



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO**

in persona del giudice del lavoro Giovanni Mimmo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero **46171** del ruolo generale dell'anno **2011** promossa

DA

DI LORETO MARIO, elettivamente domiciliato in Roma via Tolemaide n. 28, presso lo studio dei procuratori Avv.ti Maria Stella Frezza e Marianna Mangone che lo rappresentano e difendono come da procura estesa a margine del ricorso

RICORRENTE

CONTRO

ITALIA LAVORO S.P.A., in persona del presidente, amministratore delegato e legale rappresentante Reboani Paolo, elettivamente domiciliata in Roma via Guidubaldo Del Monte n. 60 presso l'ufficio legale della società, rappresentata e difesa dai procuratori Avv.ti Roberto Musella, Manuela Rodio e Marco Scialdone giusta procura estesa a margine della memoria di costituzione

RESISTENTE

OGGETTO: contratto a progetto; accertamento rapporto di lavoro subordinato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 16 dicembre 2011 Di Loreto Mario premesso di avere lavorato continuativamente per la società Italia Lavoro S.p.A. dal 5 marzo 2003 al 30 giugno 2009 in virtù di una pluralità di contratti a progetto esponeva: di avere lavorato per cinque giorni a settimana dalle 10.00 alle 18.00; che in caso di ritardo era tenuto a recuperare la prestazione lavorativa fino alle 21.00; che dal 2003 al 2006 ha lavorato anche dalle 18.00 alle 21.00; che lavorava presso la sede della società convenuta in via Guidubaldo Del Monte n. 60;

che utilizzava le dotazioni e gli strumenti della convenuta; che era tenuto a comunicare anticipatamente le proprie ferie e assenze o a chiedere permessi; di avere svolto attività lavorativa non compresa nell'oggetto dei contratti di volta in volta sottoscritti, quali cd rom o materiale grafico cartaceo; di avere partecipato a corsi di formazione aziendali; di avere sempre ricevuto ordini e direttive dagli incaricati di Italia Lavoro e di essere stato sempre soggetto al loro controllo e al loro potere disciplinare. Affermava l'illegittimità dei contratti a progetto in ragione della mancanza di uno specifico progetto nel contratto e per avere svolto attività lavorativa estranea al progetto e, in ogni caso, la natura subordinata del rapporto di lavoro e il diritto al pagamento delle differenze retributive commisurate ad un inquadramento al livello B1 del c.c.a.l. pari ad € 58.455,19, di cui € 18.263,29 a titolo di trattamento di fine rapporto; in subordine, affermava l'illegittimità del licenziamento in quanto privo di motivazione e il diritto a percepire le retribuzioni dal licenziamento alla reintegra commisurate ad una retribuzione mensile di € 2.300,00; affermava il diritto a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad € 6.900,00; affermava l'illegittimità dei termini apposti al contratto. Conveniva davanti al giudice del lavoro di Roma la società Italia Lavoro S.p.A. chiedendo di dichiarare l'illegittimità dei contratti a progetto stipulati e per l'effetto la condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive pari ad € 58.455,19 e la conversione dei contratti a termine illegittimi e la condanna del datore di lavoro a corrispondere una indennità ai sensi dell'art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010 n. 183; accertare e dichiarare la illegittimità del licenziamento intimato in data 30 giugno 2009 e per l'effetto condannare la società alla riammissione in servizio e al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento alla riammissione e al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Si costituiva la società Italia Lavoro S.p.A. contestando quanto dedotto dal ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso; in particolare, affermava la sussistenza del progetto indicato in termini specifici nei contratti, lo svolgimento da parte del ricorrente unicamente di attività riguardanti il progetto e l'assenza di un rapporto di lavoro subordinato; contestava, in ogni caso, l'inquadramento indicato dal lavoratore potendo le mansioni espletate al più essere ricondotte al livello C2 e i conteggi eseguiti dal ricorrente.

Nel corso dell'istruttoria venivano sentiti come testimoni i signori Cecati Barbara, Gallieti Daniela, Riviello Mario e De Vito Domenico; venivano ammessi ed espletati interrogatori formali delle parti. Sulle conclusioni indicate in epigrafe la causa veniva discussa e decisa come da sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 429, primo comma, c.p.c. come modificato dall'art. 53, secondo comma, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Tra le parti sono stati nel periodo dal 5 marzo 2003 al 30 giugno 2009 stipulati dieci contratti a progetto. Il ricorrente afferma l'illegittimità dei contratti a progetto in quanto il

progetto risultava privo di specificità, aveva svolto attività lavorativa diversa rispetto al progetto e, in ogni caso, il rapporto si era svolto con le modalità proprie della subordinazione e chiede l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tuttavia, il ricorrente nell'affermare l'illegittimità dei contratti a progetto e della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato non invoca le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 69, primo o secondo comma, del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ma si limita ad affermare l'illegittimità di un inesistente contratto a termine (essendo pacifico tra le parti che il rapporto si sia configurato come contratto a progetto) e di un altrettanto inesistente licenziamento (essendo pacifico che il rapporto sia cessato alla naturale scadenza del contratto), invocando il ripristino del rapporto e il diritto al pagamento delle retribuzioni solo quali conseguenze di tali fattispecie del tutto in conferenti nel caso in esame.

L'errato inquadramento sotto il profilo sanzionatorio operato nel ricorso, il quale non consentirebbe in ogni caso di applicare le conseguenze di cui all'art. 69 primo o secondo comma, del d. lgs. n. 276 del 2003, comporta che in caso di accoglimento del ricorso l'unica conseguenza non può che essere quella volta al pagamento delle differenze retributive conseguenti alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Ne consegue che risulta superfluo verificare l'eventuale violazione sotto il profilo formale del progetto, non avendo nelle conclusioni il ricorrente invocato le conseguenze di cui all'art. 69, primo comma, del d. lgs. n. 276 del 2003. In ogni caso si osserva che da un punto di vista formale le doglianze del ricorrente non potrebbero essere accolte.

Il progetto consiste in una attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione e può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa. L'art. 61 del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha previsto che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. debbano essere riconducibili ad un progetto specifico determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore; il progetto, inoltre, deve essere in maniera specifica indicato nel contratto.

L'art. 69 della stessa norma prevede che i rapporti di collaborazione instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto siano considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della costituzione del rapporto e che, qualora il giudice accerti che il rapporto di lavoro configuri in concreto un rapporto di lavoro subordinato, il contratto a progetto si trasformi in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nella fattispecie in esame, sulla base dei contratti prodotti, i quali fanno riferimento allo svolgimento di una pluralità di attività descritte in maniera analitica (alcune delle quali reiterate nei diversi contratti), risulta una specificazione sufficientemente chiara e determinata della attività integranti il progetto affidato al ricorrente che costituisce l'oggetto del contratto, per cui sotto il profilo formale lo stesso non può ritenersi viziato.

Nei contratti stipulati fino al 2006 l'attività del ricorrente è riferita ad un progetto denominato SPINN, in relazione al quale di volta in volta l'azienda indicava la tipologia di attività da svolgere (per esempio 'attività di consulenza per fornire input e validazione alle attività del piano PON commisurandole con l'esperienza diretta sulla realtà concreta del territorio i cui contenuti vengono di seguito precisati: individuazione e realizzazione della strumentazione di comunicazione multimediali', contratto stipulato in data 3 marzo 2003, oppure 'attività di progettazione e realizzazione design sito web; realizzazione e sviluppo web/multimedia', contratto del 11 marzo 2004, ecc.; nei contratti stipulati successivamente l'attività del ricorrente è riferita al progetto: 'formazione e innovazione per l'occupazione', all'interno del quale è stato chiamato a svolgere varie attività in maniera specifica indicate in ciascun progetto.

Ne consegue che tutti i contratti riportano in maniera puntuale e specifica il progetto.

Dalle dichiarazioni dei testimoni, con particolare riferimento alla teste Gallieti è effettivamente emerso che al ricorrente venivano richieste attività lavorative non strettamente connesse al progetto, ma pur sempre rientranti nella medesima tipologia di attività da svolgere. Tale circostanza, tuttavia, non è in sé idonea a ritenere viziato l'intero rapporto in quanto tale conseguenza può essere determinata dallo svolgimento di attività lavorativa in assenza di progetto, dunque qualora il ricorrente avesse esclusivamente o quantomeno prevalentemente svolto attività lavorativa estranea al progetto, mentre può ritenersi tollerabile lo svolgimento, purché contenuto in termini di marginalità, di attività ulteriore oltre a quella rientrante nel progetto. Infatti, la teste Gallieti ha precisato che qualora un responsabile di altro progetto intendeva avvalersi del supporto del ricorrente questi era tenuto a richiedere per iscritto una autorizzazione dal suo responsabile, in tal modo evidenziando la marginalità ed eccezionalità di tale intervento.

Il ricorrente, inoltre, afferma, nonostante la presenza formale di un progetto, che la propria attività lavorativa è stata prestata secondo le forme tipiche della subordinazione.

Occorre, allora verificare il concreto assetto contrattuale che ha caratterizzato i rapporti in esame. L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse. Più precisamente il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In astratto la distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. appare netta laddove quest'ultima tipologia contrattuale individua il contenuto

dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel compimento di una determinata opera o servizio senza alcun vincolo di subordinazione.

La distinzione, tuttavia, diviene ben più complessa in presenza di rapporti di lavoro che si pongono al confine tra autonomia e subordinazione, i quali, pur possedendo alcuni elementi tipici della subordinazione, rimangono autonomi. E' il caso, per esempio, delle collaborazioni continuative e coordinate, ovvero del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di lavoro del socio di cooperativa di produzione e lavoro, ecc.

In tali casi il criterio fondamentale per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro e il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale. Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore di volta in volta le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (cfr., tra le più recenti, Cass. 14 aprile 2008, n. 9812; 28 settembre 2006, n. 21028; 20 aprile 2006, n. 9234; 5 aprile 2006, n. 7966; 24 febbraio 2006, n. 4171; 22 febbraio 2006, n. 3858; 8 agosto 2005, n. 16661; 5 aprile 2005, n. 7025; 27 gennaio 2005, n. 1682).

In sostanza, il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte e cioè verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che in qualsiasi momento il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività a realizzare il fine produttivo che il datore di lavoro individua. Per realizzare tale condizione è evidente che, in primo luogo, il datore di lavoro debba poter disporre dell'attività lavorativa nel senso che deve poter concretamente ottenere in primo luogo che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Tuttavia, se certamente l'esercizio del potere direttivo rappresenta un elemento che deve necessariamente caratterizzare un rapporto di lavoro subordinato, non è sempre sufficiente al fine di individuare la distinzione tra subordinazione ed autonomia, in quanto anche il lavoratore autonomo può essere diretto dal destinatario della prestazione.

Di norma la subordinazione del rapporto prescinde dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piuttosto, specificamente alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Purtuttavia, ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, l'elemento caratterizzante della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, può assumere intensità differenziata, in funzione dell'autonomia tecnica della prestazione o del fatto che la prestazione tecnica debba coordinarsi con uno specifico "opus" dello stesso datore in funzione del quale è svolta; ne consegue che, quando la prestazione ha

una particolare natura tecnica che sfugge alle specifiche competenze del datore di lavoro, le direttive non possono interessare le concrete modalità esecutive della prestazione; in tal caso assumeranno rilievo, al fine della qualificazione del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investiranno aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (cfr. Cass. 22 febbraio 2006, n. 3858).

Pertanto, il potere direttivo sarà molto più stringente e puntuale nel caso di prestazioni di basso contenuto professionale, mentre sarà di larga massima quando la prestazione è altamente specialistica. Ne consegue che tanto più complesso e specifico sarà il contenuto professionale della prestazione, maggiore sarà la difficoltà di distinguere tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione e, allo scopo della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, occorre, a detti fini, far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore, desunto anche dalla eventuale concomitanza di altri rapporti di lavoro (cfr. Cass. 19 aprile 2010, n. 9251).

Rapportando tali parametri alla fattispecie in esame occorre rilevare che non sono stati acquisiti al processo elementi tali da far ritenere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, per cui non si può affermare che nei fatti il rapporto non si sia svolto in conformità al programma contrattuale.

Le dichiarazioni dei testimoni non sono risultate concordi in relazione alle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa del ricorrente.

La teste Cecati, collega del ricorrente, ha riferito che questi "... era tenuto a lavorare per cinque giorni a settimana e il ricorrente arrivava verso le dieci e si tratteneva anche oltre le 18. Dovevamo garantire le otto ore, per cui in caso di ritardo doveva recuperare. Veniva richiesto un piano ferie in quanto ci veniva richiesto di fare il presidio, questo nei periodi di ferie, per esempio nel periodo estivo o natalizio; ci chiedevano quali erano i giorni di assenza e quando si trattava di giorni di assenza o di permesso eravamo tenuti a richiederli al responsabile ... Le direttive riguardavano le modalità di svolgimento del lavoro; avevamo dei responsabili diretti che ci impartivano gli ordini e controllavano il lavoro sia durante sia dopo lo svolgimento ... Era nell'organizzazione che si prevedeva che eventuali assenze dovessero essere comunicate al responsabile. Per esempio il signor De Vito aveva detto a tutti che non avremmo potuto

decidere di non presentarci ma che avremmo dovuto comunicare le assenze. Venivano fatte diverse riunioni; nel corso degli anni abbiamo cambiato diversi responsabili e nella riunione iniziale il responsabile dava queste direttive. Non ricordo quando siano state fatte queste riunioni; le riunioni venivano fatte settimanalmente ... Non c'era una registrazione dell'orario di lavoro; noi avevamo dei badge per l'ingresso ma l'azienda ci diceva che il badge veniva utilizzato solo per consentire l'accesso ai locali, ma io so che le badgiate venivano registrate e che la registrazione degli orari di lavoro veniva utilizzata per dare ai collaboratori le strenne natalizie nel senso che venivano date le strenne ai collaboratori che risultavano avere lavorato di più ...”.

La teste Gallieti ha riferito che “... Per tutti funzionava allo stesso modo; c'era una flessibilità sull'orario di ingresso ma bisognava garantire le otto ore in ufficio. Questo valeva per il signor Di Loreto il quale era sempre presente. In caso di ritardo doveva garantire le otto ore per cui recuperava uscendo più tardi.

Bisognava concordare con il responsabile del progetto il proprio piano ferie. Ho visto il ricorrente fare il piano ferie, era la prassi dell'organizzazione. Non so se sia mai stato assente per malattia ... L'operato del ricorrente veniva controllato. Per esempio per richiedere da parte dei progetti esterni al suo il suo supporto dovevamo inoltrare al suo responsabile una richiesta scritta. Non mi risulta che il ricorrente sia mai stato rimproverato o richiamato da superiori. Tutti i responsabili di progetto avevano l'abitudine di chiedere di interfacciarsi con loro per qualunque esigenza di variazioni. Il ricorrente mi diceva che i suoi responsabili gli avevano detto di fare riferimento a loro per qualunque esigenza.

C'era un controllo dell'orario che era quello del tornello di ingresso che però è stato inserito successivamente; il controllo avveniva attraverso il costante contatto del responsabile il quale aveva sempre bisogno del supporto, per cui era necessario garantire sempre la presenza. Non mi risulta che sia possibile entrare senza il badge”.

Il teste Riviello, responsabile dei prodotti di comunicazione web, ha riferito che il ricorrente: “... Non aveva un orario di lavoro; non facevamo caso agli orari in quanto non controllavamo gli orari dei collaboratori. Non era richiesta la sua presenza quotidiana e non saprei dire se la presenza del ricorrente fosse quotidiana in quanto non c'era alcuna forma di controllo. Per quanto riguarda il mio gruppo il ricorrente non aveva alcun obbligo di presenza né era tenuto a giustificare eventuali assenze o a richiedere l'autorizzazione per assentarsi. Non essendoci alcuna forma di controllo non sarei stato neppure in grado di verificare l'orario del ricorrente per cui non ho mai richiesto una presenza minima in ufficio ...”.

Infine, il teste De Vito, referente per la realizzazione del sito e dei prodotti multimediali afferenti al progetto SPINN, ha riferito che il ricorrente “... era il realizzatore operativo di questo sito e dei prodotti multimediale su input che ci veniva dato dal dirigente responsabile; per quanto riguarda il mio progetto so che collaborava per questo, ma non escludo che facesse altri lavori per Italia Lavoro; credo che all'epoca avesse una sua ditta individuale, ma non

saprei dire se fosse all'epoca operativa. Io non l'ho mai visto svolgere attività non riguardante Italia Lavoro. Il ricorrente non aveva un orario di lavoro; non gli veniva chiesto di venire tutti i giorni, ma in ogni caso non avendo vincoli di orario era libero di venire a qualunque ora. Non era assolutamente tenuto a lavorare per un numero di ore predeterminato, io non ho mai dato indicazioni in tal senso. Forse mi comunicava che si assentava per correttezza professionale, ma io non gli ho mai chiesto che lo doveva fare. Non era tenuto a garantire un orario di lavoro ... Io davo al ricorrente le indicazioni di massima su quanto mi veniva richiesto di realizzare, dopo di ch  io non essendo un tecnico della materia del ricorrente delegavo a lui e alla sua professionalit  la realizzazione di quanto richiesto. Io controllavo che quanto realizzato dal ricorrente fosse conforme a quanto ci eravamo detti; potevo sindacare giusto su un colore o su un grafico che non corrispondeva ma non certamente sulle specificit ”.

Stante la assoluta contraddittoriet  tra le dichiarazioni rese da un lato dalle testimoni Cecati e Gallieti e dall'altro dai testimoni Riviello e De Vito si deve evidenziare che le prime hanno riferito di avere in corso, ovvero di avere avuto, una controversia con la stessa societ  avente ad oggetto proprio il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato in luogo del rapporto a progetto formalmente instauratori. Se tale circostanza in s  e da sola non influisce su una valutazione di attendibilit  della deposizione testimoniale, in presenza di dichiarazioni effettuate da persone che hanno identica conoscenza dei fatti di causa che vanno in senso del tutto opposto, non pu  non incidere sulla genuinit  delle dichiarazioni, poste che le due testimoni indicate hanno certamente un interesse di fatto alla ricostruzione dello svolgimento della loro attivit  lavorativa, identica a quella del ricorrente, nei termini della subordinazione.

Premesso che grava sul lavoratore che agisce in giudizio per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato provare la sussistenza degli indici tipici della subordinazione non si pu  certamente ritenere che tale prova sia stata pienamente raggiunta nella fattispecie in esame, stante la contraddittoriet  delle dichiarazioni dei testimoni.

Alla luce delle dichiarazioni testimoniali, infatti, mentre si pu  affermare che la prestazione di lavoro sia avvenuta con una certa costanza e continuit , ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro appare quale elemento determinante la circostanza che di fatto il prestatore fosse libero di sottrarsi a propria discrezione all'adempimento della obbligazione fondamentale assunta, non essendo emersi in senso univoco elementi che consentano di affermare il contrario. Sul punto la Suprema Corte ha invero affermato che *“l'obbligo di giustificare le assenze da parte del lavoratore   in genere indice di subordinazione solo se soggetto ad una verifica in concreto e conduce, in caso di accertamento dell'assenza ingiustificata, a conseguenze disciplinari ascrivibili al lavoratore”* (Cass. n. 21380/08). Infatti, dal complesso delle dichiarazioni testimoniali non   emerso in alcun modo che il lavoratore fosse effettivamente vincolato non solo al rispetto di un orario di lavoro ma anche alla presenza in azienda, la quale era sostanzialmente rimessa alla sua iniziativa.

L'onere di avvisare in caso di assenza non può essere ritenuto quale estrinsecazione di un vero e proprio vincolo di presenza e di orario che caratterizza il lavoro subordinato, integrando modalità esecutive non estranee al rapporto di lavoro autonomo e che, per di più, risultano essenziali alla stessa realizzazione del progetto che riguardava proprio una attività da svolgere all'interno della azienda con l'utilizzo dei sistemi informatici della stessa.

Gli elementi emersi possono ritenersi compatibili con il più circoscritto potere di controllo spettante al committente, che può senz'altro impartire direttive di carattere generale, tramite responsabili o coordinatori, in ordine alle procedure e modalità operative da rispettare, mentre non sono emersi quegli ordini precisi, continui, specifici e stringenti nei quali soltanto si manifesta inequivocabilmente il governo conformativo della prestazione lavorativa.

Rientra certamente tra i poteri del committente all'interno di un rapporto di collaborazione autonoma coordinata e continuativa quello di verificare il corretto operato del collaboratore e la corretta esecuzione della prestazione. L'autonomia, tipica della parasubordinazione, infatti, riguarda le modalità esecutive della prestazione, ma non anche i risultati dell'attività, i quali devono conformarsi alle esigenze del committente

L'assenza di prova circa la sussistenza di effettivi obblighi di presenza o di orario e dell'adozione da parte del datore di lavoro di stringenti direttive e controlli, dell'esercizio di un potere disciplinare da parte del datore di lavoro, costituiscono elementi che convergono verso l'autonomia della prestazione del ricorrente, e che portano ad escludere l'inserimento della stessa nella struttura aziendale e la conseguente subordinazione.

La sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dell'azienda (cfr. Cass. 11 maggio 2005, n. 9894). Nella fattispecie appare evidente la piena compatibilità tra la tipologia di contratto prescelta dalle parti (collaborazione autonoma) e le concrete modalità della prestazione resa.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione si è espressa nel senso che, ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato ovvero autonomo, non costituiscono, di per sé, elementi idonei a dimostrare il carattere subordinato del rapporto la continuità del medesimo, l'obbligo di attenersi a programmi stabiliti dall'organizzazione che conferisce l'incarico, l'esistenza di un orario contrattualmente predeterminato, la commisurazione della retribuzione alle ore di lavoro. La caratterizzazione del rapporto come subordinato può derivare, oltre che da un puntuale esercizio da parte del datore di lavoro di poteri direttivi, anche con riferimento ai soli aspetti estrinseci della collaborazione (modifica unilaterale delle modalità della prestazione, imposizione di turni di disponibilità per sostituzioni, ecc.), o di poteri disciplinari, dall'esistenza di forme di articolato inserimento del lavoratore in un quadro organizzativo complessivo, sotto il profilo degli obblighi che proprio il quadro organizzativo di volta in volta

rende concreti ed ai quali il lavoratore deve ottemperare (cfr. Cass. 12 novembre 2010, n. 23032).

Nella fattispecie in esame gli obblighi gravanti sul lavoratore non possono ritenersi tali da integrare il rapporto di lavoro subordinato, posto che sostanzialmente il lavoratore era libero nel decidere sia l'*an*, sia il *quando*, sia il *quantum* della prestazione da erogare e poteva eseguire la prestazione secondo la propria scienza, senza particolari vincoli al di fuori di un fisiologico controllo circa la corretta esecuzione della prestazione.

Quanto sopra porta al rigetto delle domande aventi contenuto patrimoniale che trovavano fondamento nelle disposizioni di cui all'art. 69 del d. lgs. n. 276 del 2003, sia in relazione alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sia in relazione alla mancanza di un progetto con conseguente trasformazione del rapporto in subordinato.

In ordine alla legittimità del recesso si osserva che una volta correttamente inquadrato il rapporto nella collaborazione coordinata e continuativa di cui al contratto sottoscritto tra le parti, quest'ultimo risulta cessato alla naturale scadenza, per cui non si configura alcun recesso datoriale.

L'oggettiva sussistenza di una prestazione lavorativa erogata con continuità, seppure non integrante gli estremi della subordinazione, costituisce motivo per compensare integralmente le spese di lite in conseguenza delle oggettive difficoltà a distinguere le differenti tipologie di rapporti.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,
rigetta il ricorso;
compensa tra le parti le spese di giudizio.

Roma, il 6 novembre 2012

Il giudice
Giovanni Mimmo