

Opportunità e limiti

Lavoro autonomo e parasubordinato

Paola Salazar - Avvocato

Nel dibattito sempre vivo e quanto mai attuale sul tema dell'occupazione giovanile (e non) e sulle difficoltà strutturali del mercato del lavoro italiano, un posto di rilievo è occupato da anni dalle collaborazioni autonome e dalle collaborazioni a progetto.

In attesa dell'annunciata - e probabilmente auspicata - revisione della materia, può apparire utile soffermarsi sulle caratteristiche delle diverse tipologie contrattuali oggi presenti sul mercato che, se ben adoperate, presentano molteplici vantaggi dal punto di vista organizzativo, in ossequio ad un principio guida in materia di diritto civile ossia che il contratto non sia altro che lo strumento per assicurare il componimento e la regolamentazione tra le parti di interessi contrapposti.

Chi scrive è personalmente convinto che le moderne organizzazioni produttive possano avvalersi contemporaneamente sia di lavoratori subordinati sia di lavoratori autonomi a patto di una rigorosa regolamentazione contrattuale e di un altrettanto rigoroso adeguamento del modello contrattuale scelto a quelle che sono, in modo effettivo e reale, le esigenze dell'organizzazione.

La pianificazione degli assetti contrattuali connessi alla selezione delle risorse e alla conseguente gestione del rapporto di lavoro se in molti casi è obbligatoriamente governata dal costo del lavoro e quindi da oggettive neces-

sità di contenimento della spesa per il personale, si rivela tuttavia uno strumento di grande importanza pratica sul piano organizzativo, a patto di avere una chiara visione d'insieme dei limiti e delle opportunità delle diverse forme contrattuali utilizzabili.

Nelle moderne realtà produttive potrebbero convivere molto bene, lavorando fianco a fianco, sia lavoratori dipendenti sia collaboratori autonomi. Lo stesso lavoro in mobilità o *mobile working* (una sorta di evoluzione del telelavoro consentita dalle nuove tecnologie), che caratterizza ormai da tempo molti settori sia produttivi sia di servizio, non è altro che l'espressione di un bisogno sempre più sentito di libertà di movimento e di fiducia accompagnata ad una maggiore responsabilizzazione in chiave di risultato del personale dipendente. In un futuro abbastanza prossimo potrebbe non essere del tutto azzardato immaginare di poter vedere affievolito, nel rapporto di lavoro subordinato, il principio del controllo, a vantaggio di un più ampio principio di risultato e di *performance*, così come avviene nel rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato.

E ciò in quanto, come afferma da anni la giurisprudenza, ogni attività umana può legittimamente costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato oppure autonomo (1): «*un'attività lavorativa, (...) può essere svolta per*

i più diversi titoli giuridici: nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, o autonomo, o associativo, o societario, o per causa gratuita etc. Non esiste una materia ontologicamente devoluta alla subordinazione o all'autonomia, nel senso che molte attività, non tutte, possono essere svolte o in regime di subordinazione o in regime di autonomia. Ciò dipende dalla volontà delle parti e dalle condizioni oggettive.

In fase di pianificazione e avendo ben presenti le necessità del contesto organizzativo, alla luce delle necessità dell'attività di impresa, la scelta del tipo contrattuale, autonomo oppure subordinato, potrebbe in teoria essere dettata da molteplici fattori e la preferenza verso un rapporto di lavoro autonomo o di co.co.co. (a progetto e non a progetto) potrebbe anche costituire espressione di una volontà manifestata dallo stesso lavoratore.

È l'uso distorto e non corretto degli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento giuridico che crea la patologia e, quindi, il contenzioso. Ed è per tale ragione che la Riforma del 2012 (legge 28 giugno 2012, n. 92) ha introdotto una serie di norme di-

Nota:

(1) Cfr. Cass. sez. lav. 2 giugno 1999, n. 5411 e anche Cass. sez. lav. 3 aprile 2000, n. 4036; Cass. sez. lav. 25 ottobre 2004, n. 20699; Cass. sez. lav. 30 novembre 2009, n. 25244; Cass. sez. lav. 10 marzo 2011, n. 5712.

Percorsi

rette non solo a modificare la disciplina delle collaborazioni a progetto di cui agli artt. 61 e segg. D.Lgs. n. 276/2003 ma anche a regolare le collaborazioni autonome con le persone fisiche titolari di partita Iva. Pur tenendo conto della bontà dell'intento, diretto a limitare gli abusi, i correttivi hanno però avuto l'effetto di limitare fortemente il ricorso a tale tipologia di contratti anche in contesti organizzativi in cui erano tradizionalmente presenti figure di consulenti inquadrati come collaboratori a progetto o collaboratori autonomi titolari di partita Iva, con l'evidente conseguenza che tali figure di prestatori di lavoro, che in molti casi avevano scelto liberamente la prestazione di lavoro autonomo o parasubordinato, si sono trovati nella necessità di reinventarsi per non restare ai margini del mercato del lavoro, perché seppure necessari per competenze e specializzazione sono risultati di fatto inutilizzabili a causa delle limitazioni poste dalla legge e delle presunzioni di subordinazione introdotte con riguardo a tali tipologie contrattuali (2).

Consulenti: tra autonomia e subordinazione

Ma cosa significa in termini concreti che «*molte attività possono essere svolte in regime di subordinazione o di autonomia*»?

Significa, come recentemente ricordato dalla Cassazione, che nelle situazioni patologiche in cui sia nato contenzioso per la riqualificazione del rapporto di lavoro l'identificazione degli elementi dell'autonomia o della subordinazione dipende dalle concrete modalità di svolgimento della prestazione: «*ai fini*

della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, l'elemento della subordinazione (ossia della sottoposizione al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro) costituisce una modalità d'essere del rapporto, desumibile da un insieme di circostanze che devono essere complessivamente valutate da parte del giudice del merito e ciò in particolare nei rapporti di lavoro aventi natura professionale o intellettuale ed indipendentemente da una iniziale pattuizione scritta sulle modalità del rapporto; nella qualificazione del rapporto il giudice non può, pertanto, prescindere dal concreto riferimento alle modalità di espletamento dello stesso e in particolare da elementi sussidiari, che egli stesso deve individuare, quali l'autonomia gestione del lavoro da parte del lavoratore, l'assoggettamento o meno a direttive programmatiche, l'accettazione del rischio derivante dal mancato espletamento dell'attività lavorativa al fine di fruire di periodi di riposo» (3).

Per anni e in più occasioni la giurisprudenza ha ritenuto di esprimere tale principio ogniqualvolta sia stata chiamata a giudicare la scelta, eventualmente operata dalle parti, di porre in essere un rapporto di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c. ovvero parasubordinato ai sensi dell'art. 409, n. 3 c.p.c. quando, per le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro l'attività costituente l'oggetto della prestazione di lavoro avrebbe potuto, in astratto, integrare sia gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato, sia gli estremi di un rapporto di lavoro autonomo, ma sia stata correttamente formalizzata e gestita con le modalità pro-

prie del rapporto di lavoro autonomo. Chi intenda, in situazioni di questo tipo, rivendicare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato deve dedurre e provare fatti qualificanti - essenziali e sussidiari (4) - che siano idonei ad allontanare, in concreto, il rapporto di lavoro, dalla tipologia negoziale prescelta. Poiché nel diritto del lavoro vige il principio della indisponibilità del tipo negoziale per la tradizionale maggiore "debolezza" della posizione giuridica di uno dei contraenti (5), la volontà espressa dalle parti nel contratto non assume di solito rilevanza se non è accompagnata da modalità di gestione tali da ricondurre l'oggetto del rapporto al tipo negoziale prescelto. Ciò significa che la generale fungibilità nella scelta del tipo contrattuale non trova applicazione nei rapporti di lavoro e da sola non è ritenuta determinante

Note:

(2) Con riguardo a figure di giovani che non riescono ad accedere ad impieghi con contratto di lavoro subordinato e che non hanno nemmeno la possibilità di spendere le loro competenze e/o specializzazioni attraverso il ricorso alla prestazione di lavoro autonomo perché le attività non rientrano tra le professioni regolamentate, sta iniziando ad entrare nell'uso anche il termine di «auto-impiego» ossia la capacità di inventarsi o crearsi un nuovo lavoro o una nuova attività. Cfr sul punto Martina Ori, *Self employment, lavoro autonomo e auto impiego*, Bollettino Adpat 11 febbraio 2014. Tuttavia, in base ai dati diffusi dal Ministero dell'economia e delle finanze (Mef), è diminuito a gennaio 2014 il numero delle nuove partite Iva rispetto al corrispondente mese di gennaio del 2013. In particolare le aperture intestate alle persone fisiche sono calate del 9,7% rispetto al dato registrato nello scorso anno.

(3) Cfr. Cass. sez. lav. 26 agosto 2013, n. 19568.

(4) Cfr. sul punto Cass. sez. lav. 26 agosto 2013, n. 19568; Cass. sez. lav. 10 marzo 2011, Cass. sez. lav. 12 aprile 2012, n. 5576; Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150, n. 5712; Cass. sez. lav. 30 novembre 2009, n. 25224; Cass. sez. lav. 12 aprile 2012, n. 5576; Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150.

(5) Corte Cost. 31 marzo 1994, n. 115; Corte Cost. 29 marzo 1993, n. 121; Cass. sez. lav. 16 ottobre 2006, n. 22129.

se al *nomen juris* «lavoro autonomo» (o parasubordinato) eventualmente adoperato dalle parti non corrispondano comportamenti e modalità di gestione tali da far considerare il rapporto di lavoro come «genuinamente autonomo». In questo senso, vale la pena ricordarlo, la giurisprudenza è venuta elaborando un concetto di «**subordinazione forte**» intesa come «**vincolo di natura personale**» (6), che «*assocgetta il prestatore d'opera al potere direttivo (e, quindi, anche organizzativo e disciplinare) del datore di lavoro, con conseguente limitazione della libertà del primo*» (7), risultando «*necessario che la prestazione d'opera sia regolata nel suo svolgimento e che, quindi, il potere direttivo del datore di lavoro inerisca all'intrinseca esecuzione della prestazione medesima*» (8).

Tali principi hanno trovato applicazione da parte della giurisprudenza sia nella ipotesi in cui la domanda di riqualificazione del rapporto di lavoro fosse scaturita da un rapporto di lavoro autonomo, sia nei casi in cui la medesima domanda fosse scaturita da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3 c.p.c., ossia da un rapporto di lavoro caratterizzato dalla «parasubordinazione».

In tale contesto, a partire dal 2003, il legislatore ha voluto introdurre all'interno del nostro ordinamento giuridico il «lavoro a progetto», ossia una forma di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzata in misura esclusiva dalla identificazione tra le parti di un obiettivo specifico (il progetto, appunto) costituente non solo oggetto della prestazione da parte del collaboratore ma anche elemen-

to essenziale e qualificante di tale tipologia contrattuale.

Non solo, il legislatore ha voluto introdurre, altresì, per tali tipologie di rapporti una serie di garanzie formali e di condizioni giuridiche, contenute negli artt. da 61 a 60 del D.Lgs. n. 276/2003, indirizzate ad assicurare al collaboratore, pur nel quadro di un rapporto di lavoro pur sempre «parasubordinato», tutele più specifiche - in molti aspetti parificabili a quelle previste per il lavoro subordinato - rispetto a quelle conosciute ed applicate fino ad allora.

Fino alla riforma introdotta nel 2012, la quale ha voluto dare maggiore enfasi, in chiave finalistica e di risultato, alla identificazione tra le parti di un progetto, nei rapporti di collaborazione a progetto la corretta costruzione del progetto e la rispondenza dello stesso ad effettive necessità in termini di risultato, coerentemente con l'interesse delle parti, assicuravano legittimità e correttezza al rapporto di lavoro di collaborazione. Ciò soprattutto se le corrette modalità di gestione del rapporto di lavoro si accompagnavano al rispetto del requisito essenziale per la qualificazione di tale forma di contratto, ossia al progetto, in ossequio agli ordinari criteri elaborati dalla giurisprudenza ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato (personalità della prestazione, autodeterminazione da parte del collaboratore, assenza di vincoli di orario e/o di esclusiva, corrispettivo stimato in base a qualità e quantità del lavoro, assenza di postazioni fisse, assenza di vincoli gerarchici etc.).

Per contro, la genericità del progetto oppure la pre-costituzione tra le parti di un pro-

getto simulato finalizzato a realizzare il soddisfacimento di interessi non reali o fittizi i quali nulla avevano a che vedere con un genuino obiettivo di tipo finalistico proprio dei rapporti di collaborazione autonoma, compromettevano la validità e la tenuta dell'intero contratto, pur in presenza di una adeguata gestione del rapporto di lavoro, con la conseguenza di indurre il personale ispettivo a ritenere simulato il rapporto di collaborazione.

Il Ministero del lavoro, attraverso le proprie circolari interpretative aveva a tal fine ritenuto opportuno precisare, in più occasioni, i criteri in base ai quali è possibile ritenere legittimo un progetto (9): «*il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa. L'individuazione del progetto da dedurre nel contratto compete al committente. Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e pro-*

Note:

(6) Cfr. da ultima Cass. sez. lav. 24 febbraio 2006, Cass. sez. lav. 4 novembre 2000, n. 14414, Cass. sez. lav. 11 settembre 2000, n. 11936; Cass. sez. lav. 11 giugno 1999, n. 5787; Cass. sez. lav. 3 aprile 2000, n. 4036; Cass., sez. lav., 17 aprile 1990 n. 3170, Cass. sez. lav. 3 aprile 1990 n. 2680; 27 gennaio 1989 n. 52410, 6 dicembre 1986 n. 7286.

(7) Cass. sez. lav. 23 aprile 2001, n. 5989; Cass. sez. lav. 7 dicembre 2004, n. 22929; Cass. sez. lav. 8 febbraio 2010, n. 2728.

(8) Cfr., in particolare, Cass. sez. lav. 22 novembre 1999, n. 12926; Cass., sez. lav., 8 settembre 1989 n. 3895; Cass. sez. lav. 20 settembre 1988 n. 3930 e più di recente Cass. sez. lav. 14 aprile 2008, n. 9812 e Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150.

(9) Cfr. sul punto le circolari Ministero del lavoro 8 gennaio 2004, n. 1; 14 gennaio 2006, n. 17; 29 gennaio 2008, n. 4.

duttive sottese al progetto sono insindacabili.».

Tali criteri sono stati ripresi e ulteriormente specificati in più occasioni in funzione del raggiungimento di un risultato avendo riguardo specifico all'attività svolta nei call center: «un progetto, (un programma di lavoro od una fase di esso) possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center purché in ogni caso idonei a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti, che l'operatore telefonico assume l'obbligo di eseguire entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro» (10).

La circolare del Ministero del lavoro n. 4/2008, richiamandosi ai predetti principi, aveva voluto specificare, quale ulteriore requisito, che il progetto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva, né può consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore. Ciò voleva significare, in pratica, che se da un lato è possibile ricorrere alle collaborazioni a progetto anche in relazione ad attività correlate all'attività principale o accessoria dell'impresa, dall'altro resta imprescindibile la valutazione (da parte del personale ispettivo e da parte del giudice, in caso di contenzioso) in merito al tipo di attività richiesta al collaboratore nel quadro delle concrete modalità di gestione del rapporto di lavoro (11).

Lavoro a progetto dalla Riforma Biagi alla Fornero

Il criterio finalistico

Fino alla riforma Fornero e alle rilevanti modifiche che

sono state introdotte in materia di collaborazioni a progetto e di collaborazioni autonome con i titolari di partita Iva (queste ultime prima del 2012 mai normate ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro), il criterio finalistico appena enunciato induceva a non ritenere vietate attività che fossero comunque riconducibili all'attività dell'impresa, sia perché le stesse circolari interpretative ammettevano la correlazione funzionale tra il progetto e l'attività dell'impresa, sia perché, come riportato nella stessa circolare del Ministero del lavoro n. 1/2004: «le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili». In altre parole, poiché la libertà dell'iniziativa economica riceve tutela a livello costituzionale e poiché nel contesto dell'attività economica e produttiva molte attività possono ragionevolmente prestarsi ad essere circoscritte in un ambito progettuale, era possibile ritenere lecito un «progetto», ogniqualvolta il Committente avesse individuato uno specifico obiettivo ed in relazione a questo avesse affidato al collaboratore un'attività prodromica e funzionale al suo conseguimento.

Ciò è confermato anche dallo stesso significato letterale attribuito al termine «progetto» nella lingua italiana: termine che non è destinato ad indicare solo gli elaborati tecnici di tipo ingegneristico o architettonico, ma anche «un'ideazione, un piano, una proposta per l'esecuzione di un lavoro o di una serie di lavori». Pertanto, a titolo esemplificativo, erano da ritenersi ammissibili i progetti che avessero, quale contenuto, esigenze organizzative specifiche anche se non necessariamente uniche e irripetibili

(12) quali un'attività di marketing su uno specifico prodotto, un'attività di ricerca per l'avviamento o l'implementazione di una nuova linea produttiva o commerciale, oppure per la ristrutturazione di una linea produttiva o commerciale, un piano di formazione teorico-pratica, un'attività di start-up di un settore da far confluire in un secondo momento nell'attività produttiva o commerciale (il *programma di lavoro* che la riforma del 2012 ha ritenuto di eliminare), l'analisi di soluzioni logistiche più economiche o semplicemente migliori in termini di efficienza, il miglioramento o l'implementazione dei sistemi di comunicazione, la ricerca di una nuova sede, la ricerca di nuovi settori di investimento o di nuovi mercati, lo sviluppo di progetti in campi di interesse per futuri investimenti nel sociale, nella cooperazione a livello regionale, interregionale, nazionale e internazionale e così via.

Tutto questo è di fatto mutato con la riforma del 2012 ed a seguito delle modifiche intro-

Note:

(10) Cfr. la circolare Ministero del lavoro 14 gennaio, 2006, n. 17. Dopo le modifiche apportate all'art. 61 D.Lgs. n. 276/2003 dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 134 è divenuto legittimo il ricorso al contratto di co.co.pro. per le «attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound». Cfr. sul punto anche la circolare Ministero del lavoro 2 aprile 2013, n. 14.

(11) Cfr. sul punto tra i commenti alla Riforma, G. Bufola, F. Pasquini, D. Venturini, *Lavoro a progetto*, in AA.VV., *La nuova riforma del lavoro*, Milano 2012; G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, 10/2012. D. Mezzacapo, *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, in G. Santoro Passarelli (a cura di) AA.VV., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, 2014.

(12) Cfr. sul punto G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, n. 10/2012.

dotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 e dai suoi successivi correttivi (come si vedrà nel secondo approfondimento di questo percorso). La riforma, infatti, è intervenuta in modo significativo e particolarmente rigido sia sul fronte delle collaborazioni a progetto, sia su quello delle collaborazioni autonome con le persone fisiche titolari di partita Iva (come si vedrà invece nel terzo approfondimento di questo percorso), introducendo delle presunzioni giuridiche - anche assolute - dirette a guidare in modo rigoroso sia l'operato degli ispettori, sia il lavoro degli interpreti e dei giudici.

Va detto che, nel primo decennio di applicazione pratica della disciplina introdotta nel 2003, la giurisprudenza prevalente, continuando ad applicare i criteri che nel tempo erano stati sempre utilizzati per valutare se la gestione del rapporto di lavoro potesse presentare i requisiti di autonomia propri del rapporto di lavoro autonomo «genuino» (13), ha ritenuto di riqualificare il rapporto di lavoro come rapporto di lavoro subordinato - con applicazione di una presunzione *juris et de jure* - solo nelle ipotesi di totale assenza del progetto (14).

Proprio l'uso a volte distorto delle collaborazioni a progetto e l'assoluta genericità e indeterminatezza del progetto, in alcuni casi identificato in modo così generico da costituire solo l'occasione per ricevere una prestazione in tutto e per tutto identica a quella che poteva essere fornita da altri prestatori di lavoro inquadrati all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro con contratto di lavoro subordinato (15), hanno indotto il legislatore del 2012 ad adottare dei correttivi che hanno da un lato complicato

la gestione del rapporto di lavoro e, dall'altro, hanno posto le basi per determinare, già in fase di elaborazione del contratto, una maggiore attenzione ad una serie di elementi quali:

a) la natura della prestazione richiesta al collaboratore ai fini di una più precisa identificazione degli elementi qualificanti il progetto il quale oltre a dover essere obbligatoriamente indicato all'interno del contratto quale requisito richiesto per la validità dello stesso (art. 62, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 7, comma 2, lett. d) del D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni in legge 9 agosto 2013, n. 99) non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente e non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (16);

b) la determinazione del corrispettivo per il quale vengono richiamati i minimi previsti dalla contrattazione collettiva per il corrispondente settore di riferimento per mansioni equiparabili (17);

c) l'autonomia, da parte del collaboratore a ricevere altri incarichi di contenuto analogo (che si traduce nell'assenza di vincoli di esclusiva a favore del committente);

d) le modalità di gestione del rapporto di lavoro e il coordi-

Note:

(13) Cfr. sul punto Tribunale di Torino 5 aprile 2005; Tribunale di Milano 10 novembre 2005; Tribunale di Genova 7 aprile 2006; Tribunale di Bologna 6 febbraio 2007; Tribunale di Torino 23 marzo 2007; Tribunale di Pisa 21 gennaio 2008; Tribunale di Milano 18 luglio 2011. In particolare, seppure orientamento minoritario, in merito alla rilevanza che hanno gli elementi di autonomia del rapporto di lavoro cfr. anche Tribunale di Roma 8 ottobre 2007 nel quale si è valutato, con riferimento ad un'attività di collaborazione finalizzata al recupero crediti che:

1) l'attività in sé, caratterizzata dalla sottoscrizione, di volta in volta, di singole lettere di incarico

e consistente nell'espletamento di telefonate di sollecito a clienti, di società ed enti morosi nei pagamenti, era caratterizzata da responsabilità di risultato, senza soggezione ad orario di lavoro, né obbligo di prestazione minima, ovvero di giustificazione delle ragioni di una eventuale mancata prestazione;

2) il compenso era commisurato ai risultati raggiunti dal collaboratore e cioè, per parte in misura fissa, in ragione del numero di pratiche trattate e, per parte in misura variabile, per pratica gestita nonché in ragione del numero di pratiche gestite oltre una certa soglia, ovvero in ragione del totale del credito recuperato;

3) le direttive eventualmente impartite al collaboratore erano di carattere generale, avevano l'obiettivo di assicurare il coordinamento dell'attività del collaboratore con le scadenze e gli obiettivi di recupero crediti del cliente/committente;

4) l'inserimento in azienda e la continuità della collaborazione erano pienamente coerenti con il tipo di attività concordata e strettamente funzionali alle varie fasi del procedimento di recupero crediti;

5) l'orario di lavoro (9.00-18.00 e 18.00-21.00) era strettamente correlato agli obiettivi del recupero credito, non era per nulla imposto ai collaboratori ma era direttamente funzionale a rendere più proficue le diverse attività di recupero, tenendo conto delle fasce orarie di possibile reperibilità dei debitori (va ricordato a questo proposito che, come affermato dal Consiglio di Stato con la sentenza n. 1743 del 3 aprile 2006, alle parti di un contratto a progetto non è recisamente preclusa la possibilità di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione se questa è funzionale all'oggetto del rapporto e al risultato dedotto in contratto);

6) le assenze venivano concordate tra i vari collaboratori in modo tale da assicurare il rispetto delle scadenze che costituivano l'oggetto del contratto, senza alcuna imposizione, o addirittura predeterminazione delle stesse da parte del Committente.

(14) Si tratta del fronte più rigorista che ha riconosciuto in questi anni nel disposto dell'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 l'esistenza di una presunzione assoluta di subordinazione in caso di assenza di progetto, senza ammettere, quindi, la prova contraria in merito alla corretta gestione del rapporto di lavoro come rapporto di lavoro autonomo. Cfr. sul punto Tribunale di Milano 2 e 5 febbraio 2007; Tribunale di Milano 12 ottobre 2007; Corte d'Appello di Brescia 22 febbraio 2011; Corte d'Appello Firenze, 17 gennaio 2012; Corte d'Appello di Brescia 11 ottobre 2012; Tribunale di Milano 13 dicembre 2012.

(15) Cfr. da ultimo sul punto Cass. sez. lav. 25 giugno 2013, n. 15922.

(16) Cfr. sul punto la circolare Ministero del lavoro 11 dicembre 2012, n. 29 e la lettera circolare del Ministero del lavoro 22 aprile 2013, n. 7258. In merito alle novità introdotte dal D.L. n. 76/2013, cfr. la circolare Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35.

(17) Per la determinazione del corrispettivo con riferimento alle attività di call center outbound cfr. la lettera circolare del Ministero del lavoro 12 luglio 2013, n. 12693.

namento con l'attività del committente;

e) le modalità del recesso dal rapporto di lavoro da parte del committente;

f) lo svolgimento dell'attività, da parte del collaboratore, con modalità tali da non ricondurla all'attività svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa del committente.

In base ai medesimi presupposti, il rigore voluto dal legislatore nella materia dei contratti di collaborazione a progetto ha poi coinvolto anche i contratti di lavoro autonomo sottoscritti, ai sensi dell'art. 2222 e segg. c.c. con le persone fisiche titolari di partita Iva. In questo settore, arricchitosi dopo la legge n. 92/2012 di una serie di provvedimenti ulteriori diretti a dare maggiore chiarezza al quadro normativo di riferimento (18), il legislatore ha infatti posto una serie di condizioni e ha introdotto alcune presunzioni di legge (art. 69-bis D.Lgs. n. 276/2003) che hanno avuto l'effetto di ridurre fortemente, come già detto in premessa, gli ambiti di libera scelta tra le parti del rapporto di lavoro. La previsione di una presunzione - seppure relativa e che ammette quindi la prova contraria - di riconduzione del rapporto di lavoro ad una collaborazione coordinata e continuativa (nuovo art. 69-bis D.Lgs. n. 276/2003) determina, di fatto, anche in questo ambito, una particolare attenzione nella stesura del contratto e nella valutazione delle specifiche competenze professionali del lavoratore autonomo - anche alla luce delle integrazioni alla norma intervenute con il decreto 20 dicembre 2012 e la legge n. 4/2013 - al fine di evitare che per effetto della oggettiva assenza di un progetto (che a questo punto sarebbe consigliabile inserire anche

in questi contratti) e per le modalità di gestione del rapporto di lavoro, lo stesso possa essere ricondotto, di fatto, con un meccanismo di «*doppia presunzione*» (19) ad un rapporto di lavoro subordinato.

In questo ambito, quindi, acquisiranno sempre maggiore rilevanza, sia durante la fase ispettiva (20) sia ai fini della prova in ipotesi di contenzioso, i criteri essenziali e sussidiari che nel tempo sono stati elaborati dalla giurisprudenza per la riqualificazione, come rapporto di lavoro subordinato, di un rapporto di lavoro autonomo, quali a titolo esemplificativo:

- l'inserimento funzionale del prestatore di lavoro nell'organizzazione produttiva del committente;
- la totale assenza di autonomia nell'esecuzione della prestazione;
- la previsione di vincoli di orario e di presenza giornaliera, accompagnata dalla timbratura di badge o dalla compilazione di rapportini;
- l'obbligo di segnalare e giustificare le assenze;
- la previsione di vincoli di esclusiva a favore del committente nell'esecuzione della prestazione accompagnata dalla numerazione periodica delle fatture sempre nei confronti del medesimo committente;
- il rispetto di vincoli gerarchici e di coordinamento puntuale dell'attività del collaboratore;
- la determinazione del compenso in relazione alla disponibilità del tempo per l'esecuzione della prestazione;
- la puntuale programmazione di periodi di riposo per ferie e festività;
- la previsione di una postazione fissa di lavoro e il conferimento di mezzi e strumenti di lavoro da parte del committente ed in via esclu-

siva, quali pc, auto, *tablet*, telefono cellulare etc.

Note:

(18) Ci si riferisce al D.M. del Ministero del lavoro 20 dicembre 2012 previsto dall'art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 recante l'identificazione delle attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi e alla legge 14 gennaio 2013, n. 4 sulle professioni non regolamentate.

(19) G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, 10/2012.

(20) Cfr. la circolare Ministero del lavoro 27 dicembre 2012, n. 32 e la circolare Inail 20 marzo 2013, n. 15.