Il lavoro a progetto: spunti di comparazione con le discipline in Europa

Matteo Luzzana
Filippo Collia
Studio Legale Zonca Briolini Felli – Bergamo

La disciplina italiana delle collaborazioni "a progetto" è parzialmente assimilabile all'esperienza tedesca e spagnola, in ragione della natura personale della prestazione e della conseguente incompatibilità con lo svolgimento di attività organizzate in forma imprenditoriale, per altri aspetti è invece similare alla disciplina francese. Le differenze tra gli istituti previsti dai vari ordinamenti riguardano peraltro prevalentemente le tutele fruite dagli incaricati, non gli aspetti gestionali, che sono sostanzialmente assimilabili. Nonostante la riforma introdotta dagli artt.61 e ss del D.Lgs. n.276/2003, la quale ha meglio regolamentato la c.d. parasubordinazione, permane tuttavia, in Italia, una forte problematica qualificatoria, non riscontrabile negli altri paesi dell'UE, che attiene la selezione delle collaborazioni genuine rispetto a forme di applicazione impropria dell'istituto. L'eterogeneità, per vari aspetti, del quadro normativo internazionale, in contrasto con gli obiettivi del Libro Verde della Commissione Europea del 20006, non ha inficiato comunque la diffusione in ambito UE di formule contraddistinte da elevata flessibilità gestionale, che scontano tuttavia in Italia la perdurante scarsa applicazione delle procedure certificatorie, sicché il quadro normativo di riferimento appare di fatto incompleto e determina problematiche applicative e disfunzionalità nel ricorso all'istituto.

(Nota redazionale)

1. Premessa; 2. Il lavoro a progetto; 3. I limiti dell'istituto nel riscontro con il diritto vivente; 4. Il libro verde della Commissione Europea; 5. Le discipline nazionali del lavoro autonomo economicamente dipendente

1. Premessa

"Zona grigia"; con questo termine è diffusa abitudine fare riferimento – anche con riflessi suggestivi – all'ambito entro il quale si collocano i rapporti di lavoro oggetto della presente analisi, al fine di significare l'esistenza di un'incertezza qualificatoria rispetto a fattispecie potenzialmente riconducibili sia al lavoro subordinato che al lavoro autonomo. Al dilemma qualificatorio consegue l'incertezza delle regole: ai fini dell'applicazione del diritto del lavoro, nella persistente dicotomia delle tutele tra l'area del diritto del lavoro e quella della disciplina del lavoro autonomo, la "zona grigia" è "zona di confine", tra "inclusione" ed "esclusione". ([1])

Il tema della possibilità di inclusione di figure di lavoro autonomo nella sfera delle tutele proprie del lavoro subordinato è stato a lungo affrontato nella prospettiva della capacità espansiva della nozione contenuta nell'art. 2094 c.c., la cui centralità ha contribuito al ritardo nello sviluppo di una vera e propria teoria generale del lavoro autonomo nel nostro ordinamento. ([2]) Il progressivo affievolirsi di tale capacità espansiva, legato a una pluralità di concause, tra cui la diffusione di forme di lavoro nelle quali il requisito dell'eterodirezione è meno manifesto, ha infine condotto a una vera e propria inversione di tendenza, il cui fulcro è divenuta la fattispecie dell'art. 409 n. 3 c.p.c., (come modificato dalla l. 11.8.1973, n. 533). La norma, peraltro esclusivamente a fini processuali, delinea non una categoria nominata di contratti, ma un'area tipologicamente indeterminata ed eterogenea nella quale rientrano forme di lavoro non subordinato, caratterizzate dalla continuità, dalla coordinazione e dalla natura prevalentemente personale dell'apporto del lavoratore. Tali rapporti sono stati definiti parasubordinati, con formula coniata in relazione a una situazione presunta di soggezione economica del collaboratore nei confronti di chi utilizza il risultato dell'attività, ([3]) la soggezione economica consiste, in particolare, nell'attenuazione o nell'esclusione della possibilità di fare ricorso alla tecnica del frazionamento dei rischi (mediante acquisizione di una pluralità di commesse) per il lavoratore autonomo che svolga attività continuativa e coordinata rispetto ad un committente. ([4])

A partire dalla modifica del 1973 dell'art. 409 c.p.c., il lavoro subordinato ha cessato di essere forma esclusiva di stabile inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione di impresa del datore di lavoro; la collaborazione coordinata e continuativa con carattere autonomo si è affiancata a, e anzi è entrata in forte concorrenza con, il lavoro subordinato,

[1] *Federico Martelloni, La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente, D.R.I., 2010, 3, 647 ss.*

[2] *Adalberto Perulli, Il lavoro autonomo, Trattato di diritto civile e commerciale, Cicu – Messineo, XXVII, Milano 1996, 18.*

[3] *Giuseppe Santoro Passarelli, Il lavoro "parasubordinato", Milano, 1979, 88; con riferimento generale ai ceti medi produttivi, T. Treu, Art. 35 I comma - Rapporti economici, Commentario alla Costituzione, Branca, Bologna 1979, 13.*

[4] *Adalberto Perulli, op. cit. 23; tale situazione rimane tuttavia dato pregiuridico, che non viene preso espressamente in considerazione dall'art. 409 n. 3 c.p.c. e quindi non ne condiziona l'applicazione, G. Suppiej, Il rapporto di lavoro, EGL, Padova, 1982, 46.*

imponendo all'attenzione generale il problema dell'abuso della fattispecie ([5]).

2. Il lavoro a progetto

E' stata la finalità di contrasto al ricorso improprio alle collaborazioni coordinate e continuative a dettare l'impostazione del legislatore delegato (L. 14.2.2003, n. 30, art. 4 comma 1 lettera c) e di conseguenza la regolamentazione del lavoro a progetto contenuta nel decreto legislativo 10.9.2003 n.276 ([6]). L'intervento è avvenuto in un contesto nel quale l'antidoto all'espansione della collaborazioni coordinate e continuative veniva prevalentemente individuato in dottrina nella "neutralizzazione" della dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo; quanto al metodo per conseguire tale risultato, sono stati di volta in volta proposti, in alternativa tra loro, quello della configurazione di un tertium genus, "nuovo tipo interstiziale" ([7]) destinatario di trattamenti garantistici mediani, e quello della codificazione di uno Statuto dei lavori con tutele modulate lungo l'intero arco dei rapporti lavorativi ([8]).
Il legislatore delegato con il D. Lgs. n.276 del 10.9.2003 ha integrato la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative prevalentemente personali, come enucleata dall'art. 409 n. 3 c.p.c., aggiungendo gli elementi necessari della durata determinata o determinabile e della riconducibilità a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso (art. 61); ha altresì vietato la conclusione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici (art. 69). Costituiscono ipotesi espressamente esentate (art. 61): le prestazioni occasionali, le professioni intellettuali riservate (cfr. art. 2229, 1), le collaborazioni in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche e le prestazioni rese da componenti di organi societari, commissioni o collegi nonché da pensionati di vecchiaia. Viene imposta la forma scritta ai fini della prova dei predetti elementi necessari e di altri contenuti del contratto (art. 62). Come noto, la disciplina sostanziale dettata per il tipo contrattuale del lavoro a progetto si limita essenzialmente alla tutela della continuazione del contratto nei casi di maternità, malattia e infortunio e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 66), nonché alla previsione del diritto a un corrispettivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, con rinvio al parametro dei compensi da lavoro autonomo in uso nel luogo della prestazione (art. 63). L'individuazione dei limiti entro cui la disciplina sostanziale può essere derogata dall'autonomia delle parti "assistita" avanti apposite commissioni in sede di procedura di certificazione della qualificazione del contratto (art. 68) è demandata dalla legge a "codici di buone pratiche" di emanazione ministeriale, destinati a recepire eventuali indicazioni provenienti dagli accordi collettivi interconfederali (art. 78).
L'intervento legislativo si è posto dichiaratamente su un piano diverso rispetto a quello del dibattito rispetto all'alternativa tra tipizzazione di un tertium genus e codificazione di uno Statuto dei lavori quale via per il superamento, o almeno il ridimensionamento, della dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato, puntando invece a contrastare l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative mediante l'introduzione di "robuste barriere di tipo definitorio e sanzionatorio" ([9]). L'opzione concettuale è stata dunque quella di partire dal presupposto della conferma della "dicotomia", riportando il lavoro coordinato e continuativo nell'area di appartenenza "a pieno titolo", cioè in quanto forma genuina di lavoro autonomo; risultato questo che è perseguito dalla riforma anche mediante il divieto espresso dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto e la loro conversione in rapporti di lavoro subordinato, come previsto dall'art. 69 comma 1 del D.Lgs. n.276/2003 ([10]).

3. I limiti dell'istituto nel riscontro con il diritto vivente

Tralasciando le pur interessantissime argomentazioni che hanno animato il vivace dibattito dottrinale sorto in proposito di tale disposizione, è qui sufficiente, ai fini della presente sintetica analisi, considerare che l'esperienza applicativa dell'istituto introdotto dal D.Lgs. n.276/2003 ha sino ad ora fatto emergere un primo limite dell'intervento, quanto meno sul piano del dichiarato fine della semplificazione dell'operazione qualificatoria. La giurisprudenza si è infatti per il momento divisa circa la natura delle

[5] *Umberto Romagnoli, Arriva un bastimento carico di 'A' , in Massimo D'Antona, Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna, Napoli, 1990.*
[6] *Michele Tiraboschi, in La riforma Biagi del mercato del lavoro, Milano 2004, 17 e ss.; cfr. inoltre la Relazione al D.Lgs. n.276/2003, e in particolare il paragrafo "Fine dell'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative".*
[7] *Federico Martelloni, op. cit., 649.*
[8] *Marco Biagi, Michele Tiraboschi, le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?, LD, 1999, 571 e ss.*
[9] *Michele Tiraboschi, in La riforma Biagi, cit. 18; Adalberto Perulli, Il lavoro a progetto tra problema e sistema, in LD, 1, 2004, p. 87.*
[10] *Michele Tiraboschi, in La riforma Biagi, cit. 19.*

presunzione di cui all'art. 69 comma 1 del D.Lgs. n.276/2003, talvolta considerata presunzione iuris et de iure e talora invece ritenuta presunzione semplice, dunque suscettibile di superamento da parte del committente che sappia assolvere all'onere di provare, secondo i criteri generali, la natura autonoma del lavoro del collaboratore, anche in mancanza dell'individuazione di un progetto o programma specifico. Una delle pronunce che si iscrivono nel primo degli orientamenti enunciati afferma a chiare lettere in motivazione che l'intento antielusivo della riforma viene perseguito sia su un piano "extraprocessuale", relativo al momento della formazione del consenso delle parti intorno al contenuto del contratto, che su un piano processuale. In questo secondo senso, i "contorni del giudizio" sarebbero determinati dal progetto/programma pattuito e dal documento che lo incorpora, ove introdotto in giudizio, senza possibilità che l'istruttoria di cui all'art. 69 comma 2 del D.Lgs. n.276/2003 indaghi la "attività compiuta dal collaboratore" se non nei limiti in cui essa corrisponde o è riconducibile all'ambito del progetto/programma scritto ([11]). Il che equivale a dire in sostanza che l'istruttoria processuale potrebbe svolgersi solo sul presupposto dell'esistenza di un progetto o programma, e quindi nell'interesse primario della parte che postuli che il rapporto lavorativo non si è concretamente svolto in conformità con il progetto / programma, al fine di rivendicare la subordinazione. Siffatta lettura della normativa determina i fautori dell'opposto orientamento ad esprimere riserve circa la compatibilità dell'art. 69 D.Lgs. n.276/2003 con il diritto di difesa tutelato dall'art. 24 Cost., ovvero con il principio sempre di rango costituzionale di indisponibilità del tipo contrattuale, laddove fosse acquisito che questo principio operi non solo con riferimento al lavoro subordinato (impedendo cioè al legislatore di negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti aventi oggettivamente tale natura), come è assodato, ([12]) ma anche per il caso opposto di norme di legge che determinino una sorta di "fuga dal lavoro autonomo" ([13]).

Quale che sia l'esito del dibattito dottrinale e la posizione su cui infine si consoliderà la giurisprudenza, resta il fatto che dall'esordio dell'istituto i dubbi interpretativi suscitati dagli articoli 61 e seguenti del D. Lgs. n.276, tra cui in primis quello relativo all'art. 69, hanno condizionato negativamente proprio la certezza della disciplina applicabile, frustrando uno degli obiettivi della riforma.

Vi sono peraltro ulteriori segni di scollamento tra gli obiettivi perseguiti dal legislatore e gli esiti cui è finora approdato il diritto vivente nello sforzo di assegnare una fisionomia precisa all'istituto del lavoro a progetto come definito dall'art. 61 del D.Lgs. n.276/2003. Il dubbio che si fa strada è che lo strumento configurato dal legislatore possa rivelarsi non adatto a restituire certezza ai rapporti giuridici già collocati in quell'area grigia al confine tra autonomia e subordinazione che si sarebbe voluta bonificare. Nell'elencare molto sinteticamente gli esempi dell'assunto, è emblematico partire dall'eterogeneità degli approdi interpretativi rispetto al requisito del "progetto specifico o programma di lavoro o fase di esso" cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ai sensi dell'art. 61. A fronte delle indicazioni più disparate provenienti dalla dottrina, ([14]) la giurisprudenza pare essersi davvero consolidata solo nell'enucleare una soglia assolutamente minima della nozione, escludendo che il progetto ovvero il programma possano limitarsi a enunciare la mera messa a disposizione di energie del prestatore di lavoro, ([15]) così come negando che il progetto sia identificabile con l'oggetto sociale dell'impresa del

---

[11] *Tribunale Milano, est. Di Leo, in OGL 2008, 859 e ss. e in part. 865; con nota di Federico Martelloni, p. 871.*

[12] *Corte Costituzionale, 23-31.3.1994, n. 115, in ADL 1, 1995, 297 e ss; cfr. Massimo D'Antona, Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro, ADL, 1995, 1, 63 e ss.*

[13] *Con riferimento al fenomeno della "fuga dal diritto del lavoro", cfr. Pietro Ichino, Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, Milano, 1989, 231 e ss.*

[14] *Si veda l'efficacissima sintesi fatta da Germano Dondi, Il lavoro a progetto dopo la finanziaria per il 2007, ADL, 1, 2008, 9 e ivi richiamo a Marco Papaleoni, in M. Grandi – G. Pera, Commentario breve alle leggi sul lavoro,Padova, 2005, 2551 e ss., che elenca: le espressioni 'progetto' e 'programma' hanno significati tra loro diversi (così la circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004), ovvero costituiscono un'endiadi (Giampiero Proia, Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro, ADL, 2003, 665); ancora, progetto e programma costituiscono oggetto del contratto (Giuseppe Santoro Passarelli, Opinioni sul lavoro a progetto, in GDLRI 2006, 380; contra Adalberto Perulli, ibidem, 381; Antonio Vallebona, Riflessioni sul concetto di progetto e programma di lavoro, www.trentarighe.com, 7.5.2007; l'oggetto del contratto andrebbe piuttosto identificato nel risultato secondo Piero Sandulli, La riforma delle collaborazioni coordinate e continuative) o rappresentano soltanto un medium che descrive le modalità della prestazione e determina il termine di durata (Laura Castelvetri, Il lavoro a progetto: finalità e disciplina, in Michele Tiraboschi (a cura di) la riforma Biagi del mercato del lavoro, Milano, 2004, 150 e ss).*

[15] *Tribunale Milano, 17.11.2007, n. 4706, DL 2008, 1, 194, con nota di Sara Huge.*

committente ([16]) o ancora con "obiettivi sociali dell'impresa" ([17]). La difficoltà percepita è tale da aver indotto il Tribunale di Bologna ad affermare addirittura che il requisito fondamentale "è descritto in modo tale da giustificare lo sconforto di chi ha rilevato l'inanità di qualsiasi sforzo interpretativo (...). Sembra di poter dire che la funzione di tale requisito (che assurge poi a requisito di forma, seppure ad probationem, ex art. 62 D.Lgs. n.276/2003) non consiste nell'essere esso una griglia selettiva delle attività che possono essere svolte nella forma del contratto a progetto, quanto piuttosto nell'imporre alle parti, e in specie al committente, un onere descrittivo rigoroso" ([18]).

Tornando alla definizione della collaborazione a progetto contenuta nell'art. 61, non paiono pacifici nemmeno il significato e la portata del fatto che la gestione del progetto / programma debba avvenire in funzione del "risultato". La sentenza appena citata del Tribunale di Bologna contiene infatti espressione – seppur in forma dubitativa – della possibilità di includere nella (o comunque di non poter escludere dalla) fattispecie non solo le obbligazioni di risultato ma anche quelle di mezzi. Tale conclusione parrebbe ad avviso di alcuni autori doversi confermare anche in considerazione dell'art. 63, che in materia di compenso valorizza qualità e quantità del lavoro svolto, e dell'art. 67 che legittima la pattuizione di clausole di recesso ante tempus dal contratto, in entrambi i casi, quindi, mostrando di prescindere dal risultato ([19]).

Un'interessante recente analisi della disciplina dell'istituto, qui già citata, ([20]) prende spunto, oltre che dalla disposizione dell'art. 69 comma 1 - in relazione alla quale auspica una prossima affermazione dell'orientamento favorevole a leggere nella norma una presunzione iuris et de iure - anche dalla necessità del rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente, richiamata nella definizione dell'art. 61. Le due disposizioni vengono considerate atte a incidere univocamente sulla qualificazione e pertanto a produrre, sul piano sistematico, un effetto di estensione dell'area della subordinazione come corrispettivo o conseguenza della più severa selezione imposta alle collaborazioni coordinate e continuative dal requisito dell'imposizione del collegamento funzionale al progetto. Tali conclusioni, secondo l'analisi, non farebbero che indirizzare il nostro ordinamento verso un riallineamento con situazioni di tendenziale collocazione delle fattispecie in esame nell'ambito della subordinazione, caratteristica che secondo l'autore sarebbe riscontrabile in contesti normativi prossimi al nostro, quali in particolare quelli spagnolo e francese.

Il timore è che una ricognizione come la presente, che limiti la sua visuale alla contingenza dello stato attuale del dibattito dottrinale e del diritto vivente (includendovi incertezze e disorientamenti attuali) non sia in grado di raggiungere conclusioni altrettanto chiare.

Nel riferimento al "rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente", ad esempio, si legge da parte di alcuni commentatori un segno della propensione del legislatore per la tesi che il coordinamento sia "qualità impressa dal lavoratore stesso alla sua attività per finalizzarla alla soddisfazione dell'interesse del committente che si sia obbligato a realizzare" ([21]). Si tratterebbe allora di una soluzione di continuità rispetto alla pregressa esperienza applicativa dell'art. 409 n. 3 c.p.c., nella quale, guardando al potere di coordinamento come direttiva o predisposizione promanante dal committente, la distinzione rispetto al potere direttivo del datore di lavoro nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato veniva tracciata su un piano meramente quantitativo. Corollario di simile impostazione era la compatibilità con la fattispecie del lavoro autonomo coordinato e continuativo di un'ingerenza del committente nell'attività del prestatore ([22]), e del potere del committente non solo di fissare, ma anche di variare in corso d'opera le modalità di adempimento della prestazione. Nella nuova prospettiva, il requisito formale dell'art. 62 lett. d del D.Lgs. n.276/2003, che richiede ai fini della prova che il contratto indichi, tra l'altro, "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", viene letto alla stregua di divieto per il committente di esercitare il potere di specificare in corso di rapporto le modalità di esecuzione della prestazione. A garanzia del fatto che non sia la parte contrattualmente più forte a completare inevitabilmente il contenuto del contratto in fase di

[16] *Tribunale Torino, 15.3.2005, ADL, 3/2007, 736.*

[17] *Tribunale Milano, 27.3.2009, n. 1378, in RIDL, 2010, 1, II, 68, con commento di Dario Scimè.*

[18] *Tribunale Bologna, 6.2.2007, ADL, 2007, 805 con nota di Francesca Marinucci.*

[19] *Andrea Rondo, Brevi cenni sui criteri distintivi tra collaborazione a progetto e rapporto di lavoro subordinato, ADL, 2006, 1720, ivi riferimenti di dottrina.*

[20] *Federico Martelloni, op. cit. 655.*

[21] *Così Marcello Pedrazzoli, Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due, in Marcello Pedrazzoli (a cura di) Il nuovo mercato del lavoro, Bologna, 2004, 705 e ss.*

[22] *Cassazione civile, sez. lav., 19.4.2002, n.5698, in LG 2002, 1164.*

attuazione, ma che al contrario venga lasciata al prestatore l'iniziativa di adattare autonomamente la propria prestazione alle esigenze dell'organizzazione del committente, il contratto dovrebbe allora contenere una previsione puntuale e dettagliata delle forme di coordinamento della prestazione che riduca al massimo l'incompletezza ex ante, evitando formulazioni troppo generiche o programmatiche. Al contempo, tale indicazione non potrà tuttavia essere tanto articolata e specifica da risultare incompatibile con l'autonomia del prestatore nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.
Questa chiave di lettura del "rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente", ove applicata, avrebbe indubbiamente un effetto di maggior rigore nella selezione delle forme genuine di collaborazione coordinata e continuativa, e corrispettivamente determinerebbe un'estensione in misura uguale e contraria dell'area del lavoro subordinato, come è stato giustamente osservato ([23]).
Anche in questo caso, tuttavia, non sembra essere ancora emersa nel diritto vivente un'effettiva consapevolezza della necessità di traslare sul piano qualitativo l'analisi del potere di determinazione della sfera debitoria da parte del creditore indotta dalla disciplina del lavoro a progetto, e non constano ancora casi nei quali la ragione della qualificazione di una collaborazione coordinata e continuativa come lavoro subordinato sia stata indicata nella specificazione da parte del committente, in corso di rapporto, delle modalità di esecuzione della prestazione, o l'incompletezza (nel senso innanzi precisato) delle modalità di coordinamento della prestazione con l'organizzazione del committente prestabilite nel regolamento negoziale.
Per concludere, le ambiguità riscontrate nell'analisi dell'istituto nel diritto vivente, trovano conferma nel fatto che il contratto a progetto è stato suo malgrado accumunato alle altre novità apportate dalla riforma del mercato del lavoro nell'accusa di aver contribuito all'attuale diffusione di rapporti di lavoro "precari", quando invece la sua finalità dichiarata non è stata certamente quella di favorire il ricorso ad un'ulteriore forma di flessibilità conseguibile attraverso un rapporto non dotato di stabilità, bensì quella – diremmo opposta – di contrastare l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative, in "concorrenza" con il lavoro subordinato. Anche il fatto che la disciplina del lavoro a progetto abbia introdotto il requisito della durata determinata delle collaborazioni coordinate e continuative rientranti nel suo campo di applicazione è insignificante, ai fini del profilo di critica in oggetto, solo che si consideri l'appartenenza alla sfera del lavoro autonomo e quindi, per il lavoratore, la sostanziale indifferenza in termini di stabilità rispetto all'ipotesi di recesso da un rapporto (di lavoro autonomo) a tempo indeterminato.

4. Il libro verde della Commissione Europea

Per gettare uno sguardo sulla disciplina data in altri ordinamenti nell'ambito europeo a fenomeni analoghi alle nostre collaborazioni coordinate e continuative e, ancor prima, sulla considerazione che ivi hanno ricevuto le problematiche ad essi connesse nonché sulle politiche promosse per la loro risoluzione, uno spunto utile è costituito dal Libro Verde della Commissione europea del 2006 sulla modernizzazione del diritto del lavoro, che tratta ex professo, in una sua parte, del "lavoro economicamente dipendente" ([24]).
Il secondo dei temi di dibattito indicati dal Libro Verde è costituito dalla "insicurezza giuridica" ([25]) connessa con la crisi della "tradizionale distinzione binaria tra 'lavoratore dipendente' e 'lavoratore autonomo'"; la crisi, viene osservato, può essere indotta da pratiche elusive, e ha prodotto negli ordinamenti nazionali dei paesi della Comunità Europea misure di contrasto del fenomeno, tra le quali viene citata a titolo esemplificativo la "introduzione di presunzioni legali obbligatorie", ([26]) accanto a misure più tradizionali connesse con l'intensificazione dei controlli dell'applicazione della legislazione. Oltre che per l'elusione delle tutele del lavoro subordinato, si segnala l'impiego del "falso lavoro

[23] *Federico Martelloni, op. cit., 657; da parte di altri autori, peraltro, il riferimento al rapporto tra autonomia della gestione del progetto e necessità del rispetto del coordinamento che caratterizza la parasubordinazione contenuto nell'art. 61 del D.Lgs. viene considerato generico e ne viene data una lettura non innovativa; cfr. Germano Dondi, op. cit.10.*

[24] *Libro Verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI Secolo", Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles, 22.11.2006, COM(2006) 708 Def.; l'obiettivo espressamente enunciato dal Libro Verde è di "lanciare un dibattito pubblico nell'UE al fine di riflettere sul modo di far evolvere il diritto del lavoro in modo tale da sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona: ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità"; la sfida lanciata è quella di conciliare "una maggior flessibilità con la necessità di massimizzare la sicurezza per tutti ("flessicurezza" o "flexicurity").*

[25] *Libro Verde "Modernizzare il diritto del lavoro", cit, 11.*

[26] *Oltre agli esempi di cui si tratterà nel prosieguo, la legge olandese sulla flessibilità e la sicurezza del 1999 ha introdotto una presunzione legale obbligatoria secondo la quale un contratto di lavoro esiste quando un lavoro è effettuato per altri in contropartita di una retribuzione settimanale o per almeno venti ore mensili durante tre mesi consecutivi; Libro Verde, cit. 12.*

autonomo", insieme all'offerta fittizia di servizi e allo "sviluppo delle catene di subappalto", per l'aggiramento di prescrizioni transitorie all'accesso a taluni mercati del lavoro nazionali poste in essere a seguito degli allargamenti della Comunità. Viene poi citato come esempio di "insicurezza giuridica" anche il fatto che, al di fuori di una volontà datoriale di elusione di norme del lavoro subordinato, lavoratori che ritengono di essere autonomi, a causa della "mancanza di chiarezza della definizione giuridica (...) dello statuto di lavoratore autonomo fornita dalle disposizioni legislative e amministrative", possano "essere considerati come lavoratori dipendenti dalle amministrazioni fiscali o della sicurezza sociale" e vedersi costretti a fronteggiare iniziative di recupero di contribuzioni sociali. Sin qui si tratta di motivazioni assolutamente sovrapponibili con le finalità antielusive che hanno dichiaratamente ispirato la formulazione della fattispecie del lavoro a progetto.

Il Libro Verde peraltro, accanto alla repressione del falso lavoro autonomo, individua come argomento meritevole di attenzione a sé e di regolazione da parte dei legislatori nazionali quello del "vero" lavoro autonomo "economicamente dipendente", auspicandone la promozione in un quadro di nuove garanzie ([27]). Il concetto di "lavoro economicamente dipendente" concerne lavoratori che "possono non ricadere nell'ambito d'applicazione della legislazione del lavoro poiché occupano una 'zona grigia' tra il diritto del lavoro e il diritto commerciale", che, benché formalmente autonomi, sono "economicamente dipendenti da un solo committente o cliente/datore di lavoro per il loro reddito".

Il documento cita alcuni esempi di interventi già compiuti da legislatori nazionali specificamente riferiti ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti, ([28]) e in particolare menziona il "targeted approach" del Regno Unito, che ha introdotto, accanto a quelle per i lavoratori dipendenti (employees), tutele rivolte ai "lavoratori" ("workers"), quale modo per attribuire ad alcune categorie di lavoratori vulnerabili coinvolti in rapporti di lavoro diritti minimi (esemplificando: diritti collegati alla protezione contro la discriminazione, alla protezione della salute e della sicurezza, alle garanzie di salario minimo, oltre che alla protezione dei diritti di negoziazione collettiva), senza giungere all'estensione dell'intera gamma dei diritti del lavoro ([29]), mentre altri diritti, in particolare afferenti alla stabilità del rapporto (preavviso di licenziamento), tendono ad essere concessi solo ai lavoratori dipendenti regolari che hanno compiuto un determinato periodo di lavoro ininterrotto per un determinato datore di lavoro.

Il Libro verde conclude il discorso con l'avvertimento che l'introduzione di requisiti minimi di legge in tutti i contratti di lavoro individuali riguardanti servizi effettuati da lavoratori autonomi economicamente dipendenti, oltre a benefici in termini di certezza e trasparenza e di definizione di livelli minimi di tutela, potrebbe limitare la portata di questi accordi contrattuali.

Al fine di far partecipare i governi degli stati membri al dibattito sulla flexicurity, il Libro Verde ha sollecitato una consultazione pubblica. Le

---

[27] *Adalberto Perulli, Per uno statuto del lavoro autonomo, DRI, 2010, 3, 621 e ss.*

[28] *Vengono citate, per l'Italia, la disciplina della parasubordinazione, quale strumento di identificazione di un'area di lavoratori "simili ai lavoratori dipendenti"; va ricordato peraltro che sino al D.Lgs. n.276/2003 la regola generale è rimasta quella della soggezione dei rapporti di lavoro parasubordinato alla disciplina sostanziale del lavoro autonomo, dovendosi considerare altrettante eccezioni ai principi generali eventuali leggi estensive delle garanzie tipiche del lavoro subordinato a quello parasubordinato (cfr. Cassazione civile 18.2.1997 n. 1459, MGL 1997, 309). Tra gli esempi di tale estensione, oltre a quelli strettamente attinenti alla sfera processuale cui appartiene la norma dell'art. 409 c.p.c. , vanno ricordati l'art. 429 c.p.c. relativo al risarcimento del danno da svalutazione monetaria (C Cost n. 76/1981, n. 76 GI, 1982, I 1 446; Cassazione civ. 15.1.1996, n. 285, Lav. nella Giurispr., 1996, 608), e l'Art. 2113 in materia di invalidità di rinunzie e transazioni (C. 23.6.1995, n. 7111 GCMass 1995 fasc. 6; C. 12.10.1987, n. 7550 GCMass¸ 1987, fasc. 10). Sono stati invece esclusi, in quanto non ne è espressamente stabilita l'applicabilità, l'art. 36 Cost., (cfr. art. 2225), l'art. 2103 (Cass. civ. 3.4.1996, n. 3089 GCMass 1996, 495), l'art. 2751 bis n. 1 (Cass. civ. 8.1.1999, n. 92, GC 2000 I 399; Trib. Genova, 27.11.1992, Fallimento 1993, 877], l'art. 2 l. 15.7.1966, n. 604 (Cassazione civ. 16.11.1987, n. 8411, OGL 1988, 189). Le più recenti pronunzie giurisprudenziali hanno prevalentemente negato l'applicabilità dell'art. 2126 (Cass. civ. 27.11.1995, n. 12259, Lav. nella Giur. 1996, 431; C. 25.3.1995, n. 3496; Trib. Milano, 31.5.1996, Gius. 1996, 3236; diff: C 23.5.1987, n. 4681, GC 1987, I 2529; C. 12.2.1986, n. 867). Viene citato altresì l'esempio delle modifiche introdotte nel 1999 in Germania, riguardanti la situazione dei lavoratori economicamente dipendenti dal punto di vista della sicurezza sociale, ampiamente riviste nel 2002. Si da' atto infine della situazione della Spagna, nella quale alla data di redazione del Libro Verde il governo aveva stipulato un accordo (26.9.2006) per l'adozione di un testo di legge relativo ai diritti alle prestazioni di cui godono i lavoratori autonomi, inclusi i lavoratori economicamente dipendenti.*

[29] *UK Department of Trade and Industry, "Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers", Marzo 2006.*

domande formulate intorno al tema trattato ([30]) sono significative, per un verso, dell'esistenza, nell'ambito dei sistemi europei di diritto del lavoro, di un progressivo ripensamento della tradizionale "dicotomia" tra subordinazione e autonomia, per un altro esprimono un'esigenza di certezza dei rapporti giuridici con riferimento alle operazioni qualificatorie (sia in funzione di contrasto alle elusioni, che per consentire "transizioni genuine" da un'area all'altra), e infine toccano il problema delle possibili tecniche di regolazione del lavoro autonomo economicamente dipendente.

5. Le discipline nazionali del lavoro autonomo economicamente dipendente

All'esperienza del Libro Verde non è purtroppo seguita un'azione di efficace coordinamento delle discipline nazionali. Anche per questa ragione, una ricognizione dell'argomento rivela un quadro estremamente eterogeneo, che rende opportuno individuare alcune coordinate per una rappresentazione minimamente sistematica ([31]).

(1) Le diverse realtà nazionali possono essere innanzitutto ordinate in relazione alla scelta di configurare il lavoro autonomo economicamente dipendente come tertium genus piuttosto che come sottocategoria nell'ambito del lavoro subordinato o del lavoro autonomo. In questo senso, hanno optato chiaramente per la ricomprensione nella categoria del lavoro autonomo sia la legge spagnola che quella italiana:

- con riferimento alla Spagna, la legge 11.7.2007, n. 20, "Statuto del lavoro autonomo" (Ley del Estatuto del Trabajador Autonomo - LETA) ha carattere di "normativa di base", volta a stabilire un insieme unitario di regole del lavoratore autonomo, pur permettendo la convivenza nel suo ambito di discipline differenziate per il lavoro autonomo in particolari settori professionali e riconoscendo un ruolo primario all'autonomia negoziale; in questa cornice, viene configurato il lavoratore autonomo economicamente dipendente ("Trabajador Autonomo Economicamente Dependiente), titolare di una disciplina speciale (capitolo III, titolo I, LETA), ([32])
- per quanto riguarda l'Italia, la scelta del campo del lavoro autonomo è stata riconfermata con l'introduzione del contratto di lavoro a progetto da parte del D.Lgs. 276/2003;
- la posizione nell'ambito della categoria del lavoro autonomo va invece considerata meno netta con riferimento alla nozione di "Arbeitnehmerähnliche Person", di cui si dirà nel seguito ([33]).
- per la Francia, la risposta varia a seconda che la tutela promani dall'interpretazione espansiva della fattispecie del lavoro subordinato (con riconduzione nell'ambito di questo), ovvero che la figura in discussione sia oggetto di assimilazione per legge al lavoro subordinato, ipotesi entrambe presenti nell'ordinamento nazionale.

(2) Un secondo criterio di comparazione tra le diverse discipline nazionali è costituito dalle tecniche adottate dai singoli ordinamenti per ritenere integrato l'elemento della dipendenza economica:

- alcuni ordinamenti utilizzano il criterio della dipendenza, totale o prevalente, dal reddito realizzato con un solo committente: è questo il caso della legge spagnola, che richiede che il TRADE percepisca da un unico imprenditore almeno il 75% dei redditi derivanti dal risultato del proprio lavoro o da attività economiche professionali; è altresì il caso della Germania: perché un lavoratore possa essere qualificato come "Arbeitnehmerähnliche Person" la maggior parte del suo lavoro o del suo reddito deve provenire da una sola persona o istituzione (un terzo per i giornalisti, gli scrittori e gli artisti, sezione 12 a, comma 3 TVG);
- Italia e Francia invece configurano il requisito in termini non direttamente economici, bensì come parasubordinazione ossia condizione in cui l'autonomia del lavoratore si contempera con (ed è dunque limitata da) continuità e coordinamento con l'organizzazione produttiva del committente.

(3) Le discipline nazionali si distinguono anche in quanto ammettono ovvero escludono dall'ambito della dipendenza economica e della relativa disciplina forme imprenditoriali, sul presupposto, nel primo caso, che la dipendenza possa configurarsi anche nel rapporto tra imprese.

---

[30] *Libro Verde "Modernizzare il diritto del lavoro", cit.,13: "7. Le definizioni giuridiche nazionali del lavoro dipendente e del lavoro autonomo devono essere chiarite in modo da facilitare le transizioni in buona fede tra lo status di lavoratore dipendente e quello di lavoratore autonomo e viceversa? 8 - È necessario prevedere un 'nucleo di diritti' relativo alle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del loro contratto di lavoro? Quale sarebbe, secondo voi, l'impatto di tali requisiti minimi sulla creazione di posti di lavoro e la tutela dei lavoratori?".*

[31] *Per un efficace quadro d'insieme, cfr. Ida Regalia, Lavoro autonomo economicamente dipendente / lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa. (2003), Milano, Ires Lombardia*

[32] *Fernando Valdés Dal-Re, Alberto Valdés Alonso, Lo statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente, DRI, 2010, 3, 705 e ss.*

[33] *Marzia Pagotto, Il lavoro parasubordinato nella Repubblica Federale Tedesca, DRI, 1998, 2 229 e ss.*

- è questa l'ipotesi della Francia, che applica la disciplina del Code du Travail a soggetti quali i gerenti non salariati, considerati imprenditori tipici, che oltre a dotarsi di un'organizzazione imprenditoriale possono persino assumere la forma societaria e tuttavia continuare a venir considerati alla stregua di lavoratori subordinati nel rapporto con il committente da cui dipendono economicamente;
- analogamente, nel diritto del Regno Unito la natura imprenditoriale di lavoratori autonomi non impedisce l'estensione agli stessi di un primo insieme di norme di tutela fondamentali, seppure lo svolgimento personale della prestazione (con riferimento alla figura del worker, di cui si dirà nel prosieguo) determini l'incremento del livello di tutela;
- nell'ordinamento italiano la nozione di dipendenza economica sub specie della parasubordinazione richiede invece l'elemento costitutivo della natura (prevalentemente) personale della prestazione, condizione che porta a configurare un'incompatibilità con lo svolgimento di attività organizzata in forma imprenditoriale, di cui si presume la sussistenza in caso di esercizio dell'attività in forma societaria ([34]);
- alla disciplina italiana è assimilabile quella tedesca, che richiede che l'opera o il servizio vengano eseguiti personalmente, senza l'apporto di altri collaboratori (Sezione 12a della legge del 1974 sui contratti collettivi, "Tarifvertragsgesetzt" - TVG);
- parimenti in Spagna nello Statuto del lavoratore autonomo (LETA) la nozione di lavoratore autonomo economicamente dipendente (TRADE) indica tra i requisiti necessari lo svolgimento personale dell'attività economica o professionale e considera incomatibile con lo status l'adozione della forma societaria.

(4) Un'ulteriore distinzione può essere tracciata in ragione dell'ispirazione fortemente antielusiva (di repressione del "falso lavoro autonomo") di alcune delle discipline: è il caso in particolare dell'istituto italiano del lavoro a progetto, ma anche dell'ordinamento tedesco. Nel caso italiano, questa caratteristica può, ad avviso di alcuni commentatori, aver determinato la sovrapposizione e la confusione dei piani su cui è intervenuto il legislatore, influenzando impropriamente l'analisi e la regolazione del lavoro autonomo economicamente dipendente ([35]).

(5) Infine, gli ordinamenti nazionali hanno anche adottato tecniche di regolazione del lavoro autonomo economicamente dipendente tra loro differenti.

- In Francia non esiste una definizione legislativa del lavoro autonomo economicamente dipendente, ma le forme di lavoro così qualificabili beneficiano comunque delle tutele dell'area del lavoro subordinato. Ciò accade innanzitutto in conseguenza di una tendenza all'espansione in via giurisprudenziale dell'area del lavoro subordinato. Il criterio tradizionale di qualificazione costituito dall'eterodirezione è stato affiancato da altri due criteri: il primo, quello dell' inserimento in un'organizzazione, si risolve in un ampliamento dell'oggetto dell'eterodirezione, non più riferita all'esecuzione della prestazione, ma piuttosto declinata come determinazione delle condizioni dell'esecuzione stessa, con riferimento al tempo, al luogo o agli strumenti di lavoro. Il criterio, riassumibile come "inserimento all'interno di un'organizzazione", ha permesso di riconoscere la qualità di lavoratori subordinati a lavoratori che godevano di una certa indipendenza nell'esecuzione della loro prestazione, come professori, medici e dimostratori commerciali. Il secondo criterio affiancatosi all'eterodirezione e che ha ampliato l'area del lavoro subordinato è quello, detto della "partecipazione all'impresa d'altri", che richiede di verificare che il lavoratore non abbia né dipendenti, né clientela propria, né sopporti i rischi d'impresa ([36]).

In secondo luogo, in Francia determinate categorie professionali vengono legalmente assimilate ai lavoratori subordinati. La tecnica si basa sul concetto di professione: la prova dell'appartenenza alla professione dispensa dalla prova dell'esistenza della subordinazione ed è sufficiente a determinare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Il diritto francese è ricorso a questa tecnica di assimilazione a vantaggio di tre tipi di professioni raggruppate per la maggior parte nel Libro VII del Code du Travail: le professioni esercitate a domicilio (lavoratori a domicilio art. L. 721-1 s.; assistenti alla maternità art. L. 773-1 s.), le professioni intellettuali o artistiche (giornalisti art. L. 761-1 s.; artisti di spettacolo art. L. 762-1) e le professioni commerciali (viaggiatori, rappresentanti di commercio e piazzisti art. L. 751-1; modelle art. L. 763-1). Nel caso dei viaggiatori, rappresentanti e piazzisti (VRP) il legislatore ha fatto ricorso a una presunzione legale assoluta di subordinazione

[34] *Cassazione Civ., sez. lav., 15.10.2010, n. 21273, in Guida al Diritto, 2011, 3, 59: "In tema di rapporto di agenzia, ai fini dell'accertamento della competenza del giudice del lavoro a giudicare della controversia insorta tra la società committente e la società agente, incombe su chi sostenga l'apporto prevalentemente personale nell'attività di agente, pur in presenza di struttura societaria, l'onere probatorio atto a smentire la presunzione in favore dell'ipotesi di attività imprenditoriale derivante dalla struttura societaria dell'agente".*

[35] *Adalberto Perulli, op. ult. cit., 630.*

[36] *Alain Supiot, Lavoro subordinato e lavoro autonomo, DRI, 2000, 2, 217 e ss.*

che opera una volta che siano soddisfatti determinati requisiti (esercizio esclusivo e costante della professione, determinazione da parte del contratto della natura dei beni commercializzati, dell'area geografica o della categoria di clienti, specificazione modalità di remunerazione); nel caso dei giornalisti, degli artisti dello spettacolo e delle modelle, la presunzione di sussistenza del contratto di lavoro subordinato è iuris tantum, venendo concessa la possibilità di provare o l'assenza di subordinazione o l'assenza del carattere personale dell'attività lavorativa ([37]).

- In Germania è stata piuttosto adottata la tecnica dell'estensione selettiva delle tutele giuslavoristiche al lavoratore autonomo economicamente dipendente, configurando la figura della "arbeitnehmerähnliche Person", lavoratore "quasi-subordinato". La definizione datane dalla sezione 12a della legge del 1974 sui contratti collettivi (Tarifvertragsgesetzt - TVG) è di "persone economicamente dipendenti e bisognose di una tutela sociale simile a quella dei lavoratori subordinati". Si è già detto in precedenza che requisiti per la qualificazione sono il carattere personale della prestazione e la provenienza della maggior parte del lavoro o del reddito da un stesso soggetto o entità economica. Tali lavoratori rimangono esclusi dal campo di applicazione della disciplina di tutela dai licenziamenti, ma beneficiano di alcune disposizioni del diritto del lavoro relative al processo del lavoro, ai congedi e alle condizioni di lavoro. Sono considerati quasi-subordinati e oggetto di disciplina particolare gli agenti di commercio e i lavoratori a domicilio.

Anche l'esperienza italiana è in qualche modo riconducibile alla tecnica dell'estensione selettiva delle tutele; si rimanda alla nota 28 per un compendio degli istituti ritenuti applicabili al lavoro parasubordinato, in aggiunta naturalmente al comune profilo processuale regolato dall'art. 409 c.p.c.. E' invece dubbia l'assimilabilità alla tecnica dell'estensione selettiva delle tutele del diritto del lavoro dell'intervento avvenuto con il d.lgs. 276/2003: i profili di disciplina in materia di retribuzione, in caso di sospensioni del rapporto per malattia e maternità e in materia previdenziale hanno solo di poco accresciuto il livello dei diritti fruibili dai prestatori (se paragonato con quelli del lavoro subordinato), mentre addirittura appare per certi versi peggiorativa la disciplina del recesso con preavviso.

Sempre iscrivibile alla tecnica dell'estensione selettiva delle tutele è la creazione nell'ordinamento del Regno Unito della figura del worker, definita dall'Employment Rights Act 1996 e ripresa dal National Minimum Wage Act 1998 e dal Working Time Regulations 1998. Secondo la definizione, ([38]) si tratta non solo del lavoratore parte di un contract of employment (lavoro subordinato), ma anche di quello impegnato in qualsiasi rapporto contrattuale nel quale sia dedotto l'obbligo del prestatore di lavoro di svolgere personalmente un'opera o un servizio per un creditore che non vada considerato, alla stregua del contratto, un cliente della professione o dell'attività svolta dal prestatore. Si tratta di una figura "estesa" di lavoratore, che nell'ambito della disciplina legislativa innanzi citata beneficia dell'applicazione di alcune soltanto delle tutele. Ai fini della delimitazione della fattispecie, vengono impiegati i criteri di fonte giurisprudenziale utilizzati per la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, stabilendo tuttavia una soglia più bassa per la qualificazione come worker, con una differenziazione meramente quantitativa rispetto al processo di qualificazione del lavoro subordinato ([39]).

- In Spagna è invece stato realizzato un intervento legislativo che segue una tecnica di regolazione diversa, mediante la configurazione di una figura sistematica – quella del TRADE, lavoratore autonomo economicamente dipendente – con una disciplina specifica, le cui tutele sono molto vicine a quelle del lavoro subordinato.

L'articolo 11 dello Statuto del lavoratore autonomo - LETA definisce i TRADE come lavoratori che "realizzano un'attività economica o professionale a titolo lucrativo ed in forma abituale, diretta e predominante per una persona fisica o giuridica, chiamata cliente, dal quale dipendono economicamente per il fatto di percepire dal rendimento del proprio lavoro o attività professionale almeno il 75 per cento del proprio reddito". Il secondo paragrafo dell'art. 11 indica alcuni requisiti necessari, e più esattamente il

[37] *Maria Teresa Pezzoni, Il lavoro parasubordinato in Francia, DRI, 2000, 3, 345.*

[38] *ERA 1996, part. XIV, Chapter III, section 230: "(3)In this Act "worker" (except in the phrases "shop worker" and "betting worker") means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) — (a)a contract of employment, or (b)any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker's contract shall be construed accordingly".*

[39] *Simon Deakin, Autonomia subordinazione e lavoro economicamente dipendente, DRI, 2004, 591; Tiziana Vettor, Tra autonomia e subordinazione. Problemi definitori e tendenze regolative negli ordinamenti giuridici europei, in Massimo Pallini (a cura di), Il lavoro a progetto in Italia e in Europa, Bologna, 2006, 163 e ss.*

fatto di non avere alle proprie dipendenze altri lavoratori autonomi o dipendenti, il divieto di appaltare o subappaltare le attività, l'autonomia nell'organizzazione dell'esecuzione dell'attività, la disponibilità di materiali ed infra-strutture con carattere economicamente rilevante. Un ultimo requisito implicito è quello della continuatività delle prestazioni, che giustifica l'inclusione nella disciplina del TRADE di previsioni riguardanti la durata della giornata lavorativa, le ferie, la predeterminazione di modi, tempi e luogo della prestazione.

Ai sensi dell'art. 12 della LETA, è il TRADE a dichiarare la propria condizione al momento della stipulazione del contratto, che ne darà conto, ferma la facoltà del committente di chiedere al TRADE dimostrazione del possesso dei requisiti di legge.

Al TRADE viene riconosciuto il diritto a un periodo di riposo annuale (di 18 giorni), così come di fruire di riposi settimanali e di un limite all'orario giornaliero in misura prestabilita.

Gli artt. 15 e 16 contengono previsioni di tutela del TRADE rispetto al recesso ingiustificato del ricorrente. Gli articoli 17 e 18 fissano rispettivamente la competenza del giudice del lavoro per le controversie tra le parti e l'obbligo di ricorso preventivo a strumenti alternativi per la risoluzione delle controversie. Vengono inoltre introdotti diritti collettivi, con previsione espressa di una contrattazione collettiva ("acuerdos de interés profesional").

V'è qui l'occasione per cogliere una differenza, apparentemente netta, rispetto all'esperienza italiana del lavoro a progetto, e per collegarvi una riflessione conclusiva. Mentre in Italia la disciplina dettata dagli articoli 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 innalza di poco i livelli di tutela e mira a una più severa selezione delle collaborazioni coordinate e continuative "genuine", il legislatore spagnolo ha invece esteso al TRADE tutele molto forti. Le incertezze qualificatorie – e i relativi corollari – in Italia sembrano continuare a interessare con intensità immutata la linea di demarcazione tra il lavoro subordinato e il lavoro a progetto, "provincia di confine" del lavoro autonomo. Non è del tutto irrealistico ipotizzare che in Spagna possa verificarsi, ad esempio in ragione del forse eccessivo livello delle tutele riconosciute al TRADE, ([40]) un fenomeno di spostamento degli interessi connessi con la qualificazione dei rapporti, e della relativa conflittualità, dalla frontiera (pacificata) con il lavoro subordinato alla linea del confine "interno" tra lavoro autonomo economicamente dipendente e lavoro autonomo tout court. Si tratterebbe, dopotutto, dell'avverarsi del monito lanciato dalla Commissione Europea nel Libro Verde: anziché "espandere l'area del lavoro subordinato", l'introduzione di requisiti minimi nei contratti dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, potrebbe condurre a limitare la portata di queste figure.

[40] *Adalberto Perulli, Per uno statuto del lavoro autonomo, op. cit., 633: l'autore peraltro critica principalmente il fatto che le tutele somministrate al TRADE siano simili a quelle tipiche del lavoro subordinato, in una logica di estensione delle tutele ed espansione del diritto del lavoro che non considera la più adatta a intercettare le esigenze dei lavoratori autonomi.*