

## ***Co.co.pro illegittimo, trasformazione e quantificazione del risarcimento***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24100 del 26 settembre 2019, ha affermato che si applica anche al contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto illegittimo la previsione in base alla quale, nei casi di nullità e conseguente conversione del contratto di lavoro a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento di un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità.*

.....

Nella sentenza in commento, la Corte Suprema ha chiarito che il limite del risarcimento, tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, per il periodo tra la cessazione di un rapporto a tempo determinato e la sentenza di accertamento della nullità del termine, è applicabile in ogni caso di contratto di lavoro cui sia stato apposto un termine in maniera illegittima anche a prescindere dalla natura subordinata o parasubordinata.

Tale regime indennitario e la conseguente conversione del contratto a termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono applicabili quindi anche al contratto co.co.co. a progetto illegittimo.

### ***Il fatto***

La controversia trova la sua origine nella sentenza con cui la corte di appello, in riforma della sentenza del tribunale di primo grado che aveva rigettato la domanda del lavoratore, accertava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra quest'ultimo, inquadrato con numerosi contratti di collaborazione a progetto e la società datrice di lavoro, che veniva condannata alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e al pagamento, in favore del dipendente, delle differenze retributive e delle retribuzioni successivamente spettanti sino alla data della pronuncia.

Al di là della formale instaurazione di 11 successivi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, a norma degli artt. 61 e 62 d.lg. 276/2003, la corte territoriale riteneva infatti l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sugli essenziali elementi dell'eterodirezione dell'attività del lavoratore e della sua soggezione al potere disciplinare datoriale. I giudici del merito riconoscevano l'inquadramento professionale corrispondente alle mansioni svolte dal lavoratore e rendeva le superiori statuizioni, in particolare liquidando il danno subito dal predetto nel periodo intermedio (tra la cessazione della prestazione in fatto e la pronuncia) in applicazione della normativa di diritto comune e non dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale aveva erroneamente accertato un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, senza un'attenta né corretta distinzione tra questo e il lavoro autonomo professionale, alla luce delle risultanze della prova orale, deponenti per l'assenza di un penetrante potere direttivo (tanto meno disciplinare, né conformativo della prestazione) datoriale, ma per la presenza di semplici direttive programmatiche rispettose dell'autonomia del prestatore

d'opera. In aggiunta, la ricorrente affermava la non corretta liquidazione del danno risarcibile al lavoratore nel periodo intermedio (tra la cessazione della prestazione in fatto e la pronuncia della corte d'appello), affermando che esso non va valcolato sulla base delle retribuzioni maturate ma sulla base dell'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso, per quanto riguarda il primo motivo ed accoglieva il secondo.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, ricordavano innanzitutto che “è noto che il contratto di lavoro a progetto, disciplinato dall'art. 61 d.lg. 276/2003, integri una forma particolare di lavoro autonomo, caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale determinati dal committente, ma gestiti dal collaboratore senza soggezione al potere direttivo altrui e quindi senza vincolo di subordinazione. E che ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e autonomo, anche nel caso di contratto di lavoro a progetto, debba attribuirsi maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto, da cui sia ricavabile l'effettiva volontà delle parti (iniziale o sopravvenuta), rispetto al nome giuridico adottato dalle parti”.

Sosteneva infatti la Corte, che in tema di qualificazione del rapporto di lavoro in generale, la prolungata esecuzione ed il nome giuridico, pur essendo elementi necessari di valutazione, non costituiscono fattori assorbenti, occorrendo dare prevalenza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro .

Ribadiva la Corte Suprema che, 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 e indipendentemente da una iniziale pattuizione scritta sulle modalità del rapporto. Tra le circostanze da valorizzare, ricordavano gli ermellini, speciale importanza ha il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici (e non soltanto di direttive di carattere generale, ben compatibili con il semplice coordinamento sussistente anche nel rapporto libero professionale, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative.

Ebbene, concludeva la Cassazione sul punto, la corte territoriale aveva esattamente applicato i sopra enunciati principi di diritto, focalizzando la distinzione tra collaborazione coordinata e continuativa a progetto e rapporto di subordinazione nell'effettivo, e non formale, margine di autonomia, “il cui concreto atteggiarsi non può evidentemente travalicare ambiti ineludibili di auto-organizzazione del lavoratore, che deve rimanere affrancato da quella potestà direttamente conformativa della prestazione ... essenza ex art. 2094 c.c. del rapporto subordinato” .

Per quanto invece riguardava la non corretta liquidazione del danno risarcibile al lavoratore nel periodo tra la cessazione della prestazione in fatto e la sentenza d'appello sulla base delle retribuzioni maturate e non dell'indennità omnicomprensiva ai sensi dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010, i Giudici ritenevano il motivo fondato.

La norma in esame, spiegava la Corte, prevede che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva da un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 l. 604/1966.

Già da tempo è stata però adottata una lettura estensiva della formula "casi di conversione del contratto a tempo determinato", in quanto, infatti, in uno scrutinio di legittimità costituzionale dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010, alla stregua di previsione irragionevolmente riduttiva del risarcimento del danno integrale già conseguibile dal lavoratore, illegittimamente estromesso alla scadenza del termine, sotto il regime previgente e (per quanto qui interessa) "con effetti discriminatori nei confronti di una serie di lavoratori ... in situazioni comparabili", la Consulta ha escluso una indebita omologazione, da parte del modello indennitario delineato dalla normativa in esame, di situazioni diverse, attesa "l'obiettiva eterogeneità delle situazioni", preclusiva dell'assimilabilità del "contratto di lavoro subordinato con una clausola viziata (quella, appunto, appositiva del termine) ... ad altre figure illecite": quali la somministrazione irregolare di manodopera, la cessione illegittima del rapporto di lavoro e quella dell'utilizzazione fraudolenta della collaborazione continuativa e coordinata (qui appunto rilevante).

Pertanto, è verificata l'applicabilità dei sopra enunciati principi di diritto al contratto di lavoro a progetto, che è disciplinato dall'art. 61 d.lg. 276/2003 alla stregua di una particolare forma di lavoro autonomo, caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale determinati dal committente, ma gestiti dal collaboratore nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del primo e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa, senza che si configuri una soggezione al potere direttivo altrui e quindi senza vincolo di subordinazione.

Inoltre, dato che la nozione di "specifico progetto" consiste, tenuto conto delle precisazioni introdotte nell'art. 61 cit. dalla l. 92/2012, in un'attività produttiva chiaramente descritta e identificata, funzionalmente ricollegata ad un determinato risultato finale (e dunque di un termine) cui partecipa con la sua prestazione il collaboratore, l'art. 69, primo comma d.lg. 276/2003 (ratione temporis applicabile, nella versione antecedente le modifiche dell'art. 1, ventitreesimo comma, lett. f) l. 92/2012) si interpreta nel senso che, quando un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sia instaurato senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, non si proceda ad accertamenti volti a verificare se il rapporto si sia esplicito secondo i canoni dell'autonomia o della

subordinazione, ma all'automatica conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione.

Pertanto, se allora le condizioni di applicabilità dell'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010 sono costituite dalla natura a tempo determinato del contratto di lavoro e dalla presenza di un fenomeno di conversione occorre affermare la loro ricorrenza anche nel caso in esame.

Il contratto a progetto è, infatti, ontologicamente a tempo determinato, siccome da ricondurre costitutivamente ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale: al punto di essere contratto di lavoro a progetto in quanto "finalisticamente a tempo", o di non esserlo, così divenendo altro.

In conclusione, "Il regime indennitario istituito dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010 si applica anche al contratto di collaborazione a progetto illegittimo, in quanto fattispecie nella quale ricorrono le condizioni della natura a tempo determinato del contratto di lavoro e della presenza di un fenomeno di conversione".

Per tutto quanto sopra esposto, viene respinto il primo motivo di ricorso considerato, mentre viene accolto il secondo.

### ***In definitiva***

Con la sentenza qui in commento, la Corte ha preso in considerazione la situazione di un contratto di lavoro a progetto e pur confermando la conversione del rapporto in lavoro subordinato, ha accolto il ricorso della società in particolare sulla base del motivo che riguardava la non corretta liquidazione del danno risarcibile al lavoratore nel periodo intermedio (tra la cessazione della prestazione in fatto e la pronuncia della corte d'appello) ed ha affermato che esso non va calcolato sulla base delle retribuzioni maturate ma sulla base dell'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010, la quale prevede una misura compresa tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto. Hanno infatti affermato gli ermellini che la generica formula è estendibile all'accertamento di ogni ragione che comporti la stabilizzazione del rapporto, dunque a qualsiasi ipotesi di riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione di qualsiasi altra fattispecie contrattuale a tempo determinato. E come tale anche al lavoro a progetto.