

# ADL

## ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

diretti da Mattia Persiani

2/2004

**Diritti fondamentali e contratto di lavoro**  
**Modificazioni della disciplina del trasferimento d'azienda**  
**Società europea e relazioni industriali in Italia**  
**Commissione di Garanzia e sciopero generale**  
**Lavoro e Costituzione europea**  
**Crediti del lavoratore subordinato e protezione legale**  
**Lavoro e rendimento**  
**Concorso e conflitto di diritti che discendono**  
**da contratti incompatibili**

La nuova legge di lavoro e flessibilità in Turchia - Andamento demografico e "adeguatezza" delle pensioni - Lo « *spoils system* all'italiana » e valutazioni della Corte costituzionale - Risarcimento del danno patrimoniale futuro e indennizzo delle conseguenze dell'infortunio - Potere direttivo, coordinamento e « subordinazione attenuata ».



CASA EDITRICE DOTT. ANTONIO MILANI  
2004

## INDICE-SOMMARIO

### SAGGI

JUAN RIVERO LAMAS, <i>Diritti fondamentali e contratto di lavoro: efficacia orizzontale e controllo costituzionale</i> .....	pag. 443
ROSARIO FLAMMIA, <i>Le modificazioni della disciplina del trasferimento d'azienda alla luce del d.lgs. n. 276 del 2003</i> .....	» 489
PAOLO TOSI, <i>La nuova Società Europea e le relazioni industriali in Italia</i> .....	» 499
SERGIO MAGRINI, <i>Sciopero generale e scelte «politiche» della Commissione di Garanzia</i> .....	» 513
GIAMPIERO PROIA, <i>Lavoro e Costituzione europea</i> .....	» 519
ANTONIO VALLEBONA, <i>I crediti di lavoro privilegiati e l'ars distinguendi dimenticata</i> .....	» 531
MARCO MARAZZA, <i>Lavoro e rendimento</i> .....	» 539
VALERIO MAIO, <i>Concorso e conflitto di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili</i> .....	» 571

### QUESTIONI

ŞELALE UŞEN, <i>La nuova legge di lavoro e nuove tipologie di lavoro flessibile in Turchia</i> .....	» 595
--	-------

### SINTESI DI GIURISPRUDENZA

ANNALISA PESSI, <i>Andamento demografico e adeguatezza nel tempo delle pensioni</i> .....	» 609
DOMENICO MEZZACAPO, <i>Lo spoils system «una tantum» al vaglio della Corte costituzionale</i> .....	» 617
EDOARDO GAMBACCIANI, <i>Risarcimento del danno patrimoniale futuro per il lavoratore disoccupato e indennizzo delle conseguenze patrimoniali dell'infortunio sul lavoro</i> .....	» 633

è vietata la riezzeo, elettro-azioni o altro.

tadella (PD)

DOMENICO DE FEO, <i>Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali</i> .....	pag. 647
---	----------

## DOCUMENTI

## Crediti di lavoro privilegiati

CORTE COST., sentenza 6 aprile 2004, n. 113 .....	» 663
CORTE COST., sentenza 29 maggio 2002, n. 220 .....	» 666
CORTE COST., sentenza 6 luglio 2001, n. 228 .....	» 667
CORTE COST., sentenza 28 novembre 1983, n. 326 .....	» 669

## Rapporti fra contratti di diverso ambito territoriale

CASS., SEZ. LAV., sentenza 17 novembre 2003, n. 17377 .....	» 672
---	-------

## Pensioni e andamento demografico

CORTE COST., sentenza 13 gennaio 2004, n. 30 .....	» 676
--	-------

*Spoils system "una tantum"* e valutazioni della Corte costituzionale

TRIB. ROMA, ordinanza 11 maggio 2004 .....	» 684
TRIB. ROMA, ordinanza 1° aprile 2004 .....	» 690

## Risarcimento del danno patrimoniale

CASS., SEZ. LAV., 11 dicembre 2003, n. 18945 .....	» 695
--	-------

## Potere direttivo e coordinamento

CASS., SEZ. LAV., 7 marzo 2003, n. 3471 .....	» 698
CASS., SEZ. LAV., 9 dicembre 2002, n. 17534 .....	» 703

DI  
SOMMA  
ti, l  
og  
na  
cia  
la  
co  
de  
ca  
de  
ni.8  
nu  
bu  
da  
ma  
ante  
ne  
12  
di  
milia  
ba  
gan  
to ran  
l'effic  
sua vi  
stato  
tenzia  
atti  
Olea, d  
fabajo  
fari So

DOMENICO DE FEO  
Avvocato in Roma

POTERE DIRETTIVO E COORDINAMENTO:  
LA (SPESSE SOTTILE) LINEA DI DEMARCAZIONE  
TRA SUBORDINAZIONE ED AUTONOMIA  
ED I NUOVI MODELLI CONTRATTUALI

SOMMARIO: 1. Potere direttivo e «subordinazione attenuata». - 2. Lavoro autonomo e poteri di intervento del committente nella fase di esecuzione dell'*opus*. - 3. Le collaborazioni coordinate e continuative e la loro collocazione nell'ambito della categoria del lavoro autonomo. - 4. La continuità della prestazione nel contratto di lavoro *ex art.* 2222 Cod. Civ. - 5. Coordinamento negoziale e contratto d'opera. - 6. Criteri distintivi tra potere direttivo e coordinamento. - 7. L'indicazione delle forme di coordinamento nel contratto di lavoro a progetto. - 8. Coordinamento negoziale e fissazione di un orario di lavoro. - 9. Il lavoro a progetto: forma scritta ed indicazione delle forme di coordinamento e degli altri elementi del contratto. - 10. Mancata individuazione del progetto. - 11. *Segue*: la trasformazione del contratto.

1. - La continua evoluzione dei modelli organizzativi imprenditoriali, la costante trasformazione dei processi produttivi, l'ormai ampia diffusione delle forme di lavoro atipico e flessibile, la recente introduzione del lavoro a progetto contribuiscono a dare nuovo vigore al dibattito sulla individuazione dei criteri distintivi tra autonomia e subordinazione; e così, nell'attuale contesto normativo, i principi enunciati dalla Suprema Corte nella sentenza in commento <sup>(1)</sup> offrono interessanti argomenti di riflessione ed originali temi di indagine.

Punto di partenza ormai acquisito in materia è la considerazione che, come una volta di più sottolineato dalla decisione annotata, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro autonomo che di un rapporto di lavoro subordinato: la qualificazione giuridica della fattispecie è data dalle concrete modalità della prestazione e, in genere, di attuazione del rapporto. Tra queste assume rilievo primario, costituendo l'elemento caratterizzante della subordinazione, l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, estrinsecantesi attraverso ordini specifici ed il costante controllo dell'esecuzione della prestazione; altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la cadenza e misura fissa della retribuzione, la localizzazione

<sup>(1)</sup> Cass. 7 marzo 2003, n. 3471, pubblicata di seguito a pag. 698 e segg.

i da parte  
esenzioni  
ognostico  
infortuna-

te assicu-  
non sono  
itti previ-  
le ragioni  
esenzioni  
robatorio,  
mporre al  
iale liqui-  
rosa, fatta  
liari e re-

ematica, nel  
in pronto e  
l'indennizzo  
uzione del-  
e quel dan-  
li interventi  
re.

della prestazione, rivestono valore meramente sussidiario e non decisivo (2).

(2) Vedi in tal senso, *ex plurimis*, da ultimo, Cass. 29 aprile 2003, n. 6673, in *Rep. Foro. It.*, 2003, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 214, nella quale tra l'altro si evidenzia che il profilo del rischio viene in rilievo allorché il prestatore rivesta la qualità di imprenditore e pertanto svolga una attività autonoma a favore del committente, ma non quando si tratti di prestazione di attività professionale poiché in tale ipotesi non vi è un problema di distribuzione del rischio tra committente e professionista (essendo quest'ultimo esposto alla sola eventualità di inadempimento od insolvenza dell'altra parte); Cass. 20 giugno 2003, n. 9900, in *Rep. Foro. It.*, 2003, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 335; Cass. 23 aprile 2001, n. 5989, in *Rep. Foro. It.*, 2001, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 574; Cass. 1 agosto 2000 n. 10064, in *Giust. Civ.*, 2001, I, pag. 3043, con nota di M. CORTI, *Rapporto di medico frequentatore e rapporti di apprendimento atipici tra lavoro gratuito e lavoro subordinato oneroso*; Cass. 10 dicembre 1999, n. 13858, in *Not. Giur. Lav.*, 2000, pag. 170.

In dottrina assai vivo è il dibattito volto ad individuare gli elementi qualificatori della subordinazione. Attesa la genericità della formulazione dell'art. 2094 Cod. Civ., gli interpreti si sono divisi tra l'applicazione del tradizionale metodo sussuntivo e quello, di derivazione civilistica, cd. tipologico. Il metodo sussuntivo (a sostegno del quale vedi, per tutti, L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 5), partendo da una definizione concettuale della fattispecie ed individuandone le caratteristiche fondamentali, vi riconduce tutti i rapporti che dette caratteristiche possiedono, operando sulla base di una sorta di giudizio sillogistico; il metodo tipologico invece, ritenuta la «indifferenza» reciproca tra eterodirezione e subordinazione e considerata l'impossibilità di adottare un rigido criterio qualificatorio unitario vista l'estrema variegatazza dei rapporti che la realtà economico-sociale presenta, modella gli indici della subordinazione sulla base dei singoli tipi di rapporto riconducendoli alla fattispecie astratta della subordinazione sulla base di elementi di affinità (vedi L. SPAGNUOLO VICOARITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, 1967, pag. 62 e segg.; cfr. inoltre F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1992, pag. 26 e segg.).

Tra i contributi più recenti ed approfonditi nell'ambito della infinita produzione in materia, vedi G. PROIA, *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Milano, 1997, pag. 16 e segg.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, pag. 31 e segg.; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* fondato da Cicu e Mes-sineo, Milano, 2000, XXVIII, tomo 2, pag. 256 e segg.

Nel senso di conferire valore decisivo all'elemento della eterodirezione e della fedeltà, vedi M. PERSIANI, *Contratto di lavoro ed organizzazione*, Padova, 1966, pagg. 167-183 e pag. 245 e segg.; si veda, inoltre, S. MAGRINI, *Lavoro (contratto individuale) (voce)*, in *Enc. Dir.*, XXIII, Milano, 1973, pag. 138; G. SUPPIES, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in *Enciclopedia giuridica del lavoro* diretta da Mazzoni, Padova, 1982, pag. 9 e segg.

M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Aa.Vv.*, *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000, pagg. 112-113, sostiene che il potere direttivo, elemento qualificante della subordinazione, si inserisce nel contenuto di una obbligazione che ha ad oggetto lo svolgimento di un insieme di mansioni contrattualmente individuate o, meglio, individuabili nel limite della equivalenza professionale; tramite l'esercizio di quel potere il datore di lavoro, richiedendo di volta in volta la mansione (o la combinazione di quelle) a lui più utile, può esigere ed ottenere una pluralità di diversi risultati materiali. La peculiarità del lavoro subordinato consiste dunque nel fatto che il prestatore di lavoro aderisce ad un programma che il datore di lavoro può determinare e modificare unilateralmente.

Orbene, i mutamenti della realtà economica e sociale, i nuovi sistemi di organizzazione del lavoro (si pensi, ad esempio, alla terziarizzazione dei cicli di produzione o di professionalità specifiche), l'utilizzazione flessibile delle risorse umane hanno portato ad enucleare la figura della cosiddetta «subordinazione attenuata», nella quale il vincolo di dipendenza, in ragione della particolare organizzazione del lavoro e del tipo di prestazione, si risolve nell'obbligazione di porre a disposizione del datore di lavoro le energie con continuità, fedeltà e diligenza e di impiegarle secondo le direttive di ordine generale impartite <sup>(3)</sup>.

E così, ad avviso della Suprema Corte, nell'ipotesi di lavorazioni di particolare semplicità e ripetitività, il vincolo di subordinazione è individuabile anche laddove il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti attraverso istruzioni di carattere generale fornite una volta per tutte all'inizio del rapporto, «*desumendosi inoltre dalla permanente disponibilità del lavoratore ad eseguire tali istruzioni*» <sup>(4)</sup>.

Parimenti, ancora in una fattispecie di prestatore addetto a mansioni modeste e, dunque, non richiedenti il continuo esercizio del potere direttivo e l'effettuazione di costanti controlli, è stato ritenuto indice di subordinazione l'inserimento del prestatore nella struttura aziendale, e, pertanto, l'eterorganizzazione e la mancanza del rischio, oltre al ricorrere di elementi - di norma secondari - quali l'obbligo di osservanza di un orario lavorativo ed il percepimento di un compenso fisso <sup>(5)</sup>.

Analogamente, sia pure nel caso opposto di prestazioni caratterizza-

A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* fondato da Cicu e Messineo, Milano, 2000, XXVII, tomo I, pag. 176 e segg., osserva (pagg. 198-199) che, poiché nel lavoro subordinato le specifiche modalità attuative della prestazione sono organizzate e pianificate dal datore di lavoro, l'elemento caratterizzante della subordinazione è costituito dalla «*piena e costante facoltà di intervento sulle modalità organizzative interne del comportamento dovuto*» da parte del creditore della prestazione.

<sup>(3)</sup> R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, I, pag. 95, rileva invero che l'assoggettamento al potere direttivo, gerarchico e disciplinare appartiene alla categoria degli effetti e pertanto della disciplina della fattispecie lavoro subordinato, dovendo la subordinazione essere individuata nella situazione soggettiva del prestatore che mette al servizio del datore di lavoro le proprie energie; in altre parole, «*il lavoratore si trova necessitato a prestare la sua opera per la realizzazione di obiettivi ed interessi alieni e la sua prestazione è destinata a modellarsi secondo le esigenze e modalità dell'azienda... alle cui dipendenze egli si pone con la propria persona*» (pag. 114).

<sup>(4)</sup> Cass. 27 novembre 2002, n. 16805, in *Foro It.*, 2003, I, col. 1148.

<sup>(5)</sup> Cass. 1 luglio 1999, n. 6761, in *Rep. Foro It.*, 1999, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 652, in tema di qualificazione del rapporto di lavoro del personale addetto alla ricezione delle scommesse in una sala corse. Ed ancora, sempre per detta figura professionale, vedi Cass. 1 marzo 2001, n. 2970, in *Lav. Giur.*, 2001, pag. 683, che, oltre a valorizzare l'elemento dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, ha ritenuto irrilevante la discontinuità della prestazione ove non imputabile ad una libera scelta del prestatore.

te da un certo contenuto professionale e da apprezzabili margini di discrezionalità (si trattava di un propagandista farmaceutico), i giudici di legittimità hanno sostenuto che la cosiddetta eterodirezione non si risolve necessariamente in ordini continui, specifici e strettamente vincolanti, ben potendo esplicitarsi attraverso direttive di massima dettate in via programmatica, tali comunque da funzionalizzare l'attività del dipendente agli obiettivi dell'impresa; in altre parole, in quelle attività nelle quali i prestatori hanno di fatto ampia autonomia operativa occorre aver riguardo, quale qualificante indice di subordinazione, al fatto che l'opera sia destinata ai fini perseguiti dall'impresa con la propria organizzazione <sup>(6)</sup>.

Nel caso affrontato dalla Corte nella sentenza che si annota la fattispecie riguardava le prestazioni di un medico di un poliambulatorio di fisiochinesiterapia; trattandosi di un'attività di notevole contenuto professionale e che dev'essere svolta secondo i principi della scienza ed i dettami della coscienza individuale, la qualificazione del rapporto non può essere posta in relazione alla esistenza di un potere direttivo imprenditoriale per l'evidente ragione che l'attività del medico si atteggia ed è organizzata in maniera tale da non richiedere una (quantomeno stabile e continuativa) eterodirezione; parimenti non possono assumere rilevanza né la fissazione di orari per le visite (e peraltro nel caso era emerso nella fase di merito che il lavoratore avesse la possibilità di concordare i turni con i

<sup>(6)</sup> Cass. 6 luglio 2001, n. 9167, in *Foro It.*, 2002, I, 1, col. 134, ed in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, pag. 1133, con nota di C. GRAMICCIA, *Potere direttivo e subordinazione*, ed in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, pag. 272, con nota di M. AGOSTINI, *Subordinazione e metodi di qualificazione del rapporto*. Occorrerà poi ricordare Cass., Sez. Un., 30 giugno 1999, n. 379, in *Not. Giur. Lav.*, 2000, pag. 21, secondo la quale, laddove per la peculiarità delle mansioni non sia agevole apprezzare l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive, occorrerà far riferimento a quei criteri complementari e sussidiari che, sebbene privi di valore decisivo (quantomeno presi singolarmente), possono comunque essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione (collaborazione, continuità delle prestazioni, osservanza di un orario determinato, versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale).

R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, ricerca gli elementi qualificanti della subordinazione nella contemporanea presenza di tutti gli elementi caratterizzanti il tipo legale (impegno del lavoratore continuato nel tempo, potere direttivo, modificativo e disciplinare, retribuzione, ecc.).

Secondo Cass. 20 marzo 2002, n. 4015, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, II, pag. 437 e segg., con nota di C. FONTANA, *Subordinazione e collaborazioni coordinate e continuative: l'ennesima svolta della Cassazione*, ai fini della qualificazione giuridica del rapporto come subordinato l'assoggettamento al potere direttivo datoriale può ritenersi implicitamente e necessariamente presupposto dall'inserimento dei lavoratori nella realtà aziendale, dal rispetto dell'orario di lavoro e dalla continuità della prestazione.

colleghi e  
lorchè gli s  
tivo del da  
stenza dell  
giudici, sul  
ne, dovend  
semplice c  
se invece c  
continuativ  
cliente di pr  
stazioni altr

La sub  
zione, l'ins  
zione a fav  
si pone qua  
tenendo in  
neo alla de  
L'organizza  
tracciata da  
il datore di  
subordinaz

Il conc  
all'«interesse  
dunque int  
prestazione  
realizzazio  
vatore be

Sembra  
serimento  
dianzi defi  
mente all'el  
ziale del ti  
Cod. Civ. (

Le cons  
ziare come

<sup>(7)</sup> Per la  
con la consegn  
senso, vedi S.  
Contratto di lav  
rapporto di lav  
MAZZONI, Man

collegi e di farsi sostituire), né eventuali controlli dell'adempimento allorché gli stessi non si traducono nell'espressione di un potere conformativo del datore di lavoro sul contenuto della prestazione. Ed allora l'esistenza della subordinazione dev'essere valutata, ad avviso dei supremi giudici, sulla base dell'intensità dell'etero-organizzazione della prestazione, dovendo cioè essere riscontrato se l'organizzazione sia limitata al semplice coordinamento tra l'attività del medico e quella dell'impresa o se invece «*ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dell'impresa, responsabile nei confronti del cliente di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui*».

La subordinazione postula dunque, nella dianzi prospettata ricostruzione, l'inserimento in una organizzazione e lo svolgimento della prestazione a favore di una attività altrui, attività rispetto alla quale il lavoratore si pone quale mezzo a fine, non partecipando alle scelte datoriali, non detenendo interessi diretti rispetto agli scopi dell'impresa, restando estraneo alla definizione della struttura nella quale la sua opera si colloca. L'organizzazione del lavoro determina pertanto, seguendo la linea logica tracciata dalla suprema Corte, l'adesione del prestatore al programma che il datore di lavoro intende attuare, in ciò sostanziandosi l'essenza della subordinazione.

Il concetto di inserimento, anche alla luce dell'illuminante rinvio all'«*interesse dell'impresa*» contenuto nella sentenza annotata, dev'essere dunque interpretato come inserimento nell'attività altrui, nel senso che la prestazione lavorativa diviene uno strumento per il perseguimento e la realizzazione dell'utilità del creditore; ed in tale contesto, l'attività del lavoratore ben si presta ad essere eterodiretta.

Sembra potersi a questo punto ragionevolmente convenire che l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale (come dianzi definito) esprime quella nozione di «dipendenza» che, unitamente all'elemento «direzione», costituisce il tratto distintivo ed essenziale del tipo legale di lavoro subordinato individuato dall'art. 2094 Cod. Civ. <sup>(7)</sup>

Le considerazioni sopra svolte offrono invero lo spunto per evidenziare come il ritenere indice qualificante di subordinazione il mero ele-

<sup>(7)</sup> Per la dottrina prevalente «dipendenza» e «direzione» costituiscono un'endiadi, con la conseguenza che il secondo concetto rappresenta un'esplicazione del primo: in tal senso, vedi S. MAGRINI, *Lavoro (contratto individuale)*, op. cit., pagg. 377-387; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., pag. 201 e segg. - pag. 300 e segg.; G. SUPPIETI, *Il rapporto di lavoro*, op. cit., pagg. 45-46; E. CHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2000, pag. 61; G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1988, pagg. 233-239.



mento della eterorganizzazione sia riduttivo e fuorviante: l'organizzazione del lavoro non è infatti prerogativa dei rapporti di natura subordinata, ben potendo essere ipotizzabile una organizzazione di collaboratori coordinati e continuativi, ovvero di prestatori d'opera; ed anche dette figure possono concorrere alla realizzazione del programma organizzativo aziendale. È del resto noto che nelle nuove realtà imprenditoriali operano sempre più frequentemente insieme lavoratori subordinati, lavoratori coordinati e continuativi e soci-lavoratori, lavoratori cioè destinati a svolgere una prestazione personale, continuativa e stabilmente inserita nel tessuto aziendale. Per altro verso, esistono forme di lavoro certamente subordinato che non comportano un inserimento in senso proprio del lavoratore nell'organizzazione datoriale (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, al lavoro a domicilio).

2. - I principi dianzi richiamati consentono di individuare le note qualificanti della subordinazione e di intendere quale ruolo giochi il potere direttivo datoriale nella dinamica contrattuale; ci si deve a questo punto chiedere se anche nell'ambito del lavoro autonomo sia o meno configurabile un potere del committente di intervenire sulla prestazione e di conformarne il contenuto alle proprie esigenze.

È ben noto che il lavoro autonomo è contraddistinto dalla funzionalizzazione dell'attività del prestatore alla realizzazione del risultato originariamente convenuto, integrante l'adempimento, e dalla conseguente tendenziale irrilevanza della fase preparatoria dell'esecuzione dell'*opus* o del servizio, affidata alla libera determinazione del lavoratore e rispetto alla quale il committente non ripone di regola alcun interesse. Il committente ha solo facoltà di verificare che l'*opus* venga realizzato «secondo le condizioni stabilite nel contratto ed a regola d'arte» (art. 2224 Cod. Civ.): si tratta dunque di un potere di controllo che rimane esterno rispetto all'attività svolta ed è privo di contenuti dinamici, dovendo mantenersi nei limiti della definizione delle caratteristiche dell'opera o del servizio inizialmente concordate<sup>(8)</sup>.

Non sono in altre parole consentite ingerenze nelle modalità di svolgimento dell'attività da parte del creditore, il cui potere «*si arresta di fronte alla logica di autodeterminazione che informa il lavoro autonomo, potendo il committente solo recedere dal rapporto quando sia venuto meno ogni interesse alla ulteriore perfectio dell'opus iniziato (artt. 1671, 1685, 2227 c.c.), ovvero operare una sostituzione parziale nel compimento dell'opera*»<sup>(9)</sup>.

<sup>(8)</sup> P. SANDULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, pag. 803.

<sup>(9)</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, op. cit., pag. 207.

Può c  
quantome  
visione di  
gazione as  
ra od il se

3. - M  
locazione,  
zioni coor  
Civ., e, tra

Anche  
nuativa di  
dalla nece  
progetti sp  
to dell'im  
guito dell'  
residuali e  
l'evidente  
tipologia c

Volenc  
ro autonomo  
tratto d'op  
continuati  
del contra  
to, ed infu  
tutte le ca  
l'aggiunta

4. - Ri  
lavoro aut  
(e con le  
stenza del  
di definire  
di interve  
assegnare  
tratto di a  
za) e di n  
comprova  
vece diffe

<sup>(10)</sup> Cfr.

Può dunque convenirsi che appare estranea al lavoro autonomo, quantomeno alla sua tipizzazione codicistica (art. 2222 Cod. Civ.), la previsione di un potere di coordinamento da parte del committente: l'obbligazione assunta dal lavoratore è esclusivamente quella di compiere l'opera od il servizio e, quindi, di realizzare il risultato promesso <sup>(10)</sup>.

3. - Ma nella categoria dei contratti di lavoro autonomo trovano collocazione, oltre al contratto d'opera *ex art.* 2222 Cod. Civ., le collaborazioni coordinate e continuative, cui fa riferimento l'art. 409 Cod. Proc. Civ., e, tra queste, il lavoro a progetto (od a programma).

Anche il lavoro a progetto è una collaborazione coordinata e continuativa di natura prevalentemente personale, ulteriormente qualificata dalla necessaria riconducibilità dell'opera del collaboratore ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso (invero, nell'ambito dell'impiego privato le collaborazioni coordinate e continuative, a seguito dell'introduzione del d.lgs. n. 276 del 2003, sopravvivono in aree residuali e sono destinate ad essere soppiantate dal lavoro a progetto per l'evidente maggiore estensione del campo di applicazione di tale nuova tipologia contrattuale).

Volendo a questo punto ricomporre in un quadro sistematico il lavoro autonomo, può dirsi che in esso trovano dunque collocazione il contratto d'opera di cui all'art. 2222 Cod. Civ., le collaborazioni coordinate e continuative, che sono connotate, oltre che da tutti gli elementi propri del contratto *ex art.* 2222 Cod. Civ., dalla continuità e dal coordinamento, ed infine il contratto di lavoro a progetto, il quale a sua volta presenta tutte le caratteristiche delle collaborazioni coordinate e continuative con l'aggiunta del requisito del progetto.

4. - Ritornando al punto dal quale si era partiti, ciò che distingue il lavoro autonomo da quello subordinato è dunque, in linea di massima (e con le dovute precisazioni di cui si è in precedenza detto), l'inesistenza del potere direttivo del committente, e cioè del potere datoriale di definire unilateralmente e di modificare il programma contrattuale, di intervenire sui tempi e sulle modalità della prestazione, (perfino) di assegnare il lavoratore a mansioni diverse da quelle previste nel contratto di assunzione (sia pure nel rispetto del principio dell'equivalenza) e di modificare il luogo di esecuzione dell'attività (al ricorrere di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive); quello che invece differenzia il contratto d'opera *ex art.* 2222 Cod. Civ. dalle colla-

<sup>(10)</sup> Cfr. M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione ecc.*, op. cit., pagg. 114-115.

borazioni coordinate e continuative è il fatto che nelle prime dovrebbe di regola essere esclusa sia la continuità della prestazione, sia il coordinamento <sup>(11)</sup>.

Per prestazione continuativa deve intendersi quella prestazione che non sia meramente occasionale ma perduri nel tempo, comportando un costante impegno del collaboratore nei confronti del committente.

Ma in verità il contratto di lavoro autonomo *ex art. 2222 Cod. Civ.* ben può avere ad oggetto un'opera continuativa, visto che la stessa disposizione del codice civile fa espresso riferimento anche alla erogazione di un servizio; e - com'è noto - il servizio realizza, a fronte di un'esigenza durevole del committente (esigenza cioè che non si identifica né si esaurisce in una singola, determinata ed istantanea modificazione della realtà materiale), un interesse continuativo del creditore.

Si deve pertanto a questo punto convenire che, a meno di non voler accedere alla tesi secondo la quale il lavoratore si impegna ad eseguire più *opera* ripetute nel tempo, ciascuna delle quali di per sé individua un *opus* in senso proprio e definito, anche nel contratto *ex art. 2222 Cod. Civ.*, al pari delle collaborazioni coordinate e continuative (tra le quali rientra il lavoro a progetto od a programma), la fase di esecuzione e l'elemento della durata del rapporto ben possono assumere rilevanza ai fini del perseguimento dell'interesse del committente.

5. - Se dunque la continuità non è caratteristica peculiare delle collaborazioni coordinate e continuative, non può nemmeno dirsi del tutto estranea alla fattispecie del contratto d'opera di cui all'art. 2222 Cod. Civ. una sorta di forma di coordinamento tra committente e lavoratore.

È ben vero che il legislatore non fa alcun riferimento a tale requisito, ma è altrettanto vero che continuità e coordinamento sono due qualità della prestazione destinate di fatto ad integrarsi vicendevolmente e, quindi, spesso indispensabili l'una all'altra: nel momento in cui una pre-

<sup>(11)</sup> La distinzione tra lavoro autonomo e lavoro coordinato è stata individuata da alcuni Autori con riferimento alle condizioni economiche del lavoratore coordinato, che verrebbe in una situazione di debolezza rispetto al lavoratore autonomo assimilabile a quella propria del lavoratore subordinato, tant'è che sono state coniate appositamente per tale tipologia di rapporto formule quali lavoro « parasubordinato » ovvero lavoro « autonomo dipendente » e ad essa è stata estesa la tutela derivante dall'applicazione del rito del lavoro. Ma, come rileva M. PERSIANI, *op. cit.*, pagg. 107-108, il riferimento al criterio della debolezza del lavoratore coordinato non consente di individuare obiettivi parametri di distinzione tra le differenti tipologie contrattuali.

Vedi, sul punto, inoltre, A PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, I, pag. 221 e segg.

stazion  
adeguata  
dificabile  
si al co  
ve il se  
dinamic  
collabor  
mento  
tore.

An  
ipotizz  
zio alle  
specific  
fase di  
per cos  
invece  
contin  
la fattis

Con  
tratto d  
nel cor  
quale c  
vo), ne  
to od a  
concor  
durlo, c  
degli el

6. -  
renza c  
Se  
portam  
nazione  
vece in  
to <sup>(12)</sup>

<sup>(12)</sup> C  
terminare  
tere diret  
propri lin  
Vedi  
tuali punt

stazione è continuativa, infatti, accade che il creditore abbia necessità di adeguare il contenuto di quella prestazione, che resta comunque immutabile, alle eventuali variazioni della sua esigenza produttiva (si pensi al contratto di lavoro autonomo per l'erogazione di un servizio, laddove il servizio altro non è che la sintesi di prestazione e risultato). Il coordinamento esprime proprio il collegamento funzionale tra l'attività del collaboratore e l'organizzazione del committente e consente l'adeguamento delle modalità di esecuzione del servizio alle esigenze del creditore.

Anche nel contratto d'opera *ex art. 2222 Cod. Civ.* appare dunque ipotizzabile il citato adeguamento delle modalità di erogazione del servizio alle mutevoli necessità del committente, purchè si realizzi attraverso specifici accordi tra le parti, che ben possono essere raggiunti pure nella fase di esecuzione: si tratta, in buona sostanza, di un coordinamento – per così dire – negoziale, da tenere ben distinto da quello unilaterale che invece è esercitabile dal committente nelle collaborazioni coordinate e continuative, di cui costituisce elemento integrante e caratterizzante della fattispecie.

Concludendo, può, pertanto, affermarsi che mentre di regola nel contratto d'opera rileva solo il risultato finale dell'impegno del collaboratore, nel contratto di lavoro autonomo per la realizzazione di un servizio (nel quale cioè l'obbligazione ha ad oggetto un'attività, un *facere* continuativo), nelle collaborazioni coordinate e continuative e nel lavoro a progetto od a programma contano anche le modalità con le quali il risultato concordato dev'essere realizzato e, quindi, l'attività necessaria per produrlo, con la necessaria conseguenza che il coordinamento diviene uno degli elementi della dinamica del rapporto.

6. – Ma in che consiste il potere di coordinamento ed in cosa si differenzia da quello direttivo?

Se quest'ultimo si atteggia quale potere di conformazione del comportamento dovuto al programma unilateralmente definito e di determinazione delle modalità esecutive della prestazione, più complicato è invece individuare gli esatti contenuti e l'estensione del coordinamento <sup>(12)</sup>

<sup>(12)</sup> Cfr. A. PERULLI, *op. ult. cit.*, pag. 235 e segg., il quale sottolinea le incertezze nel determinare dove finisca il potere di coordinamento del committente e dove inizi invece il potere direttivo del datore di lavoro, quale sia cioè il punto in cui il primo « trascenda » oltre i propri limiti naturali e si trasformi nell'etero-direzione.

Vedi sul punto, inoltre, F.M. CALLO, *La collaborazione coordinata e continuativa dagli attuali punti fermi alle incertezze dell'art. 4 L. n. 30/2003*, in *Lav. Giur.*, 2003, pag. 528 e segg.

La giurisprudenza, pur sovente interessatasi alla questione, non pare essere addivenuta a soluzioni chiare, univoche e tali da superare dubbi ed incertezze.

E così, si è di recente affermato che l'elemento *de quo* dev'essere inteso come la connessione funzionale derivante dal protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità del committente ed è caratterizzato dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore<sup>(13)</sup>.

Orbene, a parte l'evidente confusione del requisito della coordinazione con quello della continuità, c'è da dire che il rinvio alla nozione di «ingerenza» del committente è talmente ampio e generico da non offrire alcun contributo apprezzabile all'indagine. Inoltre, posto che anche il datore di lavoro ha poteri di ingerenza nei confronti del proprio dipendente, la prospettata ricostruzione renderebbe il coordinamento del tutto assimilabile al potere direttivo, dal quale dovrebbe evidentemente differenziarsi solo per una minore intensità; il che introduce un fumoso criterio di natura meramente - per così dire - «quantitativa», del tutto inadeguato a fini generali e definitivi.

Né a migliori risultati conduce il ritenere che la coordinazione andrebbe intesa come «combinazione» delle prestazioni «in senso funzionale, spaziale e temporale con altri fattori od apporti occorrenti per l'attuazione di un fine produttivo»<sup>(14)</sup>. Si tratta di una formulazione poco chiara e che non sembra comunque cogliere le caratteristiche ed i contenuti dell'elemento in esame.

Il termine coordinamento, essendo sinonimo di «organizzare insieme», esprime certamente il collegamento funzionale tra la prestazione e l'attività del creditore; ma anche nel lavoro subordinato la prestazione del lavoratore viene ad essere inserita in un contesto organizzativo preesistente ed è funzionalizzata al perseguimento degli obiettivi datoriali. La sostanziale differenza è insita nel fatto che mentre nel lavoro subordinato l'attività lavorativa è destinata all'attuazione di un programma che il datore di lavoro determina e modifica unilateralmente, nel lavoro coordi-

<sup>(13)</sup> Così Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, in *Not. Giur. Lav.*, 2002, pag. 620 ed in *Lav. Giur.*, 2002, pag. 1164; vedi nello stesso senso Cass. 30 dicembre 1999, n. 14722, in *Not. Giur. Lav.*, 2000, pag. 297 ed in *Or. Giur. Lav.*, 2000, I, pag. 39; Cass. 9 marzo 2001, n. 3485, in *Rep. Foro It.*, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 88; Cass. 20 agosto 1997, n. 7785, in *Rep. Foro It.*, 1997, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 89; Cass. 15 aprile 1997 n. 3208, in *Not. Giur. Lav.*, 1997, pag. 298; Cass. 26 luglio 1996, n. 6752, in *Not. Giur. Lav.*, 1997, pag. 128.

<sup>(14)</sup> Così Cass., Sez. Un., 22 febbraio 1994, n. 1682, in *Foro It.*, 1994, I, col. 1765 (la fattispecie affrontata dalla Corte riguardava un caso di colonia parziaria).

nato il lavoro  
realizzazio

Attrave  
mente inte  
terminand  
porto lav  
mente cor  
che l'eserc  
lizzazione  
prestatore

E dun  
a garantire  
ficabile.

7. - Co  
negoziale.

Il d.lg  
voro a pr  
mento», fa  
ziale.

La nec  
di lavoro  
al collabo  
realizzazio

<sup>(15)</sup> Cos  
osserva che  
tere di istruz  
che in quell  
dinato e con  
scono il dirit  
tore di lavor  
coordinato c  
organizzazio  
cioè, nel div  
zione è elem  
stazione che  
servizio od  
parti determ  
tore si obbli  
Ne consegu  
gramma con  
il potere di  
stazione de  
promessa in

nato il lavoratore si obbliga a svolgere la propria personale attività per la realizzazione del programma consensualmente definito <sup>(15)</sup>.

Attraverso il coordinamento il committente può dunque legittimamente intervenire nella fase di svolgimento dell'attività del prestatore, determinandone termini e modalità di esecuzione al fine di rendere l'apporto lavorativo - nell'ambito di un rapporto continuativo - maggiormente confacente alle proprie mutevoli esigenze, con l'evidente limite che l'esercizio di detto potere deve comunque essere funzionale alla realizzazione del programma pattuito e non può comportare l'obbligo del prestatore di « stare a disposizione ».

E dunque, nella prospettata ricostruzione, il coordinamento concorre a garantire l'attuazione del programma, soltanto consensualmente modificabile.

7. - Come si è visto, il coordinamento può essere sia unilaterale che negoziale.

Il d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, disponendo che il contratto di lavoro a progetto debba contenere l'indicazione delle « forme di coordinamento », fa evidentemente riferimento al cosiddetto coordinamento negoziale.

La necessaria indicazione delle forme di coordinamento nel contratto di lavoro a progetto rileva sotto un duplice profilo: da un lato, consente al collaboratore di aderire ad un progetto o programma di lavoro la cui realizzazione potrà comportare - nel rispetto comunque della natura au-

<sup>(15)</sup> Così M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione ecc.*, op. cit., pag. 112 e segg.; l'Autore osserva che il coordinamento si risolve nell'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere di istruzione del committente, ciò evincendosi dal fatto che sia nel rapporto di agenzia che in quello di rappresentanza commerciale, che per legge sono assimilati al lavoro coordinato e continuativo (art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ.), il committente o il mandante acquisiscono il diritto ad esercitare il potere di istruzione (artt. 1746 e 1711 Cod. Civ.) cui il prestatore di lavoro è obbligato a conformarsi. La differenza tra il lavoro subordinato ed il lavoro coordinato deve essere colta, superato come criterio distintivo quello dell'inserimento nella organizzazione altrui, nel diverso grado di soggezione al potere unilaterale del creditore e, cioè, nel diverso contenuto del potere direttivo e del potere di istruzione. Il potere di istruzione è elemento di un contratto che ha ad oggetto una prestazione d'opera e, cioè, una prestazione che le parti hanno sin dall'origine individuato con riferimento ad un determinato servizio od *opus*. A differenza che nel lavoro subordinato, dunque, nel lavoro coordinato le parti determinano consensualmente l'unico servizio (ovvero *opus*, o risultato) che il prestatore si obbliga ad eseguire (ossia l'attività di lavoro in funzione di un determinato risultato). Ne consegue che, da un lato, il committente non può determinare unilateralmente il programma contrattuale, giacché questo è oggetto di negoziazione tra le parti, e, dall'altro, che il potere di istruzione, piuttosto che individuare di volta in volta il risultato utile che la prestazione deve realizzare, atterrà esclusivamente alle modalità esecutive dell'unica attività promessa in funzione del servizio pattuito.

tonoma della collaborazione - una limitazione della sua libertà di autodeterminazione. Dall'altro, impedisce che durante la fase di esecuzione del lavoro il collaboratore resti a disposizione del committente e sia assoggettato al potere direttivo ed organizzativo dello stesso <sup>(16)</sup>.

Quindi le forme di coordinamento non incidono sull'autonomia del collaboratore nell'esecuzione della attività ma anzi ne garantiscono la corretta esplicazione attraverso quella concordata predeterminazione dei termini e delle modalità della prestazione che assicura un corretto bilanciamento tra facoltà di autodeterminazione del lavoratore autonomo ed interesse del committente alla fase di realizzazione del progetto o del programma di lavoro (termini e modalità di svolgimento della prestazione, schemi esecutivi, ecc.).

E le forme di coordinamento tanto più rilevano nel contesto dell'assetto contrattuale laddove il contratto abbia ad oggetto la realizzazione di un servizio, allorchè cioè venga vieppiù ad assottigliarsi la linea di demarcazione tra il risultato e l'attività richiesta per produrlo (l'attività stessa è in sé risultato).

8. - Le forme di coordinamento negoziali si risolvono di fatto nella preventiva individuazione concordata delle modalità, anche temporali, di esecuzione della prestazione: tempi e modalità di accesso nei locali aziendali, forme di utilizzazione delle strutture del committente, indicazione degli organi o delle figure che costituiscono l'interfaccia del collaboratore all'interno degli uffici del committente, individuazione degli « stadi » di avanzamento nell'esecuzione della prestazione con eventuale obbligo di reportistica, etc.

Tra le forme di coordinamento rientra anche la fissazione di un orario di lavoro: in linea di principio, è evidentemente da escludersi una rigida predeterminazione degli orari di lavoro, che dovrebbero tendenzialmente restare nella libera determinazione del collaboratore, essendo piuttosto maggiormente coerente con la tipologia contrattuale in discorso la indicazione di fasce orarie di riferimento, nell'ambito delle quali il collaboratore sia libero di collocare la propria prestazione.

Ed invero la Suprema Corte ha avuto modo di precisare che anche la previsione di un rigido orario per la prestazione lavorativa non è di per sé indice di estrinsecazione del potere direttivo del creditore del servizio, e quindi della natura subordinata del rapporto di lavoro, se non quando sia espressione della autonomia decisionale nell'organizzazione aziendale;

<sup>(16)</sup> G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, pag. 665 e segg.

allor  
sta,  
cabi  
vorc  
tuisc  
ricev  
mod  
stazi  
tratt

tratt  
se d  
dura  
corr  
per

brer  
ni d  
quis  
men  
che  
divi  
cons  
1418

ti è  
vest  
clau  
il gi  
del

vere  
com  
dal

stess  
porto

allorchè invece la fissazione di un orario inerisca alla prestazione richiesta, che debba cioè essere espletata, per sua natura, in tempi non modificabili, la stessa appare perfettamente compatibile con un rapporto di lavoro autonomo. In altre parole, laddove la fissazione di un orario costituisca una modalità necessaria per porre il committente in condizione di ricevere utilmente la prestazione e dunque esprima l'adeguamento delle modalità di esecuzione del servizio alle esigenze del creditore della prestazione, detta fissazione non contrasta con la configurabilità di un contratto di collaborazione (<sup>V</sup>).

9. - Le forme di coordinamento assumono estrema rilevanza nel contratto di lavoro a progetto, tant'è che il legislatore ha previsto che le stesse debbano essere indicate ai fini della prova nel contratto, unitamente durata, alle note caratterizzanti del progetto o programma di lavoro, al corrispettivo ed ai criteri per la sua determinazione, alle eventuali misure per la tutela della salute, sicurezza ed igiene.

La formulazione dell'art. 62 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 sembrerebbe indurre a ritenere, proprio per la collocazione dell'inciso «*ai fini della prova*» all'interno del primo comma, che la forma scritta sia un requisito *ad substantiam* dell'atto, a differenza di quanto avviene per gli elementi dell'accordo (tra i quali - appunto - le forme di coordinamento), che devono essere indicati ai soli fini probatori. Quindi la forma scritta diviene un requisito essenziale del negozio (art. 1325 Cod. Civ.), con la conseguenza che il suo difetto produce la nullità dell'atto ai sensi dell'art. 1418, secondo comma, Cod. Civ.

L'indicazione per iscritto degli elementi del contratto sopra richiamati è dunque da intendersi esclusivamente come mezzo di prova e non riveste la caratteristica di elemento essenziale del negozio.

L'inadempimento dell'onere *de quo* non produce nullità, potendo la clausola interessata essere provata con altri mezzi, come la confessione o il giuramento (ma non per testimoni, salvo il caso di perdita incolpevole del documento).

Può dunque delinearsi una variegata tipologia di situazioni:

- in caso di difetto della forma scritta del contratto, dalla nullità deriverebbe, sulla base dei principi generali, l'obbligo per il committente di compensare, eventualmente secondo gli usi o l'equità, le prestazioni rese dal collaboratore, a meno che quest'ultimo non dimostri che dette pre-

(<sup>V</sup>) Cass. 9 dicembre 2002, n. 17534, pubblicata di seguito a pag. 703 e segg.; nello stesso senso, vedi Cass. 5 dicembre 1988, n. 6616, in *Rep. Foro. It.*, 1988, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 389.



stazioni erano riconducibili ad un rapporto di lavoro subordinato, invocando l'applicazione delle relative tutele;

- in caso di omessa indicazione di uno o più elementi del contratto (durata, progetto o programma, corrispettivo, forme di coordinamento, etc.), il committente ha comunque la possibilità di provare, nei limiti dianzi richiamati, la sussistenza dell'elemento mancante; e così ad esempio la durata del contratto potrebbe essere dimostrata, oltre che attraverso il giuramento o la confessione, anche per mezzo della produzione di documenti quali eventuali comunicazioni all'INPS od all'INAIL nelle quali risultino indicati i termini di scadenza del rapporto.

10. - Un discorso a parte merita la mancata «*indicazione*» del progetto o programma di lavoro o fase di esso in relazione al disposto dell'art. 69, primo comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, che introduce una sorta di presunzione legale stabilendo che l'instaurazione di rapporti di collaborazione in esame senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto; il controllo del giudice - dispone il successivo terzo comma della previsione citata - si limita all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso, e non può spingersi fino al sindacato nel merito delle scelte tecniche, organizzative e produttive del committente.

L'ipotesi contemplata dalla dianzi citata previsione dev'essere tenuta distinta da quella di cui dall'art. 62 in quanto, facendo riferimento alla omessa «*individuazione*» del progetto o programma di lavoro, sembra rinviare ad una nozione di carattere sostanziale; nella mancata «*indicazione*» del progetto rileva invece il solo difetto di un requisito meramente ed esclusivamente formale.

Ed allora, pur se correttamente indicato nel contratto, il progetto o programma di lavoro ben potrebbe poi in concreto essere insussistente, con conseguente instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato (a seguito, ovviamente, di accertamento giudiziale); ma la presunzione legale (*iuris tantum*) di cui al primo comma dell'art. 69 è da ritenersi operante fino a prova contraria, dovendo cioè ammettersi, sulla base dei principi generali dell'ordinamento ed in virtù del disposto dell'art. 2728 Cod. Civ., che sia consentito al committente di dimostrare in concreto la inconfigurabilità di un rapporto di lavoro subordinato (attraverso - a titolo meramente esemplificativo - la allegazione e prova della inesistenza di direttive nei confronti del collaboratore e dell'obbligo di questi di stare a disposizione).

11. - Occorre a questo punto verificare se la soluzione alla quale si è

perve  
dispo  
del d  
tinua  
voro  
comm  
gore  
contr.

E,  
va ser  
ad es  
tuazic  
del pr  
le, la  
comm  
me iz  
prova

In  
essen  
essere  
te app  
ziali e  
collab  
calme  
ratore  
si ven  
ridico  
la il g  
scritti  
giarsi  
peran  
fatto v  
erente

È  
gramm  
rebbe  
d.lgs.  
funzic  
subor  
auton.

No  
che in

pervenuti si ponga in contrasto con il divieto, emergente dal combinato disposto di cui al primo comma dell'art. 61 ed al primo comma dell'art. 86 del d.lgs. n. 276 del 2003, di instaurare collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili ad uno specifico progetto o programma di lavoro (fatte salve le aree di non applicazione di cui al secondo e terzo comma dell'art. 61 e le collaborazioni in corso alla data di entrata in vigore del Decreto di Riforma, la cui efficacia permane fino alla scadenza contrattualmente fissata e comunque non oltre il 23 ottobre 2004).

Ed invero, affermare che una collaborazione coordinata e continuativa senza individuazione di un progetto o programma di lavoro verrebbe ad essere qualificata come lavoro subordinato pur se nella concreta attuazione del rapporto vi sia stata piena ed effettiva autonomia da parte del prestatore comporterebbe in primo luogo, sul piano giuridico-formale, la conseguenza di dover qualificare la presunzione di cui al primo comma dell'art. 69 del Decreto - non senza ingiustificate forzature - come *iuris et de iure*, tale cioè da privare il committente della possibilità di prova contraria.

Inoltre, l'assunto sarebbe del tutto illogico ed al di fuori del sistema, essendo difficile immaginare che un rapporto di lavoro autonomo possa essere « trasformato » in rapporto di lavoro subordinato, con conseguente applicazione della relativa disciplina, pur in assenza dei requisiti essenziali e delle caratteristiche fondamentali di tale fattispecie; il rapporto di collaborazione tra le parti dovrebbe a quel punto essere in concreto radicalmente stravolto per quanto attiene alle modalità di gestione del lavoratore ed ai criteri di utilizzazione delle sue prestazioni. Com'è evidente, si verrebbe ad introdurre nell'ordinamento un procedimento logico-giuridico inverso rispetto a quello che viene comunemente seguito: di regola il giudice parte dalla realtà (processuale, quella cioè che emerge dagli scritti difensivi e dalle risultanze istruttorie), e cioè dal concreto atteggiarsi del rapporto, per darne poi la corretta qualificazione giuridica, superando così eventualmente quella attribuita dalle parti. La situazione di fatto viene in sostanza « cristallizzata » e ad essa viene data una forma coerente.

È ben vero che i rapporti di collaborazione senza progetto (o programma di lavoro), e dunque in violazione della nuova disciplina, resterebbero così sforniti di sanzione, ma è altrettanto vero che la *ratio* del d.lgs. n. 276 del 2003 è quella di colpire l'utilizzazione del co.co.co. in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato e non di « punire » le collaborazioni aventi effettiva natura autonoma.

Non resta a questo punto che auspicare un intervento del legislatore che individui per la fattispecie prospettata (e cioè, mancata individuazio-

ne del progetto o programma di lavoro ma prestazioni riconducibili in concreto ad un rapporto di natura autonoma) una sanzione in linea con i principi dell'ordinamento; e così, si potrebbe ipotizzare di porre a carico del committente il pagamento di una indennità a favore del collaboratore, eventualmente parametrata alla durata del rapporto ed alla misura del compenso concordato.

Sentenz  
Cozzi c

LAVORO  
LAVORO  
PER DAN

*È fonda  
le dell'an  
privileg  
nato per  
mo com,  
per risa  
già incl  
te, delle*

(O)

1. -  
all'art. 3  
nella pa  
tore sul  
portame

2. -  
Qu

(\*)  
ti e l'ars