

Progetto a maglie strette

Tratto da: **ILSOLE24ORE** - [<http://www.ilsole24ore.com/>]

17.05.2005 - di Cristina Petrucci e Stefano Taddei

Sentenza del tribunale di Torino sulla qualificazione dei rapporti di collaborazione. Necessario individuare i confini dell'attività per evitare la sanzione della trasformazione del contratto

Linea dura sui lavori a progetto, in quella che si segnala come una delle prime decisioni giurisprudenziali sulla qualificazione e sulle caratteristiche delle "nuove" collaborazioni previste dalla legge Biagi.

Secondo il giudice del Lavoro di Torino, i collaboratori a progetto utilizzati con le modalità tipiche dei dipendenti hanno diritto alla trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ne consegue che il recesso intimato dall'azienda integra gli estremi di un licenziamento "ad nutum", vale a dire senza giusta causa, e come tale illegittimo, con l'obbligo di reintegrare nel posto di lavoro ove sia applicabile l'articolo 18 della legge n. 300/1970.

La sentenza, depositata il 5 aprile, rappresenta certamente un primo segnale d'allarme per quelle aziende che, con eccessiva disinvoltura, fanno un uso non corretto della nuova fattispecie dei contratti a progetto introdotta dalla legge n. 30 del 2003 (la legge Biagi)

Con il Dlgs 276/2003 (articolo 61-69) sono state dettate, in attuazione della legge n. 30, chiare disposizioni di natura giuslavoristica per regolare le collaborazioni coordinate e continuative, meglio note come Co.co.co, fino a quel momento disciplinate solo da norme di carattere fiscale e contributivo.

Il legislatore, nel dare un quadro organico delle collaborazioni, ha formalizzato anche l'aspetto sanzionatorio conseguente a un uso fraudolento del nuovo strumento del contratto a progetto. Infatti, l'articolo 69 del Dlgs 276/2003 prevede la trasformazione in un rapporto di lavoro subordinato. Ciò, sia nel caso di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno "specifico" progetto, programma di lavoro o fase di esso, sia nel caso in cui il giudice del lavoro accerti che il rapporto instaurato sia venuto, in realtà, a configurare un rapporto di lavoro subordinato.

La sanzione così prevista non fa che recepire la giurisprudenza da tempo consolidata nelle controversie in materia di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

In questo senso la sentenza del giudice del lavoro di Torino, pur attinente a una nuova fattispecie contrattuale, si caratterizza per la continuità con il precedente orientamento, espresso sia dai giudici di legittimità che da quelli di merito, anche se non mancano elementi di novità, di carattere interpretativo.

In particolare, nella pronuncia del tribunale del lavoro piemontese viene effettuata un'attenta disamina della "specificità" del progetto che rappresenta uno degli elementi necessari del contratto di lavoro.

Il giudice, pur non facendo coincidere la specificità con "l'individualizzazione" del progetto, tagliata su misura del singolo collaboratore, giunge a escluderne la genuina esistenza ove questo riguardi prestazioni identiche per tutti indistintamente i collaboratori e vada a coincidere con l'attività aziendale stessa, come verificatosi nella vicenda in esame

Quindi, dopo aver messo in evidenza che nella fattispecie concreta, in considerazione delle modalità di esecuzione della prestazione, si riscontravano numerosi elementi tipici della subordinazione, il giudice di Torino ha affermato che, in mancanza di un progetto specifico, il rapporto in questione è da considerarsi, fin dalla sua costituzione, rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

È interessante evidenziare come, nel pervenire a questa conclusione, il giudice torinese - aderendo all'interpretazione offerta dalla dottrina e riscontrabile anche nella

- abbia inquadrato giuridicamente questa sanzione in una presunzione relativa, superabile solo ove il committente fornisca in giudizio la prova dell'esistenza di un rapporto autonomo.

Dai primi riscontri, dunque, la nuova fattispecie contrattuale delle collaborazioni a progetto resta assoggettata a chiari limiti, non solo di natura sostanziale, ma anche formale. È il caso della necessità di individuare chiaramente, così come vuole la legge, un progetto specifico che renda credibile il ricorso a questa forma di collaborazione.

Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto.

I. IL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA NELLA MODALITÀ C.D. A PROGETTO: DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

La definizione di lavoro a progetto – e la relativa disciplina – è contenuta negli articoli da 61 a 69 del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

Ai sensi dell'art. 61, comma 1, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. devono essere "riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

L'art. 61 non sostituisce e/o modifica l'art. 409, n. 3, c.p.c. bensì individua, per l'ambito di applicazione del decreto e - nello specifico - della medesima disposizione, le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro del collaboratore, utili ai fini della qualificazione della fattispecie nel senso della autonomia o della subordinazione.

Sul piano generale, peraltro, il lavoro a progetto non tende, allo stato, ad assorbire tutti i modelli contrattuali riconducibili in senso lato all'area della c.d. parasubordinazione. L'articolo 61, oltre a definire positivamente le modalità di svolgimento delle collaborazioni coordinate e continuative c.d. a progetto, esclude infatti dalla riconducibilità a tale tipo contrattuale:

le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, sempre con il medesimo committente, sia superiore a 5 mila Euro. Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative per le quali, data la loro limitata "portata", si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto e, dunque, di sottrarle dall'ambito di applicazione della nuova disciplina; tali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti di cui agli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo, sia dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, ossia dove non si riscontra un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni e che proprio per questa loro natura non sono soggette agli obblighi contributivi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative bensì a quelli di cui all'articolo 44, comma 2, del decreto-legge n. 269 del 30 settembre 2003, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;

gli agenti ed i rappresentanti di commercio continuano ad essere regolati dalle discipline speciali;

le professioni intellettuali, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003;

le collaborazioni rese nei confronti delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (art.90 legge n. 289/02);

componenti di organi di amministrazione e controllo di società;

partecipanti a collegi e commissioni;

collaboratori che percepiscano pensione di vecchiaia.

La disciplina che emerge dall'art. 61 è, come detto, finalizzata a impedire l'utilizzo improprio o fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative. Al di fuori del campo di applicazione dell'art. 61 si collocano, con tutta evidenza, fattispecie che non presentano significativi rischi di elusione della normativa inderogabile del diritto del lavoro.

Occorre, peraltro, ribadire che sia l'introduzione nel nostro ordinamento della fattispecie dei rapporti di

collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto sia la previsione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a carattere occasionale ex art. 61, comma 2, del d. lgs. n. 276/03, non hanno certamente comportato l'abrogazione delle disposizioni del contratto d'opera di cui all'art. 2222 e ss. del codice civile. Ne consegue che, ad esempio, nel caso di un prestatore d'opera che superi, nei rapporti con uno stesso committente, uno dei due limiti previsti dall'art. 61, comma 2, del d. lgs. n. 276/03, non necessariamente dovrà veder qualificato il proprio rapporto come collaborazione a progetto o a programma, ben potendosi verificare il caso che quel prestatore abbia reso una o più prestazioni d'opera ai sensi dell'art. 2222 e seguenti del codice civile.

L'articolo 3 della legge n. 91 del 23 marzo 1981 ha previsto, al secondo comma, talune ipotesi in cui la prestazione sportiva dell'atleta è resa nella forma del contratto di lavoro autonomo; lavoro autonomo che può anche svolgersi, qualora ne ricorrano i presupposti, in forma di collaborazione coordinata e continuativa. Deve ritenersi che in quest'ultimo caso, trattandosi di attività tipiche contemplate espressamente dal legislatore, non si applichi la disposizione che prevede la necessità dell'indicazione di un progetto.

Va precisato, altresì, che nell'espressione "collegi e commissioni" delle società, sopra richiamati, sono inclusi anche quegli organismi aventi natura tecnica.

Nella esclusione dei percettori di pensione di anzianità, è evidente che debbano essere compresi quei soggetti, titolari di pensione di anzianità o di invalidità che, ai sensi della normativa vigente, al raggiungimento del 65° anno di età, vedono automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia.

Va peraltro rilevato che, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 276/03, la pubblica amministrazione può continuare a stipulare contratti di collaborazione senza tener conto dei limiti introdotti dalla novella mantenendo il riferimento all'art. 409 n. 3 c.p.c. la cui previsione, per i rapporti che vedano una parte pubblica, non ha subito modificazioni in attesa delle eventuali future determinazioni da adottarsi, ai sensi del comma 8 dell'art. 86 del decreto legislativo n. 276/03, da parte del Ministro per la Funzione pubblica e delle organizzazioni sindacali, in sede di armonizzazione dei profili conseguenti all'entrata in vigore del decreto legislativo in argomento.

Si deve evidenziare, infine, che nell'ambito di applicazione della disciplina in esame dal 24 ottobre 2003 non è più possibile porre in essere rapporti ascrivibili alla collaborazione coordinata e continuativa che non siano riconducibili alla modalità del lavoro a progetto, fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 61, sopra richiamate, per le quali continua a trovare applicazione la previgente disciplina.

II. I REQUISITI QUALIFICANTI DELLA FATTISPECIE

Le collaborazioni coordinate e continuative secondo il modello approntato dal legislatore, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, restano caratterizzate dall'elemento qualificatorio essenziale, rappresentato dall'autonomia del collaboratore (nello svolgimento della attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso), dalla necessaria coordinazione con il committente, e dall'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

Quanto a quest'ultimo requisito, va comunque ricordato che l'art. 62, comma 1, lett. d), del decreto legislativo, prevede che tra le forme di coordinamento dell'esecuzione della prestazione del collaboratore a progetto all'organizzazione del committente sono comprese anche forme di coordinamento temporale. Ond'è che l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti su dette forme di coordinamento.

Tali requisiti costituiscono il fulcro della differenziazione tra la tipologia contrattuale in esame e quelle riconducibili, da un lato, al lavoro subordinato e, dall'altro, al lavoro autonomo (art. 2222 c.c.).

Con particolare riguardo al lavoro a tempo determinato, ove la prestazione è resa con vincolo di

subordinazione ed il termine delimita pertanto esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente individuate, il lavoro a progetto si differenzia per ciò che la durata del rapporto è funzionale alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, in regime di totale autonomia.

In tal senso, infatti, è significativo che ai sensi dell'art. 61, comma 1, il collaboratore deve gestire il progetto in funzione del risultato, che assume rilevanza giuridica indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Del tutto coerentemente, del resto, ai sensi dell'art. 67, comma 1, il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma di lavoro o della fase di esso.

IL PROGETTO

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 produttive sottese al progetto sono insindacabili.

IL PROGRAMMA O LA FASE DI ESSO

Il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale.

Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

L'AUTONOMA GESTIONE DEL PROGETTO O DEL PROGRAMMA

Nell'ambito del progetto o del programma la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore.

Ciò perché l'interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta.

Le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto hanno una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso. Nel caso di programma di lavoro la determinabilità della durata può dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. La determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell'an ma non anche necessariamente nel quando.

IL COORDINAMENTO

Indipendentemente da ciò, pur tuttavia, il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e, per questo, deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente.

Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del

programma di lavoro, ferma restando, ovviamente, l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto.

III. LA FORMA

Il contratto è stipulato in forma scritta.

È una forma richiesta ad probationem e non ad substantiam.

Contenuto necessario, ai fini della prova del rapporto posto in essere, sono i seguenti elementi:

indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

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;

le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, (oltre quelle previste ex art. 66, comma 4, del d. lgs. n. 276/03).

E' opportuno sottolineare che, seppure la forma scritta sia richiesta solo ai fini della prova, quest'ultima sembra assumere valore decisivo rispetto alla individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in quanto in assenza di forma scritta non sarà agevole per le parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa appunto a un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

IV. POSSIBILITA' DI RINNOVO

Analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore.

Quest'ultimo può essere a maggior ragione impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto diverso.

Tuttavia i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina.

Ciascun contratto di lavoro a progetto deve pertanto presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge.

V. IL CORRISPETTIVO

Il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.

Il parametro individuato dal legislatore è costituito dai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Pertanto, stante la lettera della legge (art. 63) non potranno essere in alcun modo utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati.

La quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e, cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

VI. LE TUTELE

Tra gli scopi dichiarati dal Legislatore era espressamente individuato l'incremento delle tutele per i collaboratori.

L'art. 66, infatti, appronta un sistema di tutele minimo con particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia ed all'infortunio stabilendo in primo luogo che essi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Malattia e infortunio: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza (la previsione è derogabile dalle parti), ma il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Gravidanza: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Si applicano inoltre al collaboratore:

le disposizioni di cui alla legge n. 533 del 1973 sul processo del lavoro;

l'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che prevede per le lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95, art.2, comma 26, non iscritte ad altre forme obbligatorie l'applicazione dell'art. 59 della legge n. 449/97;

il decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni (ovviamente quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art.51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001).

Riguardo in particolare alla protezione contro i rischi lavorativi, occorrerà naturalmente considerare che, stante la ratio del d.lgs. n. 626 - principalmente orientata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro - non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorché nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente). Non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso d.lgs. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7).

In proposito, l'attuazione della delega (di cui all'articolo 3 della legge di semplificazione 2001, n. 229 del 2003) per il riassetto normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce l'occasione per un adattamento dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto.

VII. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO ED OBBLIGHI DEL COLLABORATORE

Il collaboratore può svolgere la sua attività a favore di più committenti, tuttavia il contratto individuale può limitare in tutto od in parte tale facoltà.

Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

VIII. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

In tema di risoluzione del contratto l'art. 66 prevede che esso si risolva al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Inoltre le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ed altre cause e modalità (incluso il preavviso) stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Si deve ritenere pertanto che indipendentemente dal termine apposto al contratto qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza il contratto debba intendersi risolto.

Tuttavia se, come ha inteso il legislatore, è il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione il corrispettivo determinato nel contratto sarà dovuto comunque per l'intero.

IX. RINUNZIE E TRANSAZIONI

I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nelle predette disposizioni possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro secondo lo schema dell'art. 2113 c.c.

X. SANZIONI

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Si tratta di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

Qualora invece, in corso di rapporto, venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato sia venuto a configurare un contratto di lavoro subordinato per difetto del requisito dell'autonomia, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

Il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Detto controllo, inoltre, concerne in entrambi i casi l'esistenza nei fatti di un progetto e non la sua mera deduzione nel contratto.

La mancata deduzione del progetto nel contratto, infatti, preclude solo la possibilità di dimostrarne l'esistenza e la consistenza con prova testimoniale.

XI. REGIME TRANSITORIO

L'art. 86, comma 1, prevede che le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente al momento di entrata in vigore del decreto e che non possono essere ricondotte ad un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo medesimo, ossia non oltre il 24 ottobre 2004.

Sempre per le collaborazioni in atto che non possono essere ricondotte ad un progetto o a una fase di esso è prevista la facoltà di stabilire termini più lunghi di efficacia transitoria, purché ciò sia stabilito nell'ambito di un accordo aziendale con il quale il datore di lavoro contratta con i sindacati interni la transizione di questi collaboratori o verso il lavoro a progetto, così come disciplinato dal decreto legislativo n. 276/03, o verso una forma di rapporto di lavoro subordinato che può essere individuata fra quelle disciplinate dal "nuovo regime" dei rapporti di lavoro previsti dal medesimo d. lgs. (job on call, job sharing, distacco, somministrazione, appalto), ma anche già disciplinate (contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, ecc.).

il Ministro Maroni

ERROR: undefined
OFFENDING COMMAND: SENTENZA

STACK:

(T)
/Title
()
/Subject
(D:20051210193054)
/ModDate
()
/Keywords
(pdfcreator Version 0.8.0)
/Creator
(D:20051210193054)
/CreationDate
(pesigupe)
/Author
-mark-