia per la specifica figura del lavoratore a progetto, sia per le altre figure appartenenti al medesimo ambito concettuale.

Sul primo versante, indicazioni pressoché univoche si traggono, innanzitutto, dall'ultimo periodo di cui al primo comma dell'art. 61, comma 1, introdotto *ex novo* dalla l. n. 92/2012, ove si precisa che il «progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi». Qui il legislatore intende escludere, con ogni evidenza, non tanto la possibile sovrapposizione tra la collabo-

politica, Torino, Bollati Boringhieri, 1985, qui p. 114 ss. Per Vardaro «la stessa scelta dell'innovazione tende a configurarsi sempre meno come oggetto di decisione liberamente presa dall'imprenditore, e sempre più come soluzione obbligata, cui quest'ultimo è costretto se non vuole sparire dal panorama industriale» (p. 118). Più di recente, su un piano più strettamente giuridico, vedi A SUPPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit., per il quale «se l'indebolimento del criterio di subordinazione – come già si è osservato – ha permesso a molti lavoratori dipendenti di godere di una certa libertà [...] Parallelamente, gli imprenditori assistono al progressivo ridursi della loro indipendenza giuridica, perché inseriti in una trama di legami contrattuali o societari che pongono limiti alla loro azione economica» (p. 198). Su quest'ultimo profilo vedi, oggi, O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, cit.

⁸⁵ «Vincolo la cui esistenza va apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione». Cass., 6 settembre 2007, n. 18692, in *DPL*, 2007, 48 All. PL, 2030. Sul punto la giurisprudenza è talmente univoca e abbondante da non richiedere ulteriori riferimenti.

razione a progetto e il contratto di lavoro subordinato (posto che quest'ultimo senz'altro ammette, specie per le prestazioni di maggior contenuto professionale, anche lo svolgimento di compiti complessi, originali, ideativi, di coordinamento di gruppi di lavoratori ecc.)⁸⁴ quanto la compatibilità di tali collaborazioni autonome con un «lavoro *tecnicamente* dipendente». Un ulteriore indizio è presente, altresì, nella nuova formulazione dell'art. 67, comma 2, laddove si riconosce al committente facoltà di esercitare il recesso «prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto». Ebbene, non vi è nulla di particolarmente anomalo nella previsione di una tale facoltà. L'anomalia risiede, tuttavia, nella sottolineatura che il legislatore ha inteso operare, esplicitando, tra i diversi elementi già ricompresi nella nozione di «giusta causa» di cui al comma 2, primo periodo⁸⁵, soltanto uno di essi: nella specie, quello relativo alla mancanza di *idoneità professionale* del collaboratore, riscontrata soltanto in fase di svolgimento del rapporto, dopo che, originariamente, la (presunta) professionalità del collaboratore aveva costituito un presupposto per l'affidamento dell'incarico. Un altro rilevante segnale si rinviene, da ultimo, nell'ambito del regime presuntivo di cui all'art. 69, comma 2: esso non dimora, evidentemente, nei presupposti della presunzione rela-

⁸⁴ Esempio, sotto questo profilo, la figura del dirigente, il quale, pur rappresentando un *alter ego* dell'imprenditore, è, tuttavia, giuridicamente compreso nell'area della subordinazione (art. 2095 co. 2 c.c.), benché con peculiarità e tratti suoi propri. Cfr., in tempi risalenti, P. TOSI, *Il dirigente d'azienda*, Milano, Franco Angeli, 1974, nonché, più di recente, A. ZOPPOLI, *Dirigenza. Contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, ESI, 2000. Secondo la giurisprudenza, la figura del dirigente è caratterizzata dall'autonomia e discrezionalità delle decisioni e dalla mancanza di una vera e propria dipendenza gerarchica (vedi, tra le tante, Cass., 22 gennaio 1999, n. 618). La contrattazione collettiva qualifica come dirigenti coloro che «ricoprono nell'azienda un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa» (art. 1 c.c.n.l. 23 maggio 2000 per i dirigenti industriali). Essi occupano certo una posizione di primissimo piano nella schiera di coloro che Giugni, con formula ben nota, ebbe ad etichettare come i *portoghesi del diritto del lavoro*.

⁸⁵ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit. p. 558.

tiva di subordinazione⁸⁶, bensì nella precisa scelta di negare operatività a detto regime ogniqualevolta «le prestazioni» siano connotate da «elevata professionalità»⁸⁷.

Se tale ultimo aspetto della disciplina già travalica i confini del solo lavoro a progetto – posto che il richiamato regime presuntivo vale per tutti «i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche [ma non solo] a progetto» – vi sono altri riscontri che, nella sostanza, consentono di estendere il discorso all'intero universo del lavoro coordinato⁸⁸. Difatti, oltre agli agenti e ai rappresentati di commercio, anche le altre più significative figure di lavoratori coordinati esclusi dall'ambito d'applicazione del Capo I paiono caratterizzate dal pieno governo della tecnica da parte del collaboratore: così è per i professionisti iscritti ad un albo professionale, giacché tale iscrizione è sempre subordinata, come si è detto, alla verifica della piena conoscenza dell'arte e del mestiere (*ex art. 2229 c.c.*); e così è, con ogni evidenza, per i sindaci e gli amministratori di socie-

⁸⁶ Nella specie, la circostanza che «l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente». Ad ogni buon conto, al fine di evitare fraintendimenti di sorta, è senz'altro da condividere il rilievo per cui «le norme in materia di presunzione relativa non sono idonee ad identificare nuovi confini della subordinazione, essendo il loro ruolo limitato all'accertamento della subordinazione»: M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, cit., p. 582.

⁸⁷ Logica analoga – come si è visto – ancorché sul distinto piano del lavoro autonomo “puro”, presiede alle scelte compiute dal legislatore nel disciplinare il funzionamento del regime presuntivo di cui al successivo art. 69 *bis*, ove pure si eccettuano, da un lato, la prestazione «connotata 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» [comma 2, lett. a)]; dall'altro, le «prestazioni lavorative 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» (comma 3).

⁸⁸ Fatte salve ipotesi, tutto sommato marginali, quali le collaborazioni rese in favore di società sportive dilettantistiche per il raggiungimento di fini istituzionali; i titolari di pensioni di vecchiaia (art. 61, comma 3) e, oggi, quelle prestate a beneficio di operatori economici esercenti attività di vendita di beni e servizi attraverso call center in modalità outbound, *ex art. 61, comma 1*.

tà, cui l'art. 2380 *bis* c.c. attribuisce, oggi, la gestione dell'impresa in via esclusiva⁸⁹.

Analogo discorso vale nel caso delle collaborazioni rese a beneficio del committente pubblico, posto che, per espressa previsione dell'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001, la P.A. può conferire i relativi incarichi soltanto «ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria», sul presupposto che la prestazione richiesta sia, oltre che «di natura temporanea», pure «altamente qualificata» [lett. c)].

Se il lavoratore coordinato *domina pienamente la tecnica*, egli non può mai vestire i panni di un lavoratore *alienato*, ove con tale attributo s'intenda la condizione di straniamento e «strumentalità rispetto alla macchina», derivante dallo «svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi», ben rappresentato, nell'iconografia "classica" del fordismo, dal celebre profilo di Charlie Chaplin in *Tempi Moderni*. Il lavoratore coordinato, insomma, non conosce lo stato di *alienazione*, nell'accezione che a tale concetto ha attribuito soprattutto la Scuola di Francoforte⁹⁰, a meno d'intendere quest'alienazione, in termini assoluti e sistemici, come condizione necessaria e generale nell'uomo moderno⁹¹.

⁸⁹ Ai sensi dell'art. 2380 *bis* c.c., in vigore dal 1° gennaio 2004 «la gestione dell'impresa spetta *esclusivamente* [c.n.] agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale».

⁹⁰ Vedi, per tutti, H. MARCUSE, *Marxismo e rivoluzione*, trad. it. Torino, Einaudi, 1975, spec. p. 98 s., ove l'Autore, esaminando le note di Marx a commento della *Fenomenologia* hegeliana, gli rimprovera di non aver sciolto i nodi relativi alla «origine reale dell'alienazione». (p. 98); ID., *Alcune implicazioni sociali della moderna tecnologia*, in A.R. L. GURLAND, O. KIRCHHEIMER, H. MARCUSE, E. POLLOCK, *Tecnologia e potere nelle società postliberali*, Napoli, Liguori, 1981, ove il carattere doppiamente strumentale del lavoro (salarinato) rispetto alla tecnica è esteso alla *tecnologia*, intesa non soltanto come combinazione o somma delle diverse tecniche esperite nell'era della macchina, ma pure come «forma di organizzazione e perpetuazione [...] dei rapporti sociali» (p. 137).

⁹¹ Secondo l'impianto di M. HEIDEGGER, *La questione della tecnica*, (1953-54), in G. VATTIMO (a cura di), *Saggi e discorsi*, Milano, Mursia, 1976, p. 5 ss., spec. p. 21 s., il quale oppone alla visione ottimistico strumentale della tecnica propria del positivismo ottocentesco, una visione pessimistico-esistenziale: *tecnica* come «destino» dell'uomo moderno e come sua «miseria fondamentale»: così G. VATTIMO, *Introduzione ad Heidegger*, Bari, Laterza, 1971, come ripreso da G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 118. L'avvincente riflessione svolta dall'Autore (marzo 1986) appare fortemente condi-

Se, per contro, intendiamo la nozione di alienazione come «separazione (*Trennung*) del lavoro libero dalle condizioni della sua realizzazione»⁹², e quindi, in termini più rispondenti alla dimen-

zionata dal *Discorso sull'economia politica* di Claudio Napoleoni (maggio 1985), che credibilmente costituisce una delle ultime letture affrontate da Vardaro prima, se non durante, la stesura del saggio. L'Autore, sulla base delle osservazioni svolte da Napoleoni specie nella Parte terza del *Discorso (Marx, la dialettica e la filosofia del soggetto)* – laddove questi esamina il rapporto tra il pensiero marxiano e le riflessioni di Heidegger sull'essenza della tecnica e l'alienazione – condivide con l'economista una teoria dell'alienazione che sostanzialmente prescinde da una teoria dello sfruttamento (Vedi, criticamente, G. LUNGHINI, *Recensione al Discorso sull'economia politica di Claudio Napoleoni*, in *L'indice*, n. 10, 1985, p. 4 ss.). Con Heidegger, Napoleoni afferma: «ciò che in Marx non c'è è il pensiero che l'alienazione specifica del Capitalismo – cioè la *Trennung* e quindi, alla fine, la subordinazione al meccanismo oggettivo del mercato e all'astrazione del valore – è il termine necessario a cui perviene e in cui si rovescia un'alienazione più essenziale». Secondo Napoleoni «alla base [e cioè *prima*, *all'origine*] della *Trennung* vista, “esperita” da Marx, c'è una *Abschied*, che è una separazione, un distacco più fondamentale, quel distacco dall'Essere, che impedisce il riconoscimento di una alterità essenziale, e che, per questo, comporta alla fine l'annullamento del soggetto» (p. 120). Allo stesso modo, Vardaro, riesaminando criticamente l'essenza della subordinazione, la intende «non solo in termini economici, ma anche in termini soggettivo-esistenziali, più vicini, perciò [...] all'accezione heideggeriana, che a quella marxiana. L'alienità che qui viene in rilievo – prosegue l'Autore – riguarda non solo (e anzi, non tanto) la proprietà dei mezzi di produzione, ma anche (e soprattutto) la coscienza della temporalità della propria esistenza. Col contratto di lavoro subordinato, cioè, il lavoratore non cede solo una parte del “tempo della propria esistenza”, ma, lasciandone ad altri la gestione, degrada il suo rapporto con quest'ultimo a “semplice presenza”» (p. 93). Il ragionamento, da inquadrare in un particolare momento della riflessione giuslavoristica sugli effetti derivanti dell'irruzione delle nuove tecnologie nel processo produttivo – le Giornate di Studio Aidlass di Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 1985 erano state dedicate, appunto, al tema *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro* – lo porta a «mettere in discussione la stessa riproponibilità della tradizionale immagine “titanica” dell'imprenditore come dominatore della tecnica e organizzatore esclusivo del processo produttivo» (p. 118), sicché lo spinge a dubitare a 360 gradi della visione ottimismo-strumentale della tecnica, quasi fondando, heideggerianamente, l'idea di un'alienazione generalizzata e sistemica. In definitiva, tanto in Napoleoni, quanto in Vardaro, le differenze tra *Unternehmer* e *Arbeiter* permangono, ma all'interno di una comune identità che li ritrae come maschere della medesima alienazione, funzioni diverse di una realtà che domina entrambi: la *subordinazione alla cosa*, alla tecnica, alla tecnologia e al loro carattere oggettivamente subordinante.

⁹² K. MARX, *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, (1857-58), Firenze, La Nuova Italia, 1997 (1968), vol. II, p. 95. Sul punto cfr. D. SACCHETTO, M. TOMBA (a cura di), *La lunga accumulazione originaria. Politica e lavoro nel mercato globale*, Verona, Ombre corte, 2008, ove sono raccolti gli atti del Convegno «Reading the Grundrisse» (a 150 anni dalla stesura dei *Grundrisse* di

sione giuridica del problema, come *separazione* dall'organizzazione (da altri predisposta), per il raggiungimento di un risultato posto nell'immediata disponibilità altrui⁹³ (cioè nella disponibilità del committente, nella duplice qualità di parte del contratto e titolare dell'organizzazione), l'*alienazione* del collaboratore è massima, poiché la *separazione* coinvolge ogni profilo e attitudine del soggetto, essendo richiesto al lavoratore coordinato di *fare tutto ciò che è necessario* per il conseguimento di un'utilità aliena. Ciò vale, peraltro, indipendentemente dalla titolarità o proprietà degli «strumenti di lavoro», e vale, *a fortiori*, ove la produzione risulti integralmente dematerializzata e il solo strumento di lavoro sia rappresentato dal cervello, ossia uno «strumento» inseparabile dalla persona del lavoratore. Da questo punto di vista, anzi, la costruzione giuridica del lavoro coordinato, specie a progetto, pare la più adatta a *separare il lavoro libero dalle condizioni della sua realizzazione*, perché essa compie il «miracolo» di estendere la *Trennung* anche ai casi in cui i «mezzi di lavoro» siano incarnati nel lavoratore: la separazione, non si gioca, infatti, su un terreno proprietario, bensì su un terreno *funzionale*, poiché il debitore della prestazione lavorativa è tenuto ad impiegare il proprio cervello *come se* fosse quello della parte creditrice.

Se ciò è vero, alcune delle conclusioni cui giungeva Vardaro nel 1986 con riguardo al lavoro subordinato si presentano, qui, in termini più complessi e, almeno in parte, diversi: anche con riguardo al lavoratore coordinato si può constatare che «i margini entro cui il lavoratore «professionalizzato» potrà dominare la tecnica non dovranno mai interferire con le finalità ultime del processo produttivo»; ma la ragione di un *dominio* «sempre e soltanto [...] mediato della tecnica» non si coniuga «inscindibilmente col concetto di «burocrazia»»⁹⁴. Al contrario, lo rifiuta: le «finalità ultime del processo produttivo» costituiscono, infatti, come tali (*id est* senza alcu-

Marx), organizzato presso la Facoltà di Economia dell'Università di Bergamo, 15-18 luglio 2008.

⁹³ Secondo la nozione di *doppia alienità*, accolta in Corte Cost. n. 30/1996, cit.

⁹⁴ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., p. 99.

na mediazione “burocratica”) la sola guida, giuridicamente rilevante, dell’adempimento.

6. *La natura paradigmatica del lavoro coordinato*

L’indagine su lavoro coordinato e subordinazione volge al termine. Resta da spiegare un paradosso: l’interesse per lo studio del lavoro coordinato si giustifica e, sotto un certo profilo, si accresce ora che il suo potenziale bacino è avviato a ridimensionarsi.

Ebbene, il lavoro coordinato riveste un’assoluta centralità nella più recente evoluzione del diritto del lavoro. Ciò sotto due distinti, ancorché connessi, profili. In primo luogo, l’allentamento di molte (vere o presunte) rigidità nella regolazione del lavoro subordinato – sia *nel rapporto* di lavoro, che *nel mercato* del lavoro, “in ingresso”⁹⁵, come “in uscita”⁹⁶ – è stato giustificato e legittimato, nel discorso pubblico⁹⁷, da interventi di “compensazione” tesi a circoscrivere il *cotè* del lavoro autonomo coordinato, pure assegnandovi qualche labile tutela.

In secondo luogo – ciò che più rileva, nell’economia della presente indagine – un ridimensionamento dell’area del lavoro coordinato è divenuto possibile solo quando il lavoro subordinato ne ha mutuato alcuni connotati di fondo.

Anche nell’area della subordinazione, come si è visto, «il controllo [...] muta il suo oggetto: esso verte meno sul modo di effet-

⁹⁵ Si pensi, in particolare, alla moltiplicazione dei tipi contrattuali flessibili introdotta dal d.lgs. n. 276/03, ma anche al venir meno della giustificazione causale del primo contratto di lavoro a termine o di lavoro somministrato (della durata massima di un anno), previsto dalla recente l. n. 92/2012.

⁹⁶ Si veda, in particolare, il ridimensionamento della soluzione rimediale della reintegrazione sul posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo nelle imprese con più di 15 dipendenti, previsto nel nuovo testo dell’art. 18 l. m. 300/1970, come risultante a seguito delle modifiche introdotte dalla l. n. 92/2012.

⁹⁷ Esempio, sotto questo profilo, il discorso d’insediamento del neo Presidente del Consiglio dei Ministri Mario Monti, tenuto alle Camere in data 17 novembre 2011. In tal senso, anche il già richiamato *Libro bianco sul mercato del lavoro* dell’ottobre 2001 nonché, in ambito europeo, il Libro Verde della Commissione *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo* (novembre 2006).

tuare un determinato compito che sul suo risultato» mentre, nella nuova trama delle relazioni fra impresa e lavoro, «non si tratta più di mettere a disposizione una parte del proprio tempo e di obbedire meccanicamente agli ordini», giacché «il lavoratore è tenuto a comportarsi “come se” fosse indipendente»⁹⁸.

Tale constatazione è comune alle più recenti riflessioni spinte dall'urgenza di mettere a tema il lavoro, ricercandone il valore, il significato, l'identità, le regole, e persino il lessico adeguato a una più consona rappresentazione nel mondo del diritto⁹⁹. Nella specie, è stato rilevato che «i confini formali tracciati dal contratto, che servivano a delimitare e difendere lo spazio di libertà della persona» risultano ormai «profondamente svalutati», perché «le condotte personali, le sfere esistenziali e persino emozionali – che erano state risparmiate dal vecchio sistema di comando industriale – vengono oggi attratte e assorbite nei modi di lavorare e di produrre»¹⁰⁰. Il che è tanto più evidente quanto più «il lavoro assume una dimensione “immateriale”, linguistica e cognitiva, diventando anche “onnivoro”, nel senso di essere coesteso alle espressioni che afferiscono alla vita *tout court* e al tempo della vita»¹⁰¹, con tutto ciò che ne consegue in ordine al problema della sua misurabilità (e remunerazione).

⁹⁸ A. SUPLOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, cit., rispett. pp. 201 e 202. Nel medesimo senso B. GRASSI, *L'autonomie du salarié*, in Chauchardt J-P., Hardy-Dubernet A-C. (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 191 ss.

⁹⁹ Il riferimento è due importanti convegni tenutisi entrambi a Bologna nel triennio 2007-2009, rispettivamente dal titolo *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, 20-21 giugno 2007 e *Verso un nuovo lessico giuslavoristico*, 25-26 settembre 2009. Se la prima riflessione collettiva ha generato «un repertorio di immagini del lavoro» (così P. Tullini, nella *Postfazione* al già citato volume di Zanichelli che ne raccoglie gli atti), la seconda ha preso le mosse da un «inventario di questioni» [così M. Pedrazzoli, nell'*Appendice* ai 3 volumi di Bononia University Press che raccolgono le 39 voci: *Lessico giuslavoristico. 1. Lavoro; 2. Impresa* (2010); *3. Diritto del lavoro europeo e del mondo globalizzato* (2011)]. Le formule prescelte (*repertorio* e *inventario*) hanno una singolare prossimità: entrambe attestano la difficoltà, se non l'impossibilità, di pervenire ad uno statuto unitario del lavoro, preferendo insistere sull'articolazione del concetto, sulla frammentarietà e dispersione del lavoro, o, in termini più neutrali, sulla sua declinazione plurale.

¹⁰⁰ P. TULLINI *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, cit., p. 221.

¹⁰¹ M. PEDRAZZOLI, *Verso un nuovo lessico giuslavoristico: inventario di questioni*, in Id., (ordinato da), *Lessico giuslavoristico. 1. Lavoro. 2. Impresa* (2010). *3. Diritto del lavoro dell'unione europea e del mondo globalizzato* (2011), Bolo-

Il lavoro subordinato, dunque, è segnato da un'espansione della sfera debitoria paragonabile a quella che caratterizza, oggi, le collaborazioni a progetto, così come assiste a (e partecipa di) quel «passaggio dalla disciplina al controllo» che emerge in modo paradigmatico nell'ambito del lavoro coordinato. Il mutamento non si apprezza, dunque, solo ai dintorni della subordinazione ma corre «nel cuore» del lavoro subordinato¹⁰²: anche qui, da un lato, gli obblighi impliciti di risultato danno luogo a «libertà dirette allo scopo» che trascinano sovente in nuove inedite servitù; dall'altro, si elaborano tecniche e strumenti orientati a «sviluppare il senso di appartenenza del lavoratore all'impresa, l'orgoglio di contribuire ai successi sul mercato, l'illusione di condividere e realizzare un fine comune»¹⁰³.

Se sul finire del secolo passato potevano riscontrarsi due movimenti distinti ma convergenti, del lavoro subordinato verso l'autonomo e del secondo verso il primo, cui pareva conseguire uno smottamento della frontiera¹⁰⁴, la novità più rilevante è costituita dal fat-

gnà, Bononia University Press, 2010-2011, rispettz. pp. 155, 157, 171. «Nella misura in cui il tempo di lavoro si sovrappone o eccede il tempo della prestazione e la vita risulta sempre più permeata dal lavoro, viene messa in forse, e anzi scema, la validità di contrapposizioni tradizionali, che sembravano inossidabili», a partire dalla distinzione tra *orario di lavoro* e *tempo libero*, *tempo di vita* e *tempo di lavoro* (qui, pp. 158, 160, 174).

¹⁰² Ma vedi già, in tal senso, R. DE LUCA TAMAJO, *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, cit., p. 113 ss.

¹⁰³ L. MONTUSCHI, *Contratto di lavoro e regolamenti aziendali*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo*, cit. p. 323 ss.

¹⁰⁴ Cfr., tra i tanti, M. D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, cit. p. 43 ss.; A. PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 176 ss. che riconosce una «crescente permeabilità del confine tra lavoro autonomo e lavoro subordinato» la quale «finisce per rendere interscambiabili lavori autonomi e lavori subordinati»; M. PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit. per il quale «ormai, la linea di confine che passa tra i due concetti, quello di autonomia e quello di subordinazione, è sempre più incerta» (p. 6). In alcuni autori il giudizio suona ancor più radicale, soprattutto con riguardo alle conseguenze del processo di osmosi: «Tra lavoro autonomo e lavoro dipendente il confine si fa labile, evanescente, e le linee difensive calibrate sul lavoro dipendente standardizzato a tempo pieno cadono inesorabilmente le une dopo le altre o si riducono a precarie casematte per qualche sacca di privilegio professionale»: M. BASCETTA, G. BRONZINI, *Lo Statuto che non c'è*, in *Stato e diritti nel postfordismo*, Roma, Manifestolibri, 1996, p. 63 ss., qui p. 67. Nello stesso senso, ma con oppo-

to che, oggi, il primo di questi movimenti si è massimamente accresciuto, mentre il secondo è stato inibito dal legislatore.

In conclusione, i confini del lavoro coordinato, in termini giuridici, si sono ridotti per l'effetto di nuovi requisiti più rigidi e selettivi, ma l'*ambito concettuale del lavoro coordinato* si è, al fondo, ampliato, nella misura in cui i suoi tratti più specifici e caratterizzanti hanno rotto gli argini, estendendosi all'area della subordinazione. Così quest'ultima, dopo una stagione di progressivo "appannamento"¹⁰⁵, riguadagna la centralità perduta, in accezione peraltro allargata posto che è dato riconoscerla anche là dove un tempo si scorgeva la parasubordinazione.

Se è vero che *Deumilanovantaquattro* è stato il nome di battesimo dei *ragazzi del secolo scorso*, divenuto poi desueto tra i tanti altri nomi, è, forse, anche vero che, all'alba del nuovo secolo, la subordinazione mostra le doti mitologiche della fenice: capace di rinascere dalle sue stesse ceneri.

sta prospettiva, P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, cit., il quale ha sempre insistito sul fatto che, per guadagnare «un nuovo equilibrio», fosse necessario, al contempo, ridurre le tutele poste a presidio della «cittadella protetta».

¹⁰⁵ G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit. p. 101 ss.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio Aidlass, Genova, 4-5 aprile 1986*, Milano, Giuffrè, 1987
- AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia*, Bari, Cacucci, 1997.
- AV.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Fondazione Giulio Pastore, Collana di: "Diritto e politiche del lavoro", Milano, Franco Angeli, 1999.
- AV.VV., *Report to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security*, Varsavia, 1999.
- A. ACCORNERO, B. ANASTASIA, *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione*, please, in *DLRI*, 2006, p. 743.
- A. ACCORNERO, *Intervento in Av.Vv., Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia*, Bari, Cacucci, 1997, p. 77.
- A. ACCORNERO, *Lavoro che liberazione!*, in *Da Detroit a Napoli*, a cura dell'Uff. studi rel. ind. Sip, Roma, 1994, p. 133.
- M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 295.
- P. ALBI, *et. al.*, *Il diritto sociale del lavoro. La funzione dei giuristi*, Bari, Cacucci, 2011.
- P. ALLEVA, *Il lavoro a progetto*, in *Id et. al.*, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, Roma, Ediesse, 2012, in corso di pubblicazione.
- P. ALLEVA, *Il lavoro autonomo "a partita Iva"*, in *Id et. al.*, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, Roma, Ediesse, 2012, in corso di pubblicazione.
- P. ALLEVA, *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in G. GHEZZI (a cura

- di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, 2004, p. 333.
- P. ALLEVA, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, n. 4, 2003, p. 887.
- P. ALLEVA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, 1996, 195.
- M. ALONSO OLEA, *Introduccion al Derecho del Trabajo*, Madrid, Revista de derecho privado, 1963.
- R. ALTAVILLA, *Le prescrizioni di forma nella disciplina dei contratti di lavoro tra autonomia e controllo*, in *RGL*, 2005, p. 727.
- H. ALTONA, *L'articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme di impiego nella Germania Federale*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 275.
- F. AMATO, (a cura di), *I "destini" del lavoro: autonomia e subordinazione nella società postfordista*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- L. ANGELINI, *et al.*, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, in *GDLRI*, n. 4, 2001, p. 617.
- L. ANTONIOLLI DEFLORIAN, L. NOGLER, *L'Europa dei lavoratori autonomi: uno spazio con troppe frontiere*, intervento sul tema: "Il lavoro autonomo", in *LD*, n. 3, 1997, p. 371.
- H. ARENDT, *Vita activa*, trad. it., Milano, Bompiani, 2003.
- TH. AUBRT-MONTPEYSSSEN, *Le frontière du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail*, in *Droit Social*, 1997, p. 616.
- G.G. BALANDI, *Nuovo lavoro e protezione sociale*, intervento sul tema: "Lavoro e non lavoro", in *LD*, n. 1, 1995, p. 9.
- M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, n. 1, 1987, p. 41.
- M.V. BALLESTRERO, *Intervento sul tema "Il lavoro e i lavori"*, in *LD*, n. 2, 1989, p. 207.
- D. BANFI, S. BOLOGNA, *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli, 2011.
- F. BANO, *La dimensione collettiva nella "società dei lavori"*, in *LD*, n. 3, 1997, p. 441.
- L. BARASSI, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1942.
- L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, Società Editrice Libreria, 1901, rist. a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, Milano, 2003.
- L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, 2ª ed., Milano, Società Editrice Libreria, 1915.
- L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, vol. I, Milano, Giuffrè, 1935.
- L. BARASSI, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1942.
- M. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007.
- S. BARTALOTTA, *Il lavoro a progetto senza progetto: una critica all'interpre-*

- tazione "morbida" dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2006, in *RIDL*, 2007, II, p. 40.
- J. BARTHÉLÉMY, *Une convention collective de travailleurs indépendants?*, in *DS*, 1997, p. 40.
- M. BASCETTA, G. BRONZINI, *Il reddito universale nella crisi della società del lavoro*, in A. CAILLÉ et al., *La democrazia del reddito universale*, Roma, Manifestolibri, 1997.
- M. BASCETTA, G. BRONZINI, *Lo Statuto che non c'è*, in M. BASCETTA et al., *Stato e diritti nel postfordismo*, Roma, Manifestolibri, 1996, p. 63.
- J.-H. BAUER, M. DILLER, S. LORENZEN, *Das neue Gesetz zur «Scheinselbständigkeit»*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1999, 4, p. 169.
- V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempolavoro*, Cacucci, Bari, 2008.
- G. BAYON CHACON, E. PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, Marcial Pons, 1957.
- U. BECK, *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Roma, Carocci, 1999.
- A. BELLAVISTA, *Art. 66. Altri diritti del collaboratore a progetto, artt. 67, 68, 69*, in A. PERULLI, E. GRAGNOLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e nuovi modelli contrattuali. Commentario al D.Lgs. n. 276/2003*, Padova, Cedam, 2004, p. 771.
- P. BELLOCCHI, *Il lavoro a progetto*, in M.T. CARINCI (coordinato da), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro, Commentario al D. Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004.
- P. BELLOCCHI, *Il lavoro coordinato e continuativo*, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2002, p. 201.
- P. BELLOCCHI, *Lavoro occasionale di tipo accessorio tra politiche previdenziali e riforma dei lavori*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON e V. SPEZIALE (a cura di), *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.
- P. BELLOCCHI, *Le nuove tipologie di lavoro. Il lavoro coordinato e continuativo*, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2003, 201.
- M.I. BENVENUTI, *Il problema della qualificazione del rapporto di lavoro nell'ordinamento inglese*, in *RIDL*, I, 1994, p. 95.
- B. BERCOUSSON, *European Labour Law*, Londra, Butterworths, 1996.
- M.N. BETTINI, *Il compenso del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2006, p. 1062.
- M. BIAGI e Y. SUWA (a cura di), *Il diritto dei disoccupati*, Milano, Giuffrè, 1996.

- M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, p. 257.
- M. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in T. TREU, *Politiche del lavoro, insegnamenti di un decennio*, Bologna, il Mulino, 2001, p. 276.
- M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *LD*, n. 4, 1999, p. 571.
- C. BIZZARRO, *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale*, in *DRI*, 2007, p. 639.
- N. BOBBIO, *Dell'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto*, in *Id.*, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, Edizioni di Comunità, 1980, p. 125.
- N. BOBBIO, *Diritto e scienze sociali*, in *Id.*, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, Edizioni di Comunità, 1980, p. 43.
- N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, in *Id.*, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, Edizioni di Comunità, 1980, p. 145.
- S. BOLOGNA, *Relazione al convegno La riforma del mercato del lavoro: una prospettiva di crescita?*, Venezia, 15 giugno 2012.
- S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI, (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997.
- S. BOLOGNA, *Le parole al vento di tanta sinistra*, in *RS*, 30, 1995.
- S. BOLOGNA, *Problematiche del lavoro autonomo in Italia*, in *Altreragioni*, n. 1, 1992, p. 11.
- G. BONI, *La crisi della subordinazione e le nuove forme del lavoro: l'evoluzione del sistema lavoristico in Gran Bretagna e Italia*, tesi di dottorato, Università di Firenze, 2006.
- S. BORELLI, *Lavoratore (definizione eurunitaria)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico. 3. Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, Bologna, Bononia University Press, 2011, p. 123.
- S. BORELLI, *La nozione di lavoratore subordinato nell'ordinamento comunitario*, tesi di dottorato, Università di Ferrara, 2003.
- M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *RIDL*, II, 2004, p. 273.
- M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: le «riforme fallite» nella Repubblica Federale Tedesca*, in *DRI*, n. 4, 2002, p. 655.
- R. BOYER (a cura di), *Théorie de la régulation: l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1995.
- R. BOYER, *Rapporto salariale, sviluppo e crisi: una dialettica nascosta. Introduzione a un confronto tra cinque paesi europei*, in R. BOYER e E. WOLLEB, *La flessibilità del lavoro in Europa*, Milano, Angeli, 1986, p. 31.

- H. BRAVERMAN, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi, 1978.
- V. BRINO, *La certificazione dei contratti di lavoro tra qualificazione del rapporto e volontà assistita*, in *LD*, n. 2/3, 2006, p. 383.
- G. BRONZINI, *Il diritto del lavoro; della "flessibilità e della "occupazione"*, Padova, Cedam, 2000.
- G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA e A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997, p. 319.
- R. BRUNETTA, *La fine della società dei salariati*, Venezia, Marsilio, 1994.
- C. CANÉ, L. MICCICHÉ, R. MUCCI, *Il processo del lavoro*, Milano, Giuffré, 2009.
- P. CAPURSO, *Patologia del lavoro a progetto*, in *LG*, 2007, p. 24.
- U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, 2004, p. 1.
- J. CARBY-HALL, *La crisi del welfare state e i mutamenti del diritto del lavoro in Gran Bretagna*, in *RGL*, n. 1, 1996.
- F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 2012, n. 5, p. 529.
- F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte, in Il lavoro subordinato. Il diritto sindacale*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Diritto del Lavoro. Trattato di Diritto Privato* diretto da M. BESSONE, XIV, Torino, Giappichelli, 2007.
- F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1985, p. 203.
- L. CAROLLO, M. MAROCCO, *La stabilizzazione nei call center: un primo bilancio*, in *Bollettino Adapt*, 31 luglio 2007, n. 25, www.adapt.it.
- S. CARRÉ, *Les «artisans chauffeurs»: l'allégance dans l'indépendance*, in J-P. CHAUCHARDT, A-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 263.
- M-E. CASA, *et al.*, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapporto della Commissione europea, 1998.
- G. CASALE, *La qualificazione del rapporto di lavoro nella raccomandazione n. 198/2006 dell'organizzazione internazionale del lavoro*, in *RIDL*, 2007, III, p. 135.
- M.E. CASAS BAAMONDE, M. RODRIGUEZ-PINERO, F. VALDES DAL-RE, *Le riforme del diritto del lavoro nella Spagna del governo Aznar*, in *LD*, n. 3, 2002, p. 483.
- R. CASTEL, *Travail et utilité au monde*, in A. SUPLOT (sous la direction de), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.S., 1998, p. 15.
- L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I*

- nuovi problemi. *L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, Cedam, 2005, II, p. 1296.
- L. CASTELVETRI, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 137.
- L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, Giuffrè, 1994.
- G. CAVANESI, *Il contratto di lavoro a progetto: profili ricostruttivi e spunti sistematici*, in *DML*, n. 1-2, 2004, p. 238.
- M. CERRETA, *Risoluzione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le decadenze dopo il collegato lavoro*, in *Dir. Lav. Marche*, 2011, p. 22.
- U. CERRONI, *La libertà dei moderni*, Bari, Laterza, 1968.
- C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2008, p. 341.
- P. CHAUMETTE, *Les risques professionnels des travailleurs indépendants*, in A. SUPIOT (a cura di), *Le travail en prospectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, p. 215.
- P. CHAUMETTE, *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/in-dépendant?*, in A. SUPIOT (a cura di), *Le travail en prospectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, p. 79.
- F. CHIANTERA, *Lavoro a progetto: il meccanismo sanzionatorio al vaglio della giurisprudenza di merito*, in *MGL*, 2007, p. 10.
- P. CHIECO (a cura di), *Uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Bari, Cacucci, 2004.
- M. CINELLI, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia: quale ruolo per la previdenza sociale?*, in *RIDL*, n. 1, 1996, p. 399.
- P. CIOCCA (a cura di), *Disoccupazione di fine secolo*, Torino, Bollati Boringhieri, 1997.
- R.H. COASE, *The Nature of the Firm*, in *Economica*, 1937, vol. 4, n. 16, p. 386.
- H. COLLINS, *Regulating Employment Relationship for Competitiveness*, in *ILJ*, 2001, p. 17.
- H. COLLINS, *Vertical Disintegration to Employment Protection Law*, in *OJLS*, 2001, p. 353.
- N. COLNERIC, *Diritto della sicurezza sociale – Repubblica Federale Tedesca*, in *Digesto delle discipline privatistiche, Sezione commerciale*, vol. IV, 4^a ed., Torino, Utet, 1989, p. 588.
- J.R. COMMONS, *I fondamenti giuridici del capitalismo*, Bologna, il Mulino, 1982.
- L. CORAZZA, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam, 2004.

- L. CORAZZA, *Contractual integration, impresa e azienda*, in *DLRI*, n. 2-3, 1999, p. 390.
- A. CORVINO, *A proposito della circolare del Ministero del lavoro n. 4/2008 sul lavoro a progetto: profili sostanziali*, in *DRI*, 2008, p. 181.
- A. CORVINO, *Dalla giurisprudenza ulteriori conferme agli indirizzi del Ministero del lavoro in merito al lavoro a progetto*, in *DRI*, 2007, p. 822.
- R. CROCE, *Lavoro subordinato e collaborazioni a progetto. Un tentativo di ricognizione sistematica*, in *Inf. Prev.*, 2007, p. 343.
- C. CROUCH, *Social Change in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
- C. CROUCH, *Un commento al saggio di Simitis*, intervento in “Tre commenti al saggio di S. Simitis”, in *DLRI*, n. 76, 1997, p. 643.
- C.M. DALMASSO, *Il contratto a progetto al vaglio della giurisprudenza di merito*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2005, p. 1289.
- A. D’ANDREA, *Il coordinamento temporale del lavoratore a progetto nella giurisprudenza di merito*, in *MGL*, 2007, p. 442.
- M. D’ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *RCP*, n. 1, 1988, ora in *Opere*, Milano, 2000, vol. III, tomo II, p. 1208.
- M. D’ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d’identità?*, in *RGL*, 1998, I, p. 311.
- M. D’ANTONA, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in G. AMATO (a cura di), *I destini del lavoro: autonomia e subordinazione nella società postfordista*, Milano, Franco Angeli, 1998, p. 138.
- M. D’ANTONA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, 1996, p. 195.
- M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, n. 1-2, 1995, p. 63.
- M. D’ANTONA, *Intervento sul tema: “Il lavoro e i lavori”*, in *LD*, n. 1, 1989.
- M. D’ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 43.
- W. DÄUBLER, *Deregolazione e flessibilizzazione nel mercato del lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 171.
- P. DAVIES, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, n. 2, 2000, p. 207.
- P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Towards a flexible Labour Market. Labour legislation and regulation since the 1990s*, Oxford, Oxford University Press, 2007.

- E. D'AVOSSA, *Ancora sul rapporto di lavoro del pony express*, nota a Cass., 10 luglio 1991, n. 7608, in *DPL*, 1991, p. 2165.
- S. DEAKIN, *Autonomia, subordinazione e lavoro economicamente dipendente*, in *DRI*, n. 4, 2004, p. 519.
- S. DEAKIN, *Employment Protection and the Employment Relationship: Adapting the Traditional Model?* In K. EWING (eds.), *Employments Rights at Work: Reviewing the Employment Relation Act 1999*, London, Institute of Employment Rights, 2001, p. 149.
- S. DEAKIN, *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*, ESCR Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 203, 2001.
- S. DEAKIN, G. MORRIS, *Labour law*, London, Butterworths, 2001.
- L. DE ANGELIS, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *LG*, n. 3, 2004, p. 247.
- D. DE FEO, *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *ADL*, 2004, p. 647.
- E. DE FUSCO, *Lavoro a progetto e occasionale: la disciplina previdenziale*, in *GL*, n. 5, 2004, p. 38.
- E. DE FUSCO, L. CACCIAPAGLIA, P. PIZZUTI, *Le collaborazioni dopo la riforma del mercato del lavoro*, in *GL*, n. 42, 2003, suppl. XIII.
- N. DELAI, *La «forma lavoro» alla ricerca di nuove coperture istituzionali*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 193.
- M. DEL CONTE, S. LIEBMAN, *I regimi di protezione dell'impiego nelle sintesi econometriche: tre domande per avviare un dibattito*, in *Politica economica*, n. 3, 2004, p. 389.
- G. DELEUZE, «*Qu'est-ce qu'un dispositif?*», in *Michel Foucault philosophe. Rencontre internationale. Paris 9, 10, 11 janvier 1988*, Paris, Seuil, 1989 (trad. it. *Che cos'è un dispositivo?*, Napoli, Cronopio, 2007).
- M. DELLE DONNE, *Lavoro a progetto: definizione e differenziazione delle nozioni di "progetto, programma, fase" nelle pronunce giurisprudenziali*, in *MGL*, 2008, p. 133.
- M. DELL'OLIO, *Le "nuove tipologie" e la subordinazione*, in T. TREU *et al.*, *Come cambia il mercato del lavoro. Primo commento*, Milano, Ipsoa, 2004, p. 21.
- M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *ADL*, 1998, p. 697.
- M. DELL'OLIO, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 1986.
- R. DEL PUNTA, *Statuto dei lavori e processo di riforma del diritto del lavoro*, in *DD*, 2005, p. 11.
- R. DEL PUNTA, *La scomparsa dei co.co.co.*, in *La Voce* 12-06-2003, www.lavoce.info.

- R. DEL PUNTA, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *Carta europea e diritti dei privati*, DRI, 2001, p. 335.
- R. DEL PUNTA, *Gli anni della nostalgia? Riflessioni sulla "crisi" del diritto del lavoro*, in *LD*, n. 1, 1998, p. 7.
- R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 2005, p. 467.
- R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in W.P. C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT -25/2003.
- R. DE LUCA TAMAJO, intervento nella tavola rotonda tenutasi a Pisa il 20 marzo 1997 su "Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne" di Pietro Ichino, nell'ambito del ciclo di *Lecture* coordinate da Alessandro Pizzorusso sugli "orizzonti della cultura giuridica alle soglie del XXI secolo", in *RIDL*, I, 1997, p. 248.
- R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro "coordinato"*, in *ADL*, n. 1, 1997, p. 41.
- R. DE LUCA TAMAJO, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità*, in *FI*, I, 1989.
- R. DE LUCA TAMAJO, *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 113.
- R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1976.
- R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *QDLRI* n. 21, 1998, p. 331.
- N. DE MARINIS, *Lavoro a progetto e subordinazione: una contiguità senza residui*, in *MGL*, 2005, 890.
- G. DE SIMONE, *La "fine del lavoro" è anche la fine del diritto del lavoro?*, in *LD*, n. 1, 1998, p. 17.
- G. DE SIMONE, *Problemi di identità: il "cittadino lavoratore" e l'evoluzione del diritto del lavoro*, intervento sul tema: "Lavoro e non lavoro", in *LD* / a. IX, n. 1, inverno 1995, p. 27.
- N. DI LEO, *Lavoro a progetto. Interpretazione teleologica delle norme e rassegna commentata di giurisprudenza e pressé amministrativa*, Milano, Ipsoa, 2008.
- G. DONDI, *Il lavoro a progetto dopo la finanziaria per il 2007*, in *ADL*, 2008, p. 6.
- V. D'ORONZO, *Prestazioni di lavoro nella modalità a progetto nei contratti di distribuzione commerciale*, in *LG*, 2005, p. 918.
- Y. DUPUY, F. LARRÉ, *Entre salariat et travail indépendant: des formes hybrides*, in *Travail et Employ*, n. 77, 4/98, p. 1.

- M.A. EISENBERG, *Relational Contracts*, in J. BEATSON, D. FRIEDMANN (a cura di), *Good faith and Fault in Contract Law*, Oxford, Oxford University Press, 1997, p. 291.
- M. EMANUELE, *Lavoro e progetto: primi orientamenti giurisprudenziali*, in *GC*, 2006, p. 1605.
- S.P. EMILIANI, *La presunzione legale di conversione del contratto di lavoro a progetto*, in *ADL*, 2006, p. 157.
- C. ENRICO, *Considerazioni sul contratto a progetto: l'oggetto del contratto, la durata, il corrispettivo, l'onere della prova della subordinazione e la presunzione dell'art. 69, 1° co., il recesso anticipato*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 43.
- G. ESPING-ANDERSON, *Traiettorie dell'occupazione postindustriale*, intervento sul tema: *I lavori atipici*, in *DD*, 1991.
- T. M. FABBRI, M. NERI, *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione del lavoro a progetto*, in *DRL*, 2007, p. 691.
- M. FABRE-MAGNAN, *Le contrat de travail défini par son objet*, in A. SUPLOT (a cura di), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, p. 101.
- A. FAILLA (a cura di), *Lavorare in un mondo che cambia*, Milano, Etaslibri, 1994.
- G. FALASCA, *L'orario di lavoro non è incompatibile con il contratto a progetto*, in *Guida al lav.*, 2006, p. 13.
- V. FERRARI, *In margine a Simitis: considerazioni su lavoro e globalismo*, intervento in *Tre commenti al saggio di S. Simitis*, in *DLRI*, n. 76, 1997, p. 649.
- G. FERRARO, *Alla ricerca del lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 53.
- G. FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli, 2004.
- G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *DRI*, 1998, p. 421.
- G. FERRARO, *La parasubordinazione*, in Id., *I contratti di lavoro*, Padova, Cedam, 1998.
- S. FERRUA, *Lavoro a progetto e stabilizzazione dei rapporti*, in *DPL*, 2007, p. 839.
- V. FILÌ, *La tutela del lavoro parasubordinato tra stabilizzazioni e buone prassi*, in M. MISCIONE, M. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Milano, Ipsoa, 2007, p. 127.
- V. FILÌ, *La forma scritta nel contratto di lavoro a progetto*, in *LG*, 2006, p. 273.
- R. FLAMMIA, *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *MGL*, 1997, p. 161.

- G. FONTANA, *I requisiti di forma e di sostanza del lavoro a progetto nella prima applicazione giurisprudenziale*, in *RGL*, 2007, p. 52.
- G. FONTANA, *L'economia e il diritto del lavoro. Note sulla riforma dei lavori*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 391.
- H. FORD, *Autobiografia*, Milano, Rizzoli, 1982.
- M. FOUCAULT, *Folie et déraison. Histoire de la folie à l'âge classique*, Paris, Union Générale d'Éditions, 1961, nuova ed. con il titolo *Histoire de la folie à l'âge classique*, Paris, Gallimard, 1972 (trad. it. *Storia della follia nell'età classica*, Milano, Rizzoli, 1992).
- M. FOUCAULT, *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Paris, Gallimard, 1966 (trad. it. *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, Milano, Rizzoli, 1988).
- M. FOUCAULT, *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi, 1977.
- M. FOUCAULT, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975 (trad. it. *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Torino, Einaudi, 1976).
- M. FOUCAULT, *Il faut défendre la société*, Paris, Hautes Études Seuil-Gallimard, 1977 (trad. it. *Bisogna difendere la società*, Milano, Feltrinelli, 1998).
- P. FRANTZIOCH, «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. *Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco*, in *QDLRI*, n. 21, p. 235.
- M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, Oxford, Oxford University Press, 2003.
- M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011.
- L. GAETA, *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *LD*, n. 1, 1998, p. 35.
- L. GAETA, *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *LD*, n. 2, 1989, p. 212.
- L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Esi, 1993.
- L. GAETA, P. PASCUCCHI, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998.
- L. GALANTINO (a cura di), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1995.
- F. GALGANO, *Storia del diritto commerciale*, Bologna, il Mulino, 1976.
- L. GALLINO, *Finanzcapitalismo*, Torino, Einaudi, 2011.
- L. GALLINO, *Globalizzazione della precarietà*, in I. MASULLI (a cura di), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci, 2004, p. 9.
- L. GALLINO, *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi, 2003.
- L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2001.
- F.M. GALLO, *La collaborazione coordinata e continuativa dagli attuali punti fermi alle incertezze dell'art. 4 L. 30/2003*, in *LG*, p. 528.

- M. GARATTONI, *La qualificazione dei diversi danni*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padova, Cedam, 2004, p. 65.
- M. GARATTONI, *Subordinazione, parasubordinazione e collaborazioni coordinate e continuative*, in G. GHEZZI, P. ALLEVA (a cura di), *Il diritto del lavoro*, Roma, Ediesse, 2002.
- U. GARGIULO, *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in *ADL*, 2004, p. 895.
- D. GAROFALO, *Statuto protettivo del lavoro parasubordinato e tutela della concorrenza*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, 2004, p. 215.
- M.G. GAROFALO, *Come cambiano le regole del lavoro? Le risposte alla nuova questione sociale*, in P. TULLINI. (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 155.
- M.G. GAROFALO, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 193.
- M.G. GAROFALO, *Le ambiguità dell'uguaglianza*, in P. CHIECO (a cura di), *Uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Bari, Cacucci, 2004, p. 113.
- F. GAUDU, *Du statut de l'emploi au statut de l'actif*, in *Droit Social*, 1995, p. 535.
- E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2005, I, p. 193
- E. GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006.
- E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto del lavoro italiano*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Bari, Cacucci, 2003, p. 47.
- E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Tomo I, Bari, Cacucci, 1999, p. 477.
- E. GHERA, *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *RGL*, n. 1, 1996, p. 123.
- E. GHERA, *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in *DLRI*, n. 40, 1988, p. 621.
- G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma, 1996.
- G. GHEZZI, *Itinerari in atto e percorsi di riforma del mercato del lavoro*, in *LD*, n. 3, 1996, p. 660.
- G. GHEZZI, *Del contratto d'agenzia*, in A. SCIALOJA e G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Bologna-Roma, Zanichelli-Soc. ed. del Foro Italiano, 1970.
- G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli, 1987.
- G. GIUGNI, *Commento alla Critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, 1995, p. 471.

- G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *GDLRI*, 1986, p. 317.
- G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene, 1963.
- G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960.
- J.W. GOETHE, *Viaggio in Italia (1786-1788)*, Milano, Rizzoli, 1997.
- A. GORZ, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, trad. it. di A. SALSANO, Torino, Bollati Boringhieri, 2003.
- A. GORZ, *Miseria del presente, ricchezza del possibile*, Roma, Manifestolibri, 1998.
- A. GORZ, *Il lavoro debole. Oltre la società salariale*, Roma, EL, 1994.
- A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri, 1992.
- A. GORZ, J. ROBIN, *Un nuovo futuro*, in *Internazionale*, n. 153, 1996.
- E. GRAGNOLI, *L'attività sindacale e la derogabilità assistita*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Padova, Cedam, 2005, p. 847.
- G. GRAMICCIA, *Prime osservazioni sul contratto di lavoro a progetto*, in *MGL*, 2004, p. 20.
- M. GRANDI, Intervento sul tema "Il lavoro e i lavori", in *LD*, n. 1, 1989, p. 5.
- M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, p. 309.
- B. GRASSI, *L'autonomie du salarié*, in J.-P. CHAUCHARDT, A.-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 191.
- R. GRECO, *Il contratto di lavoro in Trattato di diritto civile italiano*, vol. VII, Torino, Vassalli, 1939.
- M. GRIECO, «Lavoro parasubordinato» e «giusta retribuzione», in *Lav80*, 1986, p. 376.
- M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1983.
- F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, Jovene, 2000.
- B. HARRISON, *Agile e snella. Come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Roma, Ed. Lavoro, 1999.
- M. HEIDEGGER, *La questione della tecnica*, (1953-54), in G. VATTIMO (a cura di), *Saggi e discorsi*, Milano, Mursia, 1976, p. 5.
- B. HEPPLER, *Restructuring Employment Right*, in *ILJ*, 1986, p. 69.
- PH.-J. HESSE, J.-P. LE CROM, *Le travail salarié à domicile*, Nantes, CDMOT, 1990.
- J. E. HOBBSAWM, *Il secolo breve 1914-1991*, Milano, Rizzoli, 1995.

- P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *GC*, 2005, p. 131.
- P. ICHINO, *La stabilità del lavoro e il valore dell'uguaglianza*, in *RIDL*, 1, 2005, p. 7.
- P. ICHINO, *Il vero strappo è un'altra rigidità*, in *Il Corriere della sera*, 8 giugno 2005.
- P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, vol. I, *Fonti e principi generali. Autonomia individuale e collettiva. Disciplina del mercato. Tipi legali. Decentramento produttivo. Differenziazione dei trattamenti e inquadramento*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, t. 2, Milano, Giuffrè, 2000, p. 255.
- P. ICHINO, *Il contenuto e l'estensione della tutela del lavoro nel titolo III della Costituzione*, in *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Tomo I, Bari, Cacucci, 1999, p. 528.
- P. ICHINO, *Un solo diritto e un solo mercato per lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in F. AMATO (a cura di), *I destini del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, Mondadori, 1996.
- P. ICHINO, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *DD*, 1, 1990, p. 69.
- P. ICHINO, *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *LD*, n. 1, 1989, p. 22.
- P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989.
- P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1984.
- P. JANNACCONE, *Contratto di lavoro*, in *Enciclopedia giuridica Italiana*, vol. III, Milano, 1989.
- A. JEAMMAUD, A. LYON-CAEN, J. PÉLISSIER, *Les grandes arrêts de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2004.
- A. JEAMMAUD, *L'assimilation de franchisés aux salariés*, in *Dr. Soc.*, n. 2, 2002, p. 158.
- A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane*, in *Dr. Soc.*, n. 3, 2001, p. 227.
- A. JEAMMAUD, *Il diritto del lavoro alla prova del cambiamento*, in *LD*, n. 3, 1997, p. 339.
- A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, *Contratto di lavoro, figure intermedie e lavoro autonomo nell'ordinamento francese*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 255.
- O. KAHN-FREUND, *Servants and Independent Contractors*, in *Modern Law Review*, p. 504.
- H. KELSEN, *Teoria generale del diritto e dello stato*, Milano, Ed. Comunità, 1963.

- H. KERN, M. SCHUMANN, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der Industriellen Produktion*, München, Beck'sche, 1984 (trad. it. *La fine della divisione del lavoro? Produzione industriale e razionalizzazione*, Torino, Einaudi, 1991).
- M. LAMICELA, *Autonomia, subordinazione e "dipendenza" nella riforma del mercato del lavoro. Note critiche sul d.lgs. 276/03*, in RCDP, 2006, p. 131.
- A. LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozioni, interesse e tutele*, Padova, Cedam, 2011.
- C. LAZZARI, *Brevi riflessioni in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in PASCUCCI P. (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro* (Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 – Urbino, 4 maggio 2007), Roma, p. 43.
- C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, Giappichelli, 2006.
- C. LAZZARI, *Il lavoro a progetto fra disciplina legislativa e autonomia collettiva*, in DLM, 2004, p. 31.
- J-P. LE CROM, *Retour sur une «vaine querelle»: le débat subordination juridique-dépendance économique dans la première moitié du XX siècle*, in J-P. CHAUCHARDT, A-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 85.
- C. LEGA, *Le libere professioni intellettuali nelle leggi e nella giurisprudenza*, Milano, Giuffrè, 1974.
- G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in RGL, n. 1, 2004, p. 87.
- S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1992.
- S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in DLRI, 2010, p. 571.
- A. LIPIETZ, *La mondializzazione della crisi generale del fordismo*, in R. PARBONI (a cura di), *Dinamiche della crisi mondiale*, Roma, Editori Riuniti, 1988, 5, p. 101.
- F. LISO, *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Bari, Cacucci, 2003, p. 91.
- F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, Franco Angeli, 1982.
- A. LO FARO, *Così fan tutti? Politica e politica del diritto nelle riforme dei governi conservatori in Italia e Spagna*, in LD, n. 3, 2002, p. 505.
- P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag*, II, Leipzig, 1908.

- F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON e V. SPEZIALE (a cura di), *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, p. 4.
- F. LUNARDON, *La forma del contratto a progetto*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON e V. SPEZIALE (a cura di), *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, p. 49.
- F. LUNARDON, *Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, 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, p. 71.
- F. LUNARDON, *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 265.
- F. LUNARDON, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *DLRI*, 1990, p. 403.
- A. LYON-CAEN, *Les clauses de transfert de risques sur le salarié*, in *Les frontières du salariat, Revue juridique de l'Île de France*, 1996, p. 16.
- A. LYON-CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2005.
- G. LYON-CAEN, *La cortina di fumo*, in *LD*, n. 3, 1997, p. 335.
- G. LYON-CAEN, *La transition d'une situation à une autre en droit du travail*, in *RIT*, vol. 135, n. spec. N. 6, 1996.
- G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Paris, Dalloz, coll. «Connaissance du droit», 1995.
- G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.
- I. MACNEIL, *Contract: Adjustment of Long-Term Economic Relation Under Classical, Neoclassical and Relational Contract Laws*, in *Northwestern University Law Review*, 1977-1978, p. 853.
- I. MACNEIL, *Economic Analysis of Contractual Relations: its shortfalls and the need for a "rich classificatory apparatus"*, in *Northwestern University Law Review*, 1980-1981, vol. 75, n. 6, p. 1018.
- I. MACNEIL, *The New Social Contract. An Inquiry into Modern Contractual Relations*, New Haven, Yale University Press, 1980.
- M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, intervento al seminario *La riforma del mercato del lavoro*, Università Roma Tre, 13 aprile 2012, in *Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona*.
- M. MAGNANI, *Il lavoro a progetto: assonanze e differenze rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, in *MGL*, 2006, p. 820.

- M. MAGNANI, S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, in *Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"* n. 27, 2004.
- P. MANACORDA, *Lavoro e intelligenza nell'età microelettrica*, Milano, Feltrinelli, 1984.
- F. MANCINI, sub art. 18, in G. GHEZZI *et al.*, *Commentario allo statuto dei lavoratori*, 1^a ed., in *Comm. Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, Zanichelli – Soc. ed. del Foro Italiano, 1972, p. 245.
- F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1962.
- F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1957.
- M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in *ADL*, n. 4-5, 2012.
- M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, in *ADL*, 2007, p. 741.
- F. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, 2002.
- C. MARAZZI, *E il denaro va*, Bellinzona-Torino, Edizioni Casagrande-Bollati Boringhieri, 1998.
- C. MARAZZI, *Il lavoro autonomo nella cooperazione comunicativa*, in S. Bologna, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997, p. 43.
- C. MARAZZI, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia politica*, Bellinzona, Edizioni Casagrande, 1994.
- H. MARCUSE, *Alcune implicazioni sociali della moderna tecnologia*, in A.R.L. GURLAND, O. KIRCHHEIMER, H. MARCUSE, E. POLLOCK, *Tecnologia e potere nelle società postliberali*, Napoli, Liguori, 1981.
- H. MARCUSE, *Marxismo e rivoluzione*, trad. it. Torino, Einaudi, 1975.
- A. MARESCA, *La determinazione del corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 93.
- A. MARESCA, *L'opinione*, in *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, p. 658.
- A. MARESCA, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Il lavoro autonomo occasionale dopo la legge Biagi*, in *Le nuove collaborazioni*, in *GL*, 2003, suppl., p. 6.
- A. MARESCA, *Lavoro «parasubordinato» e prescrizione: spunti per una riflessione*, in *GC*, 1995, p. 3743.
- A. MARESCA, L. CAROLLO, *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in *ADL*, 2007, p. 675.
- F. MARINELLI, *Commento all'Art. 50 - Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative*, in L. NOGLER, M. MARINELLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Torino, Utet, 2012, p. 521.

- L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2006.
- L. MARIUCCI, *Les changements de l'emploi et du droit du travail*, in *Conciler flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever*, Strasbourg, Tendances de la cohésion sociale n° 15, Editions du Conseil d'Europe, 2005, p. 247.
- L. MARIUCCI, *Eguaglianza e ragionevolezza delle differenze nel "nuovo" diritto del lavoro*, in P. CHIECO (a cura di), *Uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Bari, Cacucci, 2004, p. 135.
- L. MARIUCCI, *La forza di un pensiero debole. Una critica del "Libro bianco del lavoro"*, in *LD*, n. 1, 2002, p. 3.
- L. MARIUCCI, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 67.
- L. MARIUCCI, *Intervento sul tema: "il lavoro e i lavori"*, in *LD*, n. 2, 1989, p. 221.
- L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2003.
- L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, Milano, Franco Angeli, 1979.
- N. MARONGIU, *La trasformazione del lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, in *RGL*, 2006, p. 433.
- F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e l'enigma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *DRI*, n. 3, 2010, p. 647.
- F. MARTELLONI, *La dépendance économique confrontée à la qualification du rapport de travail*, in *Revue de droit du Travail*, mars 2010, p. 149.
- F. MARTELLONI, *La duplice finalità antielusiva del progetto nel "nuovo" lavoro coordinato*, in *OGL*, 2008, p. 871.
- F. MARTELLONI, *La naissance du contrat de projet en droit italien*, in *Revue de droit du Travail*, 2008, p. 475.
- F. MARTELLONI, *Le collaborazioni coordinate e continuative a favore delle pubbliche amministrazioni*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Milano, Ipsoa, 2007, p. 149.
- F. MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *LD*, n. 2-3, 2006, p. 339.
- H.P. MARTIN, H. SCHUMANN, *La trappola della globalizzazione. L'attacco alla democrazia e al benessere*, Bolzano, Raetia, 1997.
- K. MARX, *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, (1857-58), Firenze, La Nuova Italia, 1997 (1968), vol. II.
- K. MARX, *Manoscritti del 1861-1863*, (1861-1863), Roma: Editori Riuniti, 1980.
- K. MARX, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Libro I (1867), III (1893), Roma, Editori Riuniti, 1974.

- K. MARX, *Il capitale: Libro I, capitolo VI, inedito*, (1863-66), Firenze, La Nuova Italia, 1969.
- B. MASSARA, *Contratti a progetto e co.co.co: le procedure di stabilizzazione*, in *GL*, 2007, fasc.2, p. 55.
- M.G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2000.
- O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, 3^a ed., Milano, Giuffrè, 2008.
- O. MAZZOTTA, *I licenziamenti*, Milano, Giuffrè, 1992, 2^a ed., 2001.
- O. MAZZOTTA, *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *GDLRI*, 1991, p. 489.
- O. MAZZOTTA, intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori", in *LD*, n. 2, 1989, p. 203.
- O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979.
- D. MÉDA, *Società senza lavoro. Per una filosofia dell'occupazione*, Milano, Feltrinelli, 1997.
- L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *QDLRI* n. 21, 1998, p. 143.
- L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, 1986, I, p. 5.
- L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, atti delle giornate di studio AIDLASS (Ferrara, 11-12-13 maggio 2000), Milano, Giuffrè, 2002, p. 3.
- L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, Celuc, 1971.
- L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. soc.*, 1965, p. 674.
- L. MENGONI, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, in *RDComm.*, 1954, p. 185.
- D. MEZZACAPO, *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto...e ritorno?*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 67.
- D. MEZZACAPO, *Sub Art. 61, Definizione e campo di applicazione*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Cedam, 2007, p. 817.
- D. MEZZACAPO, *Diritti ed obblighi del collaboratore a progetto*, in *LG*, 2006, p. 29.
- D. MEZZACAPO, *La fattispecie "lavoro e progetto"*, in *DLM*, 2005, p. 393.
- G. MIMMO, *Lavoro a progetto: conversione in lavoro subordinato e sue conseguenze*, in *MGL*, 2008, p. 142.
- M. MISCIONE, *Dialoghi di diritto del lavoro*, 2^o ed., Milano, Ipsoa, 2010.
- M. MISCIONE, *Lavoro a progetto e libertà di contratto*, in *LG*, 2006, p. 477.
- M. MISCIONE, *Collaborazioni a progetto e prestazioni occasionali nelle circolari amministrative*, in *DPL*, 2004, p. 463.

- M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *LG*, 2003, p. 812.
- J. MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1975.
- L. MONTUSCHI, *Contratto di lavoro e regolamenti aziendali*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. 323.
- L. MONTUSCHI, *La costituzione e i lavori*, in *RIDL*, 2009, I, p. 155.
- L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *LD*, 1993, p. 29.
- L. MONTUSCHI, *Un nuovo lavoro da regolare*, in *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Tomo I, Bari, Cacucci, 1999, p. 723.
- L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1973.
- M.L. MORIN, *Louage d'ouvrage et contrat d'entreprise*, in A. SUPROT (sous la direction de), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., 1998, p. 125.
- M.L. MORIN, *Sous-traitance et coactivité*, in *Rev.jur. Ile de France*, n. 39/40, juin 1996, p. 115.
- M-L. MORIN, (sous la direction de), *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La documentation française, 2003.
- U. MUCKENBERGER, R. WANK, H. BUCHNER, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, in *GDLRI*, n. 2, 2002, p. 329.
- U. MUCKENBERGER, *Crisi del welfare state e i mutamenti del diritto del lavoro in Germania*, in *RGL*, n. 1, 1996.
- H. MUIR-WATT, *Du contrat "relationnel"*, in Association H. Capitant, *La Relativité du contrat*, Paris, LGDJ, p. 169.
- A. MURATORIO, *Il lavoro a progetto: il punto della situazione a tre anni dalla sua introduzione*, in *LG*, 2006, p. 885.
- M.M. MUTARELLI, *Il risarcimento del danno per i lavoratori non stabilizzati*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro)*, Torino, Giappichelli, 2011, p. 302.
- B. NAPIER, *Flessibilità e diritto del lavoro nel Regno Unito*, in *LD*, n. 3, 1992, p. 256.
- C. NAPOLEONI, *Discorso sull'economia politica*, Torino, Bollati Boringhieri, 1985.
- M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, p. 73.
- M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, Cedam, 2005, II, p. 1350.
- M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *DLRI*, 2004, p. 581.
- M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Scritti in onore di Luigi*

- Mengoni, t. II, *Diritto del lavoro. Diritto commerciale*, Milano, Giuffrè, 1995, p. 1116.
- A. NEGRI, *Fabbriche di porcellana. Per una nuova grammatica politica*, Milano, Feltrinelli, 2008.
- A. NEGRI, *Dall'operaio massa all'operaio sociale. Intervista sull'operai-smo*, a cura di P. POZZI e R. TOMMASINI, Milano, Multhipla, 1979.
- A. NEGRI, M. HARDT, *Il lavoro di Dioniso*, Roma, Manifestolibri, 1995.
- M. NICOLINI, *Lavoro a progetto in funzione antifraudolenta*, in *DPL*, 2006, p. 2668.
- L. NOGLER, *The concept of «subordination» in european and comparative law*, Trento, Quaderni del Dipartimento, Università degli Studi di Trento, 2009.
- L. NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra principi costituzionali*, in *DLRI*, 2007, p. 593.
- L. NOGLER, *Ancora sul "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, *ADL*, 1/2002, p. 109.
- L. NOGLER, *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *MGL*, 2000, p. 1024.
- L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, I, 1990, p. 182.
- M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, n. 3-4, 2012, p. 569.
- M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009.
- M. NOVELLA, *Note sulle tecniche limitative dell'autonomia individuale nella disciplina del lavoro a progetto*, in *LD*, 2004, p. 117.
- V. NUZZO, *Le collaborazioni coordinate e continuative. Una lunga storia*, in *DLRI*, 2005, p. 251.
- C. OGRISEG, *Primi orientamenti giurisprudenziali in tema di lavoro a progetto*, in *Il merito*, 2006, p. 8.
- T. OHNO, *L'esprit Toyota*, Paris, Masson, 1978 (trad. it. *Lo spirito Toyota*, Torino, Einaudi, 1993).
- G. OPPO, *I contratti di durata*, in *RDComm.*, 1943, I, p. 143, p. 232; 1944, I, p. 17.
- P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in P. RESCIGNO (a cura di) *Trattato di diritto privato* Torino, Utet, XV, *Impresa e lavoro*, I, II, 1986, p. 1417.
- F. PALADINO, *Lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi della fattispecie*, in *OGL*, 2006, p. 744.
- M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al...futuro?*, in W.P. C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT – 70/2005, ora in Id. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino, 2005, p. 93.

- M.C. PALOMENQUE LÓPEZ, *El trabajo autonomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo*, in *RL*, 2000, p. 429.
- V. PANUCCIO, *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Milano, Giuffrè, 1959.
- R. PARDOLESI, *La nuova disciplina del contratto di subfornitura industriale: scampolo di fine millennio o prodromo a tempi migliori?*, in *RDP*, 1998, p. 725.
- P. PASCUCCI, *DOPO LA LEGGE N. 123 DEL 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in W.P. C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”.IT -73/2008.
- T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail: conception et destin d'un type contractuel*, Paris, LGDJ, 2010.
- F. PASQUINI, *Adibizione a mansioni inferiori, impedimento della prestazione e mancate promozioni*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padova, Cedam, 2004, p. 47.
- P. PASSALACQUA, *Lavoro a progetto e fonti collettive*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 253.
- M. PAVARINI, D. MELOSSI, *Carcere e fabbrica*, Bologna, il Mulino, 1977.
- M. PEDRAZZOLI, *Verso un nuovo lessico giuslavoristico: inventario di questioni*, in ID., (ordinato da), *lessico giuslavoristico*. 1. Lavoro. 2. Impresa (2010). 3. Diritto del lavoro dell’unione europea e del mondo globalizzato (2011), Bologna, Bononia University Press, 2010-2011, pp. 155, 157, 171.
- M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, Cacucci, 2008, p. 851.
- M. PEDRAZZOLI, *Le complicazioni dell’inutilità: note critiche sul lavoro a progetto*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2006, p. 119.
- M. PEDRAZZOLI, *Superamenti di quantità nell’anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del “lavoro occasionale”*, in *RGL*, 2005, I, p. 227.
- M. PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, Introduzione*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli 2004, p. 657.
- M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 663.
- M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: un cielo diviso per due*, in ID. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 684.

- M. PEDRAZZOLI, *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, in Id. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 753.
- M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*. L. Barassi e il suo dopo, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. 349.
- M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *DLRI*, 1998, p. 509.
- M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 9.
- M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, I, 1998, p. 397.
- M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989.
- M. PEDRAZZOLI, *Una ricognizione comparativa. Introduzione*, in Id. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 205.
- M. PEDRAZZOLI, *Nouvelles formes d'emploi et révision du droit du travail en Italie*, in *TE*, 1989, 39, p. 9.
- M. PEDRAZZOLI, *Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia*, in *RL*, n. 7-8, 1989, p. 31.
- M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985.
- M. PEDRAZZOLI, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Noviss. Dig., It., App.*, V, Torino, Utet, 1984, p. 472.
- M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *RIDL*, I, 1984, p. 506.
- J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2002.
- G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto nella giurisprudenza*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 193.
- G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*, in *MGL*, 2006, p. 149.
- P. PENNESI, *Le collaborazioni coordinate e continuative nelle modalità a progetto in seguito all'emanazione del d.lgs. n. 276/2003*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 289.
- G. PERA, *Rapporti cosiddetti di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, 1974, p. 422.
- G. PERA, *Sul diritto del lavoratore a lavorare*, in *RIDL*, 1991, II, p. 388.
- M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *ADL*, n. 1, 2005, p. 1.

- M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, I, 1998, p. 203.
- M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966.
- A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, n. 3-4, 2012, p. 541.
- A. PERULLI, *Riflessioni sul contratto di lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 107.
- A. PERULLI, *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, in *RGL*, 2006, p. 731.
- A. PERULLI, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, in *RGL*, 2005, p. 713.
- A. PERULLI, sub artt. 61-69, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, (a cura di) *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, 2004, p. 707.
- A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *LD*, n. 1, 2004, p. 87.
- A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *RGL*, n. 2, 2003, p. 221.
- A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Padova, Cedam, 2002, p. 9.
- A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Padova, Cedam, 1999.
- A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro "sans phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 73.
- A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, n. 2, 1997, p. 173.
- A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, già diretto da A. CICU e F. MESSINEO, continuato da L. MENGONI, Vol. XXVII, t.1, Milano, Giuffrè, 1996.
- A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè, 1992.
- A. PERULLI, *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *LD*, n. 2, 1989, p. 227.
- E. PESKINE, *Reseaux d'entreprises et droit du travail*, thèse pour le doctorat en droit, Université Paris X Nanterre, 2004, p. 114.
- R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 1989.
- R. PESSI, *Considerazioni sul rapporto di lavoro parasubordinato*, in *DL*, 1980, II, p. 358.
- M.T. PEZZONI, *Il lavoro parasubordinato in Francia*, in *DRI*, 2000, p. 345.
- B. PFAU, P. SPIEKERMANN, R. WASHNER, *Selbest ist der Mann?*, Düsseldorf, 1986.
- S. PICCININNO, *Profili previdenziali delle collaborazioni a progetto*, in G.

- SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 377.
- A. PILATI, *I diritti di sciopero*, Padova, Cedam, 2004.
- A. PILATI, *Quanti tipi di rapporti di lavoro subordinato?*, in *RGL*, n. 1, 1996, p. 233.
- A. PILEGGI, *La subordinazione come sanzione nella giurisprudenza romana sul lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 229.
- A. PILEGGI, *Le controversie romane sulla qualificazione del rapporto di lavoro dopo l'introduzione del lavoro a progetto*, in *MGL*, 2008, p. 126.
- V. PINTO, *Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in W.P. C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT – 151/2012.
- V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in W.P. C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT – 34/2005.
- V. PINTO, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Bari, Caucchi, 2005.
- V. PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, Bari, Cacucci, 2004, p. 311.
- V. PINTO, *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto» tra diritto civile e diritto antitrust*, in *RDC*, II, 2000, p. 389.
- M. PIORE, C. SABEL, *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books, 1984 (trad. it. *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, ISEDI, 1987).
- A. PIZZOFERRATO, *La stabilizzazione dei posti di lavoro nella Finanziaria 2007*, in *LG*, 2007, p. 227.
- A. PIZZOFERRATO, *Lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, *DL*, n. 6, 2003, III, p. 623.
- A. PIZZORNO *et. al.*, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, il Mulino, 1978.
- G. POCOBELLI, *Il regime speciale delle collaborazioni coordinate e continuative*, in G. PROIA, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 423.
- K. POLANYI, *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi, 1974 e 2000.
- E. POLIZZI, *Contratto a progetto e onere della prova della subordinazione*, in *RCDL*, 2006, p. 176.
- G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 141.

- G. PROIA, *Verso uno Statuto dei lavori*, in *ADL*, 2006, I, p. 63.
- G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, n. 3, 2003, p. 664.
- G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, n. 1, 2002, p. 87.
- F. PROSPERI, *Subfornitura industriale, abuso di dipendenza economica e tutela del contraente debole: i nuovi orizzonti della buona fede contrattuale*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1997, p. 639.
- V. PUTRIGNANO, *La misura indennitaria per la mancata conversione delle collaborazioni a progetto*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Collegato lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 101.
- R. QUADRI, «Nullità» e tutela del «contraente debole», in *CI*, 2002, p. 1143.
- F. RANCKE, *Die freien Berufe zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht*, Berlino, 1978.
- L. RATTI, *Lavoro manuale di seconda generazione*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico. 1. Lavoro*, Bologna, Bononia University Press, 2010, p. 81.
- P. RAUSEI, *Lavoro a progetto: requisiti, condizioni e limiti*, in *DPL*, 2005, 1693.
- O. RAZZOLINI, *Riforma del mercato del lavoro e lavoratori autonomi: un'idea vecchia vestita di nuovo*, <http://www.rivistailmulino.it>, maggio 2012.
- O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli, 2012.
- O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 631.
- O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da unicità di impresa*, in *DLRI*, 2009, p. 263.
- O. RAZZOLINI, *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69, comma 1 del D.Lgs. n. 276 del 2003*, in *OGL*, n. 3, 2008, p. 573.
- E. REDENTI, *Introduzione al Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma, Tipografia nazionale di G. Bertero & C., 1906, rist., Torino, Giappichelli, 1992.
- M. REGINI, E. REYNERI, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1973.
- R. REICH, *L'economia delle nazioni. Come prepararsi al capitalismo del 2000*, Milano, Feltrinelli, 1993.
- A. RENDA, *Esito di contrattazione e abuso di dipendenza economica: un orizzonte più sereno o la consueta «pie in the sky»?* , in *Riv. Dir. dell'impresa*, 2000, p. 243.

- S. RENGA, *Diritto del lavoro e diritto del non lavoro: tertium non datur*, intervento sul tema: "Lavoro e non lavoro", in *LD*, n. 2, 1995, p. 183.
- M. REVELLI, *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri, 1997.
- E. REYNERI, *Illusioni e realtà del mercato del lavoro italiano*, in *DLRI*, 2006, p. 569.
- E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. II., *Le forme dell'occupazione*, Bologna, il Mulino, 2005.
- A. RICCIO, *Il lavoro a progetto: inutilità di un intervento legislativo?*, in *RGL*, 2008, I, 237.
- R. RICHARDI, «Scheinselbständigkeit» und arbeitsrechtlicher Arbeitnehmer begriff, in *Der Betrieb*, 1999, 18, p. 958.
- J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini e Castoldi, 1995.
- J. RIVERO LAMAS, J.L. MONEREO PÉREZ, A. OJEDA AVILÉS, *Trabajo asalariado y trabajo autónomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Bari, Cacucci, 2003, p. 113.
- M. ROCCELLA, intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori", in *LD*, n. 1, 1989, p. 27.
- M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *QS*, p. 71.
- U. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010.
- M. RODRIGUEZ PIÑERO, *La dependencia y la extension del ambito del Derecho del Trabajo*, in *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, p. 162.
- U. ROMAGNOLI, *Radiografia di una riforma*, Bologna, Bonomo, 2003.
- U. ROMAGNOLI, *Il patto per il lavoro: quale lavoro?*, intervento sul tema: "Il lavoro autonomo", in *LD*, n. 3, 1997, p. 445..
- U. ROMAGNOLI, *Dal lavoro ai lavori*, in *LD*, n. 1, 1997, p. 3.
- U. ROMAGNOLI, intervento sul tema: "Lavoro e non lavoro", in *LD*, n. 1, 1995, p. 3.
- U. ROMAGNOLI, *Un diritto da ripensare*, in *LD*, n. 3, 1995, p. 467.
- U. ROMAGNOLI, *Eguaglianza e differenza nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1994, p. 545.
- U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A»*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, p. 36.
- U. ROMAGNOLI, *Sub Art. 3, 2 comma*, in BRANCA (a cura di) *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-II Foro italiano, 1975, p. 162.
- U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, Giuffrè, 1967.
- S. ROMANO, *L'ordinamento giuridico*, Firenze, Sansoni, 2^a ed., 1945

- L. RONDELLI, *Il lavoro a progetto nella giurisprudenza di merito*, in *LG*, 2006, p. 1005.
- A.J.M. ROOBEEK, *The Crisis in Fordism and The Rise of a New Technological Paradigm*, in *Futures*, April, 1987.
- L. ROSTI, *Il lavoro indipendente tra impresa e mercato*, intervento sul tema: "I lavori atipici", in *DD*, 1991.
- E. RULLANI (a cura di), *I problemi della subfornitura nei sistemi locali italiani*, *Introduzione* alla ricerca svolta per il Ministero dell'Industria e realizzata da Confartigianato servizi nell'anno 2004.
- E. RULLANI, *Dal fordismo al postfordismo: alla scoperta di nuove possibilità*, in *Documenti CNEL*, 2000.
- U. RUNGALDIER, *Note sul processo del lavoro tedesco*, in *RTDPC*, 1977, p. 829.
- M. RUSCIANO, *D.Lgs. 276 e subordinazione: variazioni sul tema*, in *DL*, 2005, I, p. 439.
- M. RUSCIANO, *Note sulla giurisprudenza in tema di subordinazione nel rapporto di lavoro*, in *Diritto e Giurisprudenza*, vol. 87, 1972, p. 584.
- D. SACCHETTO, M. TOMBA (a cura di), *La lunga accumulazione originaria. Politica e lavoro nel mercato globale*, Verona, Ombre corte, 2008.
- M.T. SAFFIOTI, *Lavoro a progetto e lavoro autonomo*, in *DL*, 2003, p. 719.
- A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2003.
- G. SALVIOLI, *I difetti sociali del codice civile in relazione alle classi non abbienti e operaie*, Palermo, 1890.
- R. SALOMONE, *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*, in *ADL*, 2009, II, p. 134.
- P. SANDULLI, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, Torino, Utet, XV, t. I, vol. II, 1986, p. 1419.
- F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1970.
- F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Saggi di dir. civ.*, II, Napoli, Jovene, 1962.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro a progetto*, in *Enc. dir. Annali*, IV, Milano, Giuffrè, 2011, p. 667.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 5.
- G. SANTORO PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2005, p. 95.
- G. SANTORO PASSARELLI, *L'opinione*, in *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, p. 663.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, n. 1, 2004, p. 27.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo econo-*

- micamente dipendente attraverso il lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2004, p. 543.
- 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, Editoriale scientifica, 2004, p. 187.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele*, in *QDLRI* n. 21, 1998.
- G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, Franco Angeli, 1979.
- A. SAURET, *Indépendance technique et subordination juridique, Petites affiches*, n. 73, 17 giugno 1992, p. 25
- F. SCARPELLI, *Professionalità e nuovi modelli di organizzazione del lavoro: le mansioni*, in *DRI*, n. 2, 1994.
- R. SCHIAVONE, *Collaborazioni a progetto fra nuova circolare ministeriale e giurisprudenza*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2008, p. 385.
- R. SCOGNAMIGLIO, *Considerazioni introduttive al convegno sul "Nuovo diritto del lavoro"*, in *ADL*, n. 2, 2005, p. 457.
- R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, I, 2001, p. 95.
- R. SCOGNAMIGLIO, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 273.
- E. SCREPANTI, *Marx e il contratto di lavoro: dall'astrazione naturale alla sussunzione formale*, in *Quaderni del Dipartimento di Economia Politica*, Università degli studi di Siena, ottobre 2008.
- A. SEIFERT, *Le contrat de travail en droit allemand*, in J-P. CHAUCHARDT, A-C. HARDY-DUBERNET (sous la direction de), *La subordination dans le travail*, Paris, La documentation française, 2003, p. 33.
- R. SEMLER, *Senza gerarchie al lavoro*, Torino, Bompiani, 2007.
- S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *DLRI*, a. XIX, n. 76, 1997, p. 5.
- U. SINZEIMER, *Grundzuge des Arbeitsrechts*, Jena, 1927.
- C. SMURAGLIA, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali. Lavoro in cooperativa*, in *LG* n. 11, 2000, p. 1019.
- C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1967.
- A. SOHON-RETEL, *Lavoro intellettuale e lavoro manuale*, Milano, Feltrinelli, 1977.
- W. SOMBART, *Il capitalismo moderno*, Torino, Utet, 1967.
- L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, Morano, 1967.
- L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Impresa, rapporto di lavoro e continuità (Riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *RDC*, 1969, I, p. 545.

- L. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'opinione*, in *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, p. 652.
- S. SPATARO, *Il lavoro a progetto nella giurisprudenza*, in *DRI*, 2007, p. 664.
- S. SPATARO, *Il lavoro a progetto: problemi qualificatori vecchi e nuovi*, in *DRI*, 2005, p. 1105.
- V. SPEZIALE, *La certificazione dei rapporti di lavoro nella legge delega sul mercato del lavoro*, in *RGL*, n. 2, 2003, p. 271.
- P. SPIEKERMANN *et. al.*, *Selbest ist der Mann?*, Düsseldorf, 1986, p. 66
- P. STEIN, *I fondamenti del diritto del lavoro europeo*, Milano, Giuffrè, 1995.
- J.E. STIGLITZ, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Torino, Einaudi, 2002.
- M. STRINO, *La fattispecie lavoro a progetto e le "distorsioni" dell'autonomia*, in *DRI*, 2007, p. 617.
- A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999 (trad. It. *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, 2003).
- A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, n. 2, 2000, p. 217.
- A. SUPIOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Dr. Soc.*, 2000, p. 131.
- A. SUPIOT (a cura di), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.S., 1998.
- A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *LD*, n. 1, 1997, p. 15.
- A. SUPIOT, *Crisi del welfare state e i mutamenti del diritto del lavoro in Francia*, in *RGL*, n. 1, 1996.
- A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994.
- G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in *Enc. Giur. Lav.*, diretta da G. MAZZONI, IV, Padova, Cedam, 1982.
- Y. SUWA, *Innovazione tecnologica, diritto del lavoro e garanzie sociali: dal "lavoro" alla "carriera" come forma di proprietà*, in M. BIAGI, Y. SUWA (a cura di), *Il diritto dei disoccupati*, Milano, Giuffrè, 1996, p. 409.
- L. TARTAGLIONE, *Il contratto a progetto nella riforma Biagi*, in *GL*, n. 42, 2003, p. II.
- F. W. TAYLOR, *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper Bros, 1911 (trad. it. *Principi di organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1975).
- F. W. TAYLOR, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Feltrinelli, 1977.
- P. TESAURO, *La nozione di parasubordinazione*, in L. GAETA, F. STOLFA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro subordinato: subordinazione e costituzione*, I, *La subordinazione*, Torino, Utet, 1993, p. 144.
- G. TEUBNER, *Nouvelles formes d'organisation et droit*, in *Revue française de gestion*, n° 96, nov/déc, 1993, p. 50.

- M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto. Profili teorico ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, Cedam, 2005, II, p. 1433.
- 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*, Torino, Utet, 2009, p. 163.
- M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali*, in *GL*, n. 4, 2003, p. 108.
- E. TODD, *Dopo l'impero*, Milano, Marco Tropea, 2003.
- F. TOFFOLETTO, *Lavoro a progetto: al collaboratore la prova della subordinazione*, in *GL*, 2006, fasc. 9, p. 12.
- P. TOSI, *Appalto, distacco, lavoro a progetto nel recente decreto di riforma: appunti da una conferenza*, in *ADL*, 2004, p. 234.
- P. TOSI, *Il dirigente d'azienda*, Milano, Franco Angeli, 1974.
- P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 33.
- M. TREMOLADA, *L'opinione*, in *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, p. 654.
- M. TREMOLADA, *Struttura e funzione delle collaborazioni a progetto*, in *DL*, n. 3, 2005, p. 229.
- T. TREU, *Intervento al Seminario dal titolo Art. 18 dello Statuto: referendum o legge?*, Roma, 9 maggio 2003, ora in *RGL*, n. 3, 2003, p. 679.
- T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *DLRI*, 2000, p. 467.
- T. TREU, *Lavoro subordinato, autonomo, lavori atipici*, in A. FAILLA (a cura di), *Lavorare in un mondo che cambia*, Milano, Etaslibri, 1994.
- G. TRIONI, *Il lavoro a progetto*, in *MGL*, 2006, p. 546.
- P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Bologna, Zanichelli, 2009.
- P. TULLINI *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, in Id. (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 211.
- P. TULLINI, *Le direttive del datore di lavoro*, in M. FRANZONI (a cura di) *Le obbligazioni III. Fatti e atti fonti di obbligazione*, Torino, Utet, 2005, p. 1075.
- I. VACARIE, *Travail subordonné, travail indépendant: question de frontière?*, in *Rev.jur. Ile de France*, n. 39/40, juin 1996, p. 103.
- G. VADALÀ-PAPALE, *La costruzione giuridica del contratto di lavoro*, relazione al IV Congresso giuridico nazionale, Napoli, 1897.
- F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *DRI*, n. 3, 2010, p. 705.
- A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, Giappichelli, 2012.

- A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2011.
- A. VALLEBONA, *Incostituzionalità del divieto di lavoro parasubordinato senza progetto e tentativi di salvataggio*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, Utet, 2009, p. 185.
- A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, Cedam, 2004.
- A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *ADL*, n. 1, 2004, p. 293.
- A. VALLEBONA, *Profili sindacali del lavoro parasubordinato*, in *ADL*, n. 1, 2000, p. 107.
- G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 101.
- G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, n. 1, 1986, p. 75.
- G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985.
- G. VATTIMO, *Introduzione ad Heidegger*, Bari, Laterza, 1971.
- G. VENETO, *Distinzione impiegati-operai nel suo sviluppo storico e inquadramento unico*, in AA.VV. *Inquadramento unico e professionalità* (Atti del convegno "I problemi giuridici dell'inquadramento univo, Bari, 16-17 dicembre 1972), Milano, Franco Angeli, 1973, p. 13.
- B. VENEZIANI, *The Employment Relationship*, in B. HEPPLER, B. VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*, Oxford, Hart, 2010, p. 99.
- B. VENEZIANI, *L'allargamento della UE e la Costituzione europea*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Padova, Cedam, 2005, p. 1739.
- B. VENEZIANI, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Ludovico Barassi*, in *DLRI*, 2002, p. 39.
- B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *DLRI*, 1996, p. 23.
- B. VENEZIANI, *La crisi del welfare state e i mutamenti del diritto del lavoro italiano*, in *RGL*, n. 1, 1996, p. 69.
- B. VENEZIANI, *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *DL*, n. 2, 1989, p. 197.
- M. VICECONTE, *Organizzazione del lavoro e uso lecito del contratto di lavoro a progetto ex art. 61 segg. del D.Lgs. n. 276/2003*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2006, p. 1115.
- G. VIDIRI, *L'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 e la nuova stagione del diritto del lavoro*, in *MGL*, 2007, p. 608.
- G. VILLANI, *Il lavoro a progetto*, in M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di),

- Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, Giappichelli, 2005, p. 540.
- G. VIRASSAMY, *La protection du professionnel dépendant contre les abus de son cocontractant*, in *Rev. jur. Ile de France*, n. 39/40, juin 1996, p. 185.
- A. VISCOMI, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, 2004, p. 316.
- S. VISONÀ, L. PERINA, *Nuovo regime delle decadenze dell'impugnazione degli atti datoriali*, in A. PERULLI, L. FIORILLO, (a cura di), *Il nuovo diritto del lavoro*, Vol. II, *Mercato, rapporto e contenzioso del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2012, in corso di pubblicazione.
- R. WANK, *Die Gesetzesänderung zum Arbeitnehmerbegriff*, in *RA*, n. 5, 1995, p. 297.
- R. WANK, *Tipi contrattuali con prestazioni di servizio nella Rft*, in *LD*, n. 2, 1997, p. 217.
- M. WEBER, *Recensione a Der Arbeitsvertrag di Lotmar*, in *AsGG.*, 1913, ora in W. SCHLUCHTER (a cura di), *M. Weber. Gesamtausgabe. I/8: Wirtschaft. Staat und Sozialpolitik: Schriften und Reden 1900/1912*, Tübingen, Mohr, 1998.
- M. WEBER, *Il lavoro intellettuale come professione*, Torino, Einaudi, 1980.
- M. WEBER, *Economia e società*, vol. I, Torino, Ed. Comunità, 1995.
- B. WEDDERBURN, *Diritto del lavoro 2008, 40 anni dopo*, in *LD*, 2008, p. 155.
- B. WEDDERBURN, *I diritti del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1998.
- O.E. WILLIAMSON, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, Free Press, 1985.
- O.E. WILLIAMSON, *The Mechanism of Governance*, Oxford, Oxford University Press, 1996.
- E. ZANELLI, *La nozione di oggetto sociale*, Milano, Giuffrè, 1962.
- G. ZILIO GRANDI, *I profili del rapporto di lavoro e la trasformazione dei contratti*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2007, p. 749.
- G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Padova, Cedam, 2007.
- C. ZOLI, *Commento all'art. 1*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. n. 276/2003*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 3.
- C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2004, p. 359.
- C. ZOLI, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropoteri*, in *LD*, 1997, p. 241.

- C. ZOLI, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 1988.
- L. ZOPPOLI, *La subordinazione tra persistenti diseguaglianze e tendenze neo-autoritarie*, in *Scritti in onore di G. Suppiej*, Padova, Cedam, 2005, p. 1161.
- A. ZOPPOLI, *Dirigenza. Contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, ESI, 2000.
- L. ZOPPOLI, *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI, *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, vol. I, Napoli, Jovene, 1994, p. 95.

SOMMARIO

Ringraziamenti	5
Prefazione	7

CAPITOLO I GLI ARCHETIPI. LAVORO SUBORDINATO E LAVORO AUTONOMO

1. La distinzione tra autonomia e subordinazione come «grande dicotomia» del diritto del lavoro	13
2. Il lavoro come <i>genus</i> unitario e la subordinazione come elemento discrezionale tra le sue <i>species</i> : conservazione e innovazione nell'opera di Ludovico Barassi	19
3. I due tipi fondamentali nella codificazione del 1942 (art. 2094 e art. 2222 c.c.)	26
4. <i>Subordinazione</i> e <i>organizzazione</i> nelle ricostruzioni della dottrina: il «coordinamento» della prestazione di lavoro subordinato	30
5. La controversia sul metodo (tipologico <i>vs.</i> sussuntivo), l'elaborazione degli indici della subordinazione e l'eterodirezione, in senso "forte", come elemento discrezionale fondamentale	36
6. L'espansione della <i>summa divisio</i> tra autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro di altri ordinamenti nazionali	39
6.1. L'evoluzione del concetto di subordinazione in Francia: nozione di <i>service organisé</i> e ripartizione del rischio	41
6.2. <i>Arbeitnehmer</i> e <i>Selbständiger</i> nell'esperienza tedesca	47
6.3. L'approccio casistico nel Regno Unito e i <i>common law test</i>	51
6.4. Il contratto di lavoro in Spagna, tra <i>subordinación</i> e <i>alienidad</i>	56
7. I presupposti di una nuova figura	59

CAPITOLO II
LA GENEALOGIA.
«ZONA GRIGIA» E COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

1. Crisi del fordismo e progressiva emersione del lavoro autonomo «di nuova generazione»	63
2. La <i>zona grigia</i> tra autonomia e subordinazione come area d'incertezza qualificatoria	74
3. <i>Flashback</i> . I «casi dubbi» incontrati da Barassi: prestazioni d'opera intellettuale e lavoro a domicilio	78
4. Le collaborazioni coordinate e continuative <i>ex art.</i> 409 n. 3, c.p.c.: fattispecie (a-negoziale) ed effetti (circoscritti)	81
4.1. Il carattere durevole del vincolo e il dilemma del coordinamento	87
4.2. L'influenza della giurisprudenza in tema di subordinazione sul concetto di collaborazione coordinata e continuativa	89
5. Le figure ibride presenti in altri ordinamenti europei: analogie e differenze nelle tecniche di «riconoscimento» e regolazione	96
5.1. La nozione di <i>arbeitnehmerähnliche Person</i> in Germania	97
5.2. Le tecniche di estensione della tutela lavoristica previste nel Libro VII, <i>Code du travail</i> : «presunzioni» e «assimilazioni»	100
5.3. Il <i>worker</i> e la regolazione «per cerchi concentrici» nel Regno Unito	103
5.4. L'esigenza di uno «Statuto» per il <i>trabajo autónomo dependiente</i>	105
6. Le proposte di riassetto sistematico della materia nella dottrina lavoristica di fine secolo	109

CAPITOLO III
LA FISIONOMIA «DOMINANTE».
IL LAVORO A PROGETTO E I SUOI CONFINI

1. L'idea del lavoro a progetto come fattispecie «onnivora»: dal Libro Bianco del 2001 alla c.d. legge Biagi (artt. 61-69, d.lgs. n. 276/03)	119
2. L'inidoneità selettiva delle nozioni di «progetto», «programma» e «fase di lavoro», e i dilemmi relativi all'inquadramento, alla struttura e all'oggetto del contratto	128
3. L'influsso della giurisprudenza sulla novella del 2012 (art. 1, commi 23-27, l. n. 92/2012)	139
3.1. I più stringenti requisiti tipici <i>ex art.</i> 61, comma 1	145
3.2. La conversione del contratto privo di progetto come «effetto legale automatico» (art. 69, comma 1) e il nuovo regime delle presunzioni relative di subordinazione (art. 69, comma 2)	148
4. Il «coordinamento» <i>del</i> collaboratore <i>al</i> committente	161
5. Figure al confine con la fattispecie «dominante»	170
5.1. Le collaborazioni coordinate e continuative e le «prestazioni occasionali»	172
5.2. Il nuovo regime delle «partite Iva»	178

6. Le tutele del lavoratore coordinato	186
6.1. Equo compenso e recesso causale del committente	187
6.2. La «dipendenza economica» come presupposto delle misure di welfare	191
6.3. Verso una tutela della professionalità del lavoratore coordinato?	196

CAPITOLO IV

SULLA FUNZIONE DEL COORDINAMENTO: TECNICA E ALIENAZIONE NEI NUOVI PARADIGMI DEL LAVORO

1. Premessa	199
2. Il lavoro a progetto alla luce della teoria dei contratti relazionali	203
3. L'ampliamento della nozione di subordinazione come riflesso delle innovazioni intervenute nel lavoro autonomo	209
4. Potere del committente sull'organizzazione e dovere di adattamento del collaboratore: il passaggio dalla disciplina al controllo	215
5. Dominio della tecnica e alienazione nel lavoro coordinato	221
6. La natura paradigmatica del lavoro coordinato	230
Bibliografia	235

PUBBLICAZIONI DEL SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

1. COLI U., *Collegia et sodalitates*, 1913.
2. DONATELLI I., *La "consortia" di Avesa*, 1914.
3. VALENZA P., *Il diritto di usufrutto nelle leggi sulle tasse del registro*, 1915.
4. ZINGALI G., *La statistica della criminalità*, 1916.
5. TUMEDEI C., *La separazione dei beni ereditari*, 1917.
6. ALBERTONI A., *L'Apokeryxis*, 1923.
7. SALVI F., *La cessione dei beni ai creditori*, 1947.
8. MILANI F., *Distinzioni delle servitù prediali*, 1948.
9. FASSÒ G., *I "quattro autori" del Vico*, 1949.
10. FERRI L., *La trascrizione degli acquisti "mortis causa" e problemi connessi*, 1951.
11. ROSSI G., *La "Summa arboris actionum" di Ponzio da Ylerda*, 1951.
12. POGGESCHI R., *Le associazioni e gli altri gruppi con autonomia patrimoniale nel processo*, 1951.
13. MATTEUCCI N., *Antonio Gramsci e la filosofia della prassi*, 1951.
14. FORCHIELLI P., *I contratti reali*, 1952.
15. SALVI F., *Il possesso di stato familiare*, 1952.
16. FASSÒ G., *La storia come esperienza giuridica*, 1953.
17. PALAZZINI FINETTI L., *Storia della ricerca delle interpolazioni nel Corpus iuris giustiniano*, 1953.
18. ROSSI G., *Consilium sapientis iudiciale*, 1958.
19. MANCINI G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, 1957.
20. FERRI L., *L'autonomia privata*, 1959.
21. TORELLI P., *Scritti di storia del diritto italiano*, 1959.
22. SANTINI G., *I Comuni di Valle del medioevo. La Costituzione federale del "Frignano"*, 1960.
23. GIANNITI F., *I reati della stessa indole*, 1959.
24. GHEZZI G., *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, 1960.
25. NARDI E., *Case "infestate da spiriti" e diritto romano e moderno*, 1960.
26. FERRI L., *Rinunzia e rifiuto nel diritto privato*, 1960.
27. GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, 1963.
28. BONSIGNORI A., *Espropriazione della quota di società a responsabilità limitata*, 1961.
29. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. I, *Intorno al diritto processuale*, 1962.
30. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. II, *Intorno al diritto sostanziale*, 1962.
31. GUALANDI A., *Spese e danni nel processo civile*, 1962.
32. BONSIGNORI A., *Assegnazione forzata e distribuzione del ricavato*, 1960.
33. MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. I, *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*, 1962.
34. NARDI E., *Rabelais e il diritto romano*, 1962.
35. ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, 1963.
36. SANTINI G., *I "comuni di pieve" nel medioevo italiano*, 1964.
37. RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, 1966.
38. BONINI R., *I "libri de cognitionibus" di Callistrato. Ricerche sull'elaborazione giurisprudenziale della "cognitio extra ordinem"*, 1964.
39. COLLIVA P., *Ricerche sul principio di legalità nell'amministrazione del Regno di Sicilia al tempo di Federico II*, 1964.
40. MENGOSI P., *L'agenzia di approvvigionamento dell'Euratom*, 1964.
41. *Scritti minori di Antonio Cicu*, tomi I e II, *Scritti di teoria generale del diritto - Diritto di famiglia*, 1965.
42. *Scritti minori di Antonio Cicu, Successioni e donazioni. Studi vari*, 1965.
43. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, I, 1965.
44. GHEZZI G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, 1965.
45. ROVERSI MONACO F.A., *Enti di gestione. Struttura, funzioni, limiti*, 1967.
46. GIANNITI F., *L'oggetto materiale del reato*, 1966.

47. MENGOZZI P., *L'efficacia in Italia di atti stranieri di potestà pubblica su beni privati*, 1967.
48. ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, 1967.
49. MONTUSCHI L., *I limiti legali nella conclusione del contratto di lavoro*, 1967.
50. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. I, *Scritti di diritto penale*, 1968.
51. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. II, *Scritti di procedura penale*, 1968.
52. BONINI R., *Ricerche di diritto giustiniano*, 1968.
53. SANTINI G., *Ricerche sulle "Exceptiones legum romanorum"*, 1969.
54. LO CASTRO G., *La qualificazione giuridica delle deliberazioni conciliari delle fonti del diritto canonico*, 1970.
55. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, II, 1970.
56. ROVERSI MONACO F.A., *La delegazione amministrativa nel quadro dell'ordinamento regionale*, 1970.
57. GIANNITI F., *Studi sulla corruzione del pubblico ufficiale*, 1970.
58. DE VERGOTTINI G., *Indirizzo politico della difesa e sistema costituzionale*, 1971.
59. MENGOZZI P., *Il regime giuridico internazionale del fondo marino*, 1971.
60. CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, 1971.
61. OSTI G., *Scritti giuridici*, voll. I e II, 1973.
62. ZUELLI F., *Servizi pubblici e attività imprenditoriale*, 1973.
63. PERGOLESI E., *Sistema delle fonti normative*, 1973.
64. MONTUSCHI L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, 1973.
65. PATTARO E., *Il pensiero giuridico di L.A. Muratori tra metodologia e politica*, 1974.
66. PINI G., *Arbitrato e lavori pubblici*, 1974.
67. CARPI F., *L'efficacia "ultra partes" della sentenza civile*, 1974.
68. DE VERGOTTINI G., *Lo "Shadow cabinet"*, 1973.
69. PAOLUCCI L.F., *La mutualità nelle cooperative*, 1974.
70. DE GENNARO A., *Crocianesimo e cultura giuridica italiana*, 1974.
71. STORTONI L., *L'abuso di potere nel diritto penale*, 1978.
72. GIANNITI F., *Prospettive criminologiche e processo penale*, 1977.
73. BONVICINI D., *Le "joint ventures": tecnica giuridica e prassi societaria*, 1977.
74. DE VERGOTTINI G., *Scritti di storia del diritto italiano*, voll. I, II, III, 1977.
75. LAMBERTINI R., *I caratteri della Novella 118 di Giustiniano*, 1977.
76. DALLA D., *L'incapacità sessuale in diritto romano*, 1978.
77. DI PIETRO A., *Lineamenti di una teoria giuridica dell'imposta sull'incremento di valore degli immobili*, 1978.
78. MAZZACUVA N., *La tutela penale del segreto industriale*, 1979.
79. ROMANELLI G., *Profilo del noleggjo*, 1979.
80. BORGHESI D., *Il contenzioso in materia di eleggibilità*, 1979.
81. DALLA TORRE G., *L'attività assistenziale della Chiesa nell'ordinamento italiano*, 1979.
82. CARPI F., *La provvisoria esecutorietà della sentenza*, 1979.
83. ALLEVA P., *Il campo di applicazione dello statuto dei lavoratori*, 1980.
84. PULIATTI S., *Ricerche sulla legislazione "regionale" di Giustiniano*, 1980.
85. FASSÒ G., *Scritti di filosofia del diritto*, voll. I, II, III, 1982.
86. SGUBBI F., *Uno studio sulla tutela penale del patrimonio*, 1980.
87. LAMBERTINI R., *Plagium*, 1980.
88. DALLA D., *Senatus consultum Silanianum*, 1980.
89. VANDELLI L., *L'ordinamento regionale spagnolo*, 1980.
90. NARDI E., *L'otre dei parricidi e le bestie incluse*, 1980.
91. PELLICANÒ A., *Causa del contratto e circolazione dei beni*, 1981.
92. GIARDINI D., *Politica e amministrazione nello Stato fondato sul decentramento*, 1981.
93. BORTOLOTTI D., *Potere pubblico e ambiente*, 1981.
94. ROFFI R., *Contributo per una teoria delle presunzioni nel diritto amministrativo*, 1982.
95. ALESSI R., *Scritti minori*, 1981.
96. BASSANELLI SOMMARIVA G., *L'imperatore unico creatore ed interprete delle leggi e l'autonomia del giudice nel diritto giustiniano*, 1983.
97. ZANOTTI A., *Cultura giuridica del Seicento e jus publicum ecclesiasticum nell'opera del cardinal Giovanni Battista De Luca*, 1983.
98. ILLUMINATI G., *La disciplina processuale delle intercettazioni*, 1983.
99. TONIATTI R., *Costituzione e direzione della politica estera negli Stati Uniti d'America*, 1983.
100. NARDI E., *Squilibrio e deficienza mentale in diritto romano*, 1983.

101. DALLA D., *Praemium emancipationis*, 1983.
102. MAZZACUVA N., *Il disvalore di evento nell'illecito penale - L'illecito commissivo doloso e colposo*, 1983.
103. *Studi in onore di Tito Carnacini*. I. *Studi di diritto costituzionale, civile, del lavoro, commerciale*, 1983.
104. CAIA G., *Stato e autonomie locali nella gestione dell'energia*, 1984.
105. BARATTI G., *Contributo allo studio della sanzione amministrativa*, 1984.
106. BORTOLOTTI D., *Attività preparatoria e funzione amministrativa*, 1984.
107. PULIATTI S., *Ricerche sulle novelle di Giustino II. La legislazione imperiale da Giustiniano I a Giustino II*, 1984.
108. LAMBERTINI R., *La problematica della commorienza nell'elaborazione giuridica romana*, 1984.
109. ZUELLI F., *Le collegialità amministrative*, 1985.
110. PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, 1985.
111. ZANOTTI M., *Profili dogmatici dell'illecito plurisoggettivo*, 1985.
112. RUFFOLO U., *Interessi collettivi o diffusi e tutela del consumatore*, I, 1985.
113. BIAGI M., *Sindacato democrazia e diritto*, 1986.
114. INSOLERA G., *Problemi di struttura del concorso di persone nel reato*, 1986.
115. MALAGÙ L., *Esecuzione forzata e diritto di famiglia*, 1986.
116. RICCI G.E., *La connessione nel processo esecutivo*, 1986.
117. ZANOTTI A., *Il concordato austriaco del 1855*, 1986.
118. SELMINI R., *Profili di uno studio storico sull'infanticidio*, 1987.
119. DALLA D., *"Ubi venus mutatur"*, 1987.
120. ZUNARELLI S., *La nozione di vettore*, 1987.
121. ZOLI C., *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, 1988.
122. CAVINA M., *Dottrine giuridiche e strutture sociali padane nella prima età moderna*, 1988.
123. CALIFANO L., *Innovazione e conformità nel sistema regionale spagnolo*, 1988.
124. SARTI N., *Gli statuti della società dei notai di Bologna dell'anno 1336 (contributo allo studio di una corporazione cittadina)*, 1988.
125. SCARPONI S., *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, 1988.
126. BERNARDINI M., *Contenuto della proprietà edilizia*, 1988.
127. LA TORRE M., *La "lotta contro il diritto soggettivo". Karl Larenz - la dottrina giuridica nazionalsocialista*, 1988.
128. GARCIA DE ENTERRIA J., *Le obbligazioni convertibili in azioni*, 1989.
129. BIAGI GUERINI R., *Famiglia e Costituzione*, 1989.
130. CAIA G., *Arbitrati e modelli arbitrali nel diritto amministrativo*, 1989.
131. MAGAGNI M., *La prestazione caratteristica nella Convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, 1989.
132. PETRONI L., *La disciplina pubblicistica dell'innovazione tecnologica in Francia*, 1990.
133. ZANOTTI A., *Le manipolazioni genetiche e il diritto della Chiesa*, 1990.
134. SARTOR G., *Le applicazioni giuridiche dell'intelligenza artificiale*, 1990.
135. ROSSI L.S., *Il "buon funzionamento del mercato comune". Delimitazione dei poteri fra CEE e Stati membri*, 1990.
136. LUCHETTI G., *La legittimazione dei figli naturali nelle fonti tardo imperiali e giustinianee*, 1990.
137. SARTI N., *Un giurista tra Azzone e Accursio*, 1990.
138. GUSTAPANE A., *La tutela globale dell'ambiente*, 1991.
139. BOTTARI C., *Principi costituzionali e assistenza sanitaria*, 1991.
140. DONINI M., *Illecito e colpevolezza nell'imputazione del reato*, 1991.
141. PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, 1992.
142. VANDELLI L. (a cura di), *Le forme associative tra enti territoriali*, 1992.
143. GASPARRI P., *Institutiones iuris publici*, 1992.
144. CAPUZZO E., *Dal nesso asburgico alla sovranità italiana*, 1992.
145. BIAVATI P., *Accertamento dei fatti e tecniche probatorie nel processo comunitario*, 1992.
146. FERRARI E., *Atipicità dell'illecito civile. Una comparazione*, 1992.
147. GUSTAPANE A., SARTOR G., VERARDI C.M., *Valutazione di impatto ambientale. Profili normativi e metodologie informatiche*, 1992.
148. ORLANDI R., *Atti e informazioni della autorità amministrativa nel processo penale. Contributo allo studio delle prove extracostituite*, 1992.
149. CARPANI G., *Le aziende degli enti locali. Vigilanza e controlli*, 1992.

150. MUSSO A., *Concorrenza ed integrazione nei contratti di subfornitura industriale*, 1993.
151. DONINI M., *Il delitto contravvenzionale. "Culpa iuris" e oggetto del dolo nei reati a condotta neutra*, 1993.
152. CALIFANO PLACCI L., *Le commissioni parlamentari bicamerali nella crisi del bicameralismo italiano*, 1993.
153. FORNASARI G., *Il concetto di economia pubblica nel diritto penale. Spunti esegetici e prospettive di riforma*, 1994.
154. MANZINI P., *L'esclusione della concorrenza nel diritto antitrust italiano*, 1994.
155. TIMOTEO M., *Le successioni nel diritto cinese. Evoluzione storica ed assetto attuale*, 1994.
156. SESTA M. (a cura di), *Per i cinquant'anni del codice civile*, 1994.
157. TULLINI P., *Contributo alla teoria del licenziamento per giusta causa*, 1994.
158. RESCIGNO F., *Disfunzioni e prospettive di riforma del bicameralismo italiano: la camera delle regioni*, 1995.
159. LUGARESI N., *Le acque pubbliche. Profili dominicali, di tutela, di gestione*, 1995.
160. SARTI N., *Maximum dirimendarum causarum remedium. Il giuramento di calunnia nella dottrina civilistica dei secoli XI-XIII*, 1995.
161. COLLIVA P., *Scritti minori*, 1996.
162. DUGATO M., *Atipicità e funzionalizzazione nell'attività amministrativa per contratti*, 1996.
163. GARDINI G., *La comunicazione degli atti amministrativi. Uno studio alla luce della legge 7 agosto 1990, n. 241*, 1996.
164. MANZINI P., *I costi ambientali nel diritto internazionale*, 1996.
165. MITTICA M.P., *Il divenire dell'ordine. L'interazione normativa nella società omerica*, 1996.
166. LUCHETTI G., *La legislazione imperiale nelle Istituzioni di Giustiniano*, 1996.
167. LA TORRE M., *Disavventure del diritto soggettivo. Una vicenda teorica*, 1996.
168. CAMON A., *Le intercettazioni nel processo penale*, 1996.
169. MANCINI S., *Minoranze autoctone e Stato. Tra composizione dei conflitti e secessione*, 1996.
170. ZANOBETTI PAGNETTI A., *La non comparizione davanti alla Corte internazionale di giustizia*, 1996.
171. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Vol. I, Dottrine generali, Teoria del reato e sistema sanzionatorio. Vol. II, Parte speciale e legislazione complementare, Diritto penale dell'economia*, 1997.
172. GRAZIOSI A., *La sentenza di divorzio*, 1997.
173. MANTOVANI M., *Il principio di affidamento nella teoria del reato colposo*, 1997.
174. BIAVATI P., *Giurisdizione civile, territorio e ordinamento aperto*, 1997.
175. ROSSI G. (1916-1986), *Studi e testi di storia giuridica medievale*, a cura di Giovanni Gualandi e Nicoletta Sarti, 1997.
176. PELLEGRINI S., *La litigiosità in Italia. Un'analisi sociologico-giuridica*, 1997.
177. BONI G., *La rilevanza del diritto dello Stato nell'ordinamento canonico. In particolare la canonizatio legum civilium*, 1998.
178. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. I, Diritto del lavoro*, 1998.
179. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. II, Diritto dell'Unione europea*, 1998.
180. ROSSI A., *Il GEIE nell'ordinamento italiano. Criteri di integrazione della disciplina*, 1998.
181. BONGIOVANNI G., *Reine Rechtslehre e dottrina giuridica dello Stato. H. Kelsen e la Costituzione austriaca del 1920*, 1998.
182. CAPUTO G., *Scritti minori*, 1998.
183. GARRIDO J.M., *Preferenza e proporzionalità nella tutela del credito*, 1998.
184. BELLODI ANSALONI A., *Ricerche sulla contumacia nelle cognitiones extra ordinem*, I, 1998.
185. FRANCIOSI E., *Riforme istituzionali e funzioni giurisdizionali nelle Novelle di Giustiniano. Studi su nov. 13 e nov. 80*, 1998.
186. CATTABRIGA C., *La Corte di giustizia e il processo decisionale politico comunitario*, 1998.
187. MANCINI L., *Immigrazione musulmana e cultura giuridica. Osservazioni empiriche su due comunità di egiziani*, 1998.
188. GUSTAPANE A., *L'autonomia e l'indipendenza della magistratura ordinaria nel sistema costituzionale italiano. dagli albori dello Statuto Albertino al crepuscolo della bicamerale*, premessa di Giuseppe De Vergottini, 1999.
189. RICCI G.F., *Le prove atipiche*, 1999.
190. CANESTRARI S., *Dolo eventuale e colpa cosciente. Ai confini tra dolo e colpa nella struttura delle tipologie delittuose*, 1999.
191. FASSÒ G., *La legge della ragione*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.

192. FASSÒ G., *La democrazia in Grecia*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.
193. SCARCIGLIA R., *La motivazione dell'atto amministrativo. Profili ricostruttivi e analisi comparatistica*, 1999.
194. BRIGUGLIO E., "Fideiussoribus succurri solet", 1999.
195. MALTONI A., *Tutela dei consumatori e libera circolazione delle merci nella giurisprudenza della Corte di giustizia, profili costituzionali*, prefazione di Augusto Barbera, 1999.
196. FONDAROLI D., *Illecito penale e riparazione del danno*, 1999.
197. ROSSI L.S., *Le convenzioni fra gli Stati membri dell'Unione europea*, 2000.
198. GRAGNOLI E., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, 2000.
199. BONI G., *La rilevanza del diritto secolare nella disciplina del matrimonio canonico*, 2000.
200. LUGARESÌ N., *Internet, privacy e pubblici poteri negli Stati Uniti*, 2000.
201. LALATTA COSTERBOSA M., *Ragione e tradizione. Il pensiero giuridico ed etico-politico di Wilhelm von Humboldt*, 2000.
202. SEMERARO P., *I delitti di millantato credito e traffico di influenza*, 2000.
203. VERZA A., *La neutralità impossibile. Uno studio sulle teorie liberali contemporanee*, 2000.
204. LOLLI A., *L'atto amministrativo nell'ordinamento democratico. Studio sulla qualificazione giuridica*, 2000.
205. BUSETTO M.L., *Giudice penale e sentenza dichiarativa di fallimento*, 2000.
206. CAMPANELLA P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, 2000.
207. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Opere monografiche*, 2000.
208. LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, 2001.
209. BIANCO A., *Il finanziamento della politica in Italia*, 2001.
210. RAFFI A., *Sciopero nei servizi pubblici essenziali. Orientamenti della Commissione di garanzia*, 2001.
211. PIERGIGLI V., *Lingue minoritarie e identità culturali*, 2001.
212. CAFARO S., *Unione monetaria e coordinamento delle politiche economiche. Il difficile equilibrio tra modelli antagonisti di integrazione europea*, 2001.
213. MORRONE A., *Il custode della ragionevolezza*, 2001.
214. MASUTTI A., *La liberalizzazione dei trasporti in Europa. Il caso del trasporto postale*, 2002.
215. ZANOTTI A., ORLANDO F., *L'itinerario canonistico di Giuseppe Caputo*, 2002.
216. LUPOI M.A., *Conflitti transnazionali di giurisdizioni*. Vol. I, *Policies, metodi, criteri di collegamento*. Vol. II, *Parallel proceedings*, 2002.
217. LOLLI A., *I limiti soggettivi del giudicato amministrativo. Stabilità del giudicato e difesa del terzo nel processo amministrativo*, 2002.
218. CURI F., *Tertium datur. Dal Common Law al Civil Law per una scomposizione tripartita dell'elemento soggettivo del reato*, 2003.
219. COTTIGNOLA G., *Studi sul pilotaggio marittimo*, 2003.
220. GARDINI G., *L'imparzialità amministrativa tra indirizzo e gestione. Organizzazione e ruolo della dirigenza pubblica nell'amministrazione contemporanea*, 2003.
221. CEVENINI C., *Virtual enterprises. Legal issues of the on-line collaboration between undertakings*, 2003.
222. MONDUCCI J., *Diritto della persona e trattamento dei dati particolari*, 2003.
223. VILLECCO BETTELLI A., *L'efficacia delle prove informatiche*, 2004.
224. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *La convenzione arbitrale rituale rispetto ai terzi*, 2004.
225. BRIGHI R., *Norme e conoscenza: dal testo giuridico al metadato*, 2004.
226. LUCHETTI G., *Nuove ricerche sulle istituzioni di Giustiniano*, 2004.
227. *Studi in memoria di Angelo Bonsignori*, voll. I, II, 2004.
228. PIPERATA G., *Tipicità e autonomia nei servizi pubblici locali*, 2005.
229. CANESTRARI S., FOFFANI L. (a cura di), *Il diritto penale nella prospettiva europea. Quali politiche criminali per l'Europa?* Atti del Convegno organizzato dall'Associazione Franco Bricola (Bologna, 28 febbraio-2 marzo 2002), 2005.
230. MEMMO D., MICONI S. (a cura di), *Broadcasting regulation: market entry and licensing. Regolamentazione dell'attività radiotelevisiva: accesso al mercato e sistema di licenze. Global Classroom Seminar*, 2006.
- 230.BIS BRIGUGLIO E., *Studi sul procurator*, 2007.
231. QUERZOLA L., *La tutela anticipatoria fra procedimento cautelare e giudizio di merito*, 2006.
232. TAROZZI S., *Ricerche in tema di registrazione e certificazione del documento nel periodo postclassico*, 2006.
233. BOTTI F., *L'eutanasia in Svizzera*, 2007.

234. FONDAROLI D., *Le ipotesi speciali di confisca nel sistema penale*, 2007.
235. ALAGNA R., *Tipicità e riformulazione del reato*, 2007.
236. GIOVANNINI M., *Amministrazioni pubbliche e risoluzione alternativa delle controversie*, 2007.
237. MONTALTI M., *Orientamento sessuale e costituzione decostruita. Storia comparata di un diritto fondamentale*, 2007.
238. TORDINI CAGLI S., *Principio di autodeterminazione e consenso dell'avente diritto*, 2008.
239. LEGNANI ANNICHINI A., *La mercanzia di Bologna. Gli statuti del 1436 e le riformazioni quattrocentesche*, 2008.
240. LOLLI A., *L'amministrazione attraverso strumenti economici*, 2008.
241. VACCARELLA M., *Titolarità e funzione nel regime dei beni civici*, 2008.
242. TUBERTINI C., *Pubblica amministrazione e garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni*, 2008.
243. FIORIGLIO G., *Il diritto alla privacy. Nuove frontiere nell'era di Internet*, 2008.
244. BOTTI F., *Manipolazioni del corpo e mutilazioni genitali femminili*, 2009.
245. NISCO A., *Controlli sul mercato finanziario e responsabilità penale. Posizioni di garanzia e tutela del risparmio*, 2009.
246. ZANOBETTI PAGNETTI A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, 2008.
247. MATTIOLI F., *Ricerche sulla formazione della categoria dei cosiddetti quasi delitti*, 2010.
248. BERTACCINI D., *La politica di polizia*, 2009.
249. ASTROLOGO A., *Le cause di non punibilità. Un percorso tra nuovi orientamenti interpretativi e perenni incertezze dogmatiche*, 2009.
250. DI MARIA S., *La cancelleria imperiale e i giuristi classici: "Reverentia antiquitatis" e nuove prospettive nella legislazione giustiniana del codice*, 2010.
251. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, 2010.
252. QUERZOLA L., *Il processo minorile in dimensione europea*, 2010.
253. BOLOGNA C., *Stato federale e "national interest". Le istanze unitarie nell'esperienza statunitense*, 2010.
254. RASIA C., *Tutela giudiziale europea e arbitrato*, 2010.
255. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *Pregiudizialità e rinvio (Contributo allo studio dei limiti soggettivi dell'accertamento)*, 2011.
256. BELLODI ANSALONI A., *Ad eruendam veritatem. Profili metodologici e processuali della quaestio per tormenta*, 2011.
257. PONTORIERO I., *Il prestito marittimo in diritto romano*, 2011.
258. *Giustizia senza confini. Studi offerti a Federico Carpi*, 2012.
259. GUSTAPANE A., *Il ruolo del pubblico ministero nella Costituzione italiana*, 2012.
260. CAIANIELLO M., *Premesse per una teoria del pregiudizio effettivo nelle invalidità processuali penali*, 2012.
261. BRIGUGLIO E., *Il Codice Veronese in trasparenza. Genesi e formazione del testo delle Istituzioni di Gaio*, 2012.
262. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, Nuova edizione, 2012.
263. TASSINARI D., *Nemo tenetur se detegere. La libertà dalle autoincriminazioni nella struttura del reato*, 2012.
264. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, 2012.

Finito di stampare nel mese di novembre 2012
presso Editografica – Rastignano (BO)