

dentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa" (M. PALLINI, *op. cit.*, 24 ss.), nonché all'interpretazione più conforme alla finalità antifraudolenta della nuova normativa; per questa via, risulterebbero valorizzati i forti punti di contatto tra l'obbligazione del collaboratore a progetto e quella del prestatore d'opera, disciplinata dagli artt. 2222 e ss. c.c. (D. MEZZACAPO, *La fattispecie "lavoro a progetto"*, in *Working Paper*, C.S.D.L.E. "M. D'Antona", 2004, n. 25, 8 ss.).

Appare innegabile, d'altra parte, anche in considerazione dell'intendimento pratico che ha ispirato il legislatore, che le nozioni di progetto, programma di lavoro o fase di esso rinviino logicamente a un interesse del creditore della prestazione di lavoro temporaneamente delimitato: a fronte di un interesse del creditore permanente o di durata indeterminata, sarebbe ben difficile sostenere e dimostrare che il prestatore stia collaborando a uno specifico progetto o programma di lavoro. Può forse ipotizzarsi che la prestazione del collaboratore a progetto non conduca a un *opus* autonomamente apprezzabile, dato che la gestione autonoma in funzione del risultato non pare di per sé escludere che un "risultato" – inteso quale "scopo del committente" (A. VALLEBONA, *op. cit.*, 296) – emerga solo dal concorso con altre prestazioni o fattori produttivi; ma di certo è più difficile ipotizzare che il committente predisponga un progetto o un programma di lavoro, al quale far collaborare il prestatore, in difetto di un suo specifico interesse produttivo del quale siano identificabili un momento iniziale e uno finale. Condivisibilmente, dunque, si è ipotizzato che ciò potrebbe condurre a spostare l'attenzione, in sede di contenzioso, dalla questione spesso inafferrabile circa l'autonomia o la subordinazione della prestazione, alla questione circa l'interesse produttivo temporaneo o permanente cui la prestazione risponde (P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi ecc.*, cit., 137 ss.; S. BRUN, *op. cit.*).

5. Sulla questione del recesso, infine, il Tribunale di Ravenna aderisce all'interpretazione della dottrina maggioritaria, secondo la quale l'art. 67 del d.lgs. n. 276/2003 abilita le parti, in presenza di adeguata previsione contenuta nel contratto di lavoro, a recedere dal rapporto rispettando unicamente la "modalità" del preavviso, senza necessità di addurre alcuna causale (U. GARGIULO, *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in *Working Paper*, C.S.D.L.E. "M. D'Antona", 2004, n. 26, il quale peraltro evidenzia come la facoltà di recesso del committente incontri comunque i limiti, non disponibili, contenuti nell'art. 2227 c.c.; per l'opinione opposta, che sostiene la natura causale del recesso anche nei contratti a progetto, V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *Working Paper*, C.S.D.L.E. "M. D'Antona", 2005, n. 34).

Carlo Fossati

Avvocato del Foro di Milano – Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati

Sergio Passerini

Avvocato del Foro di Milano – Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati

(4.1. – 4.2.) Lavoro a progetto e regime sanzionatorio: una ulteriore conferma della impostazione accolta nella circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1

Nonostante i moniti di parte della dottrina e anche di numerosi commentatori, che non avevano esitato a descrivere una situazione di possibile arbitrio giurisprudenziale e di perdita irreparabile della certezza del diritto, le prime pronunce della giurisprudenza di merito confermano l'impostazione della riforma Biagi – così come già chiarita nella circ. Min. lav. n. 1/2004 (vedila in *Boll. Adapt*, 2004, n. 1) – sulle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto. Una impostazione rigorosa, ma certo non micidiale (né nel senso di introdurre nell'ordinamento nuove e intollerabili rigidità né

tanto meno forme di flessibilità selvaggia), che si pone come unico obiettivo quello di contrastare la diffusione di forme di collaborazione fittizie (per una più precisa valutazione del fenomeno in termini quantitativi e qualitativi si vedano G. CAZZOLA, A. SERVIDORI, *Le collaborazioni alla prova dei fatti: i dati dell'Inps sconfessano i luoghi comuni*, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 42, spec., e CNEL, *Rapporto del 2004*, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 52).

Dopo il Tribunale di Torino (sentenza del 15 marzo 2005, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 20) anche il Tribunale di Ravenna, in epigrafe (vedi anche il commento di C. FOSSATI, S. PASSERINI, *Ancora sul lavoro a progetto*, che precede in *q. Osservatorio*), prende infatti posizione a favore della tesi secondo cui il lavoro a progetto non è una nuova tipologia contrattuale ma, più semplicemente, una modalità operativa delle collaborazioni coordinate e continuative. Attraverso la riforma Biagi si sarebbe cioè accolta una opzione concettuale diretta a considerare, una volta per tutte, il lavoro coordinato e continuativo come una forma di lavoro autonomo genuino (cfr. C. LUCREZIO MONTICELLI, *Garante per i lavoratori e nuove forme di flessibilità aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004) introducendo per contro adeguate strumenti per sanzionare le collaborazioni che mascherano veri e propri rapporti di lavoro dipendente.

L'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003 stabilisce, in primo luogo, che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., saranno considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto, là dove manchi uno specifico progetto ovvero non sia stato identificato o, comunque, non sia possibile identificare un programma di lavoro o una fase di esso (comma 1).

In secondo luogo, qualora venga accertato dal giudice che, nella fase di esecuzione del programma negoziale concordato, il rapporto di lavoro a progetto configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si convertirà in un rapporto di lavoro dipendente. In questa ipotesi sarà il giudice a valutare, caso per caso, la riconducibilità del rapporto di lavoro a un contratto a tempo indeterminato, a termine o ad altro schema contrattuale di lavoro dipendente (comma 2). In relazione a questa ipotesi il decreto si premura tuttavia di precisare che, in coerenza con i principi generali dell'ordinamento e segnatamente con l'art. 41 Cost. (questa disposizione, contenuta anche nell'art. 27, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro, era già desumibile in via interpretativa con riferimento all'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, in materia di ipotesi che consentono la legittima apposizione del termine al contratto di lavoro: sia consentito rinviare a M. TIRABOSCHI, *Il Decreto Legislativo n. 368/2001: commentario – Art. 1: Apposizione del termine*, in M. BIAGI (a cura di), *Il “nuovo” lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, spec. 99-106), il controllo giudiziale deve limitarsi all'accertamento dell'esistenza del progetto o programma di lavoro o fase di esso, mentre non può estendersi fino al punto di sindacare le valutazioni e le scelte tecniche, organizzative o produttive del committente poste a base di esso (comma 3).

Baricentro della disciplina sanzionatoria è, senza dubbio, la disposizione di cui al comma 1 dell'art. 69, che non assume tuttavia il rilievo di una presunzione assoluta o *iuris et de iure*, come pure sostenuto da parte della dottrina, proprio perché il progetto non è elemento costitutivo di alcuna nuova fattispecie negoziale, ma mera modalità di esecuzione del lavoro da cui si presume l'autonomia della prestazione dedotta in contratto (sul dibattito occorso in dottrina relativamente alla corretta interpretazione della disposizione in esame, vedi anche, in *q. Osservatorio*, C. OGRISEG, *Conversione del contratto di collaborazione e accertamento giudiziale*, che segue, e C. FOSSATI, S. PASSERINI, *Ancora sul lavoro a progetto*, cit.). Come riconosce ora il Tribunale di Ravenna depone in questo senso anche il disposto di cui all'art. 62, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, secondo cui la forma scritta è richiesta «ai fini della prova [...] del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso,

individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto».

In mancanza di progetto, programma di lavoro o fase di esso il rapporto di lavoro si considera a tutti gli effetti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con l'onere processuale a carico del committente di provare il contrario su un piano sostanziale e non meramente formale. Come già riconosceva la circ. Min. lav. n. 1/2004, l'art. 69, comma 1, dispone dunque una presunzione semplice o *iuris tantum*, che può essere cioè superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo. Ipotizzare per contro una presunzione assoluta significherebbe congegnare non solo un apparato sanzionatorio inadeguato, al punto di poter qualificare come subordinata una prestazione di lavoro genuinamente autonoma, ma anche a rischio di incostituzionalità rispetto agli artt. 3, 41, 101 e 104 Cost. e alla congruenza della misura rispetto alla delega legislativa (per gli opportuni approfondimenti, sul punto, rinvio a M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in AA.VV., *Diritto del lavoro – I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, 1455 ss.).

Come bene precisa ora il Tribunale di Ravenna, perché si verifichi la conseguenza voluta dalla legge occorre dunque accertare non solo il requisito formale del progetto ma anche e più ancora i requisiti sostanziali. La presunzione *iuris tantum* – prosegue la sentenza – non è infatti da correlare alla sola mancanza del requisito della forma scritta, «ma esclusivamente alla mancanza dell'elemento sostanziale dello specifico progetto».

La sentenza del Tribunale di Ravenna rappresenta, a ben vedere, una ulteriore conferma non solo della impostazione del d.lgs. n. 276/2003 sul lavoro a progetto, ma anche della importanza di un approccio sereno e costruttivo alle riforme del lavoro ai fini della loro effettività. Tanto più che, sul punto, gli obiettivi della riforma sono quelli, solo a parole condivisi da tutti, di contrastare gli abusi nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative.

Michele Tiraboschi

Professore straordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

4.5. Trib. Milano 10 novembre 2005 n. 4049 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 8).

Lavoro a progetto - Esistenza e validità del progetto - Richiesta di conversione - Onere della prova - Principi generali - Mancata prova degli indici di subordinazione - Rigetto della domanda.

Ai fini della richiesta di conversione di un rapporto di collaborazione in rapporto subordinato, qualora il progetto sia valido, il lavoratore è tenuto a fornire la prova del proprio assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, così come prescritto dai principi generali in materia di onere della prova, pena il rigetto delle pretese. (Nella fattispecie la ricorrente, assunta come informatore scientifico a progetto durante un corso di formazione organizzato dalla casa farmaceutica, non ha ottenuto la conversione del contratto non avendo fornito in giudizio alcuna prova della sussistenza del requisito della subordinazione).

Conversione del contratto di collaborazione e accertamento giudiziale

Sommario: 1. La dottrina discute. – 2. Il fatto. – 3. La soluzione del Tribunale. – 4. Osservazioni conclusive.