

**Processo civile** – Opposizione a cartella esattoriale – Onus probandi a carico del resistente/creditore INPS – Sussistenza.

**Rapporto di lavoro** – Rapporti di collaborazione aventi natura autonoma (contratti a progetto) – Soggezione del prestatore al potere direttivo del datore – Difetto di specificità dei progetti o programmi di lavoro – Violazione artt. 61 e 62 D. L.vo 276/03 – Presunzione rapporti di lavoro subordinato.

**Tribunale di Milano – 22.11.2010 n. 4860 – Dr.ssa Pattumelli – SG Design s.r.l. (avv. Boffoli) – INPS e SCCI S.p.A. (avv. Capotorti).**

*A prescindere dalla posizione processuale delle parti, l'onere della prova va correttamente distribuito in considerazione dei concreti interessi portati nel processo, sicché il creditore INPS –seppur resistente nel processo di opposizione a cartella di pagamento– deve fornire la prova dei presupposti del diritto vantato.*

*Il carattere fondamentale del lavoro subordinato è la soggezione del prestatore alle direttive economiche, organizzative e disciplinari del datore, mentre altri elementi (rispetto di un orario, continuità della prestazione, forma della retribuzione) possono risultare non decisivi nella ricostruzione della fattispecie negoziale. In ogni caso, il difetto di un idoneo e specifico progetto o programma di lavoro comporta la violazione del disposto degli artt. 61 e 62 del D.L.vo n. 276/03, con la conseguente, assoluta presunzione della sussistenza di rapporti di lavoro subordinato*

FATTO

Con ricorso depositato il 26.11.08, SG DESIGN SRL proponeva opposizione avverso la cartella esattoriale in epigrafe indicata, avente ad oggetto il pagamento dell'importo di € 96.108,91 per contributi di pertinenza dell'INPS relativamente al periodo 1.7.01 - 30.4.07 e relativi accessori sulla base del verbale ispettivo del 31.5.07, negando la sussistenza del credito contributivo azionato per insussistenza dei rapporti di lavoro subordinato, nello stesso accertati, essendo invece intercorsi con i soggetti indicati nel verbale rapporti di collaborazione aventi natura autonoma; inoltre, la società

opponente eccepiva la prescrizione dei crediti contributivi maturati in epoca antecedente il 7.6.02.

L'INPS si costituiva mediante memoria depositata il 30.4.2009, chiedendo il rigetto del ricorso, del quale contestava integralmente la fondatezza. Quindi la causa, assunti i mezzi istruttori ammessi dal Giudice in data 14.5.09, veniva discussa all'udienza del 12.11.2010 e contestualmente decisa mediante lettura del dispositivo in calce trascritto.

## DIRITTO

Il ricorso è solo parzialmente fondato e può pertanto trovare accoglimento entro i limiti ed in virtù dei motivi di seguito esposti.

E' fondata l'eccezione di prescrizione relativa ai crediti contributivi antecedenti alla mensilità del mese di maggio 2002: infatti, il primo dimostrato atto interruttivo è costituito dalla notificazione del verbale di accertamento del 7.6.07, data dalla quale va computato a ritroso il termine prescrizione quinquennale applicabile al caso di specie.

Infatti, l'accertamento posto a base della pretesa contributiva oggetto di causa non risulta determinato da denuncia sporta da lavoratori, bensì dal fatto che *“dal controllo di apposite liste elaborate dall'INPS per segnalare particolari indici di rischio, si evidenziava la necessità di procedere ad un accesso presso la s.r.l. SG DESIGN”* (v. verb. 31.5.07, doc. A, conv., pag. 2).

L'opposizione è, nel resto, infondata e va respinta.

Va al riguardo rilevato che l'applicazione delle regole generali in tema di onere probatorio opera in modo invariato quale che sia la parte che abbia assunto l'iniziativa processuale.

Pertanto, resta a carico del creditore la prova dei presupposti del proprio diritto, quand'anche sia stato il debitore ad esercitare in ordine allo stesso eventuale azione di accertamento negativo.

Siffatto principio, già enunciato in passato dal Supremo Collegio in tema di obbligazioni contrattuali (v. ad es. Cass. 18.2.1985 n. 1391, secondo la quale *“nella controversia vertente sulla sussistenza ed entità di una obbligazione - nella specie per prestazioni professionali - i principi generali sull'onere della prova trovano applicazione indipendentemente dalla circostanza che la causa sia stata instaurata dal debitore, con azione di accertamento negativo, e pertanto anche in tale situazione sono a carico del creditore le conseguenze della mancata dimostrazione degli elementi costitutivi delle sue*

*pretese (nella parte in cui non siano ammesse dall'avversario) mentre rimane a carico del debitore la mancata dimostrazione dei dedotti fatti estintivi dell'obbligazione medesima") è stato dallo stesso recentemente affermato anche con riferimento alle controversie di natura previdenziale: a tale ultimo proposito, la Corte di Cassazione - mutando il proprio precedente orientamento - ha infatti condivisibilmente sancito che "una considerazione complessiva delle regole di distribuzione dell'onere della prova di cui ai due commi dell'art 2697, c.c., (...) conferma che esse sono fondate non già sulla posizione della parte nel processo, ma sul criterio di natura sostanziale relativo al tipo di efficacia, rispetto al diritto oggetto del giudizio e all'interesse delle parti, dei fatti incidenti sul medesimo" (Cass. 17.7.2008, n. 19762).*

Ne consegue, quanto al caso di specie, che gravava sull'INPS l'onere di dimostrare la sussistenza dei presupposti costitutivi dei crediti oggetto di causa.

Onere al quale parte convenuta ha certamente adempiuto in modo idoneo.

Infatti, da tutte le deposizioni assunte è emersa con tutta evidenza la effettiva natura subordinata dei rapporti di lavoro oggetto del verbale di accertamento.

Tutti i testimoni sentiti nel corso dell'istruttoria hanno infatti concordemente riferito che tutti i collaboratori della società convenuta erano soggetti alle specifiche direttive del legale rappresentante della ricorrente S., il quale diceva a tutti cosa fare, controllava l'esecuzione degli ordini dati, riprendeva i lavoratori in caso di errori o difformità fra il lavoro eseguito e le direttive impartite.

Tale è l'indice fondamentale della subordinazione, certamente sussistente nel caso di specie.

Con particolare riguardo al lavoratore E. A. O., si rileva che lo stesso - assunto quale lavoratore dipendente dopo due contratti di collaborazione autonoma terminati a settembre 02 - ha riferito in ordine al proprio obbligo, anche nella prima fase del rapporto, di completare i compiti allo stesso assegnati ed ha esposto che successivamente alla propria regolare assunzione esclusivamente di mutamenti del rapporto lavorativo riguardanti la sua maggiore anzianità e il suo conseguente ruolo di "*spiegare ai nuovi arrivati come funzionava l'ufficio e quale fosse il modo di fare del S.*") inoltre, i testi B. e C. hanno concordemente riferito che anche E. A. nella fase del rapporto formalmente regolata dai contratti di natura autonoma era soggetto agli ordini, direttive e controlli del S. al pari degli altri.

E', poi, emerso altresì che i materiali e gli strumenti usati erano di proprietà della

società ricorrente, che le retribuzioni erano versate in misura fissa, che vi erano anche obblighi di presenza e di orario, oggetto di controllo da parte del S...

Si osserva al riguardo che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, il *nomen juris* utilizzato dalle parti, se costituisce elemento certamente rilevante, non esime tuttavia dall'accertamento delle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, dovendo il giudice *"accertare in maniera rigorosa se quanto dichiarato nel documento contrattuale si sia tradotto nella realtà"* (Cass. 18.4.2007, n. 9264), attribuendo *"prevalenza agli elementi di fatto"* rispetto ai dati formali risultanti dal contratto (Cass. 20.3.2007, n. 6622).

In particolare, la denominazione indicata dalle parti assume maggiore utilità *"in tutte quelle fattispecie in cui i caratteri differenziali tra due o più figure negoziali appaiono non agevolmente tracciabili"* e nelle quali *"la volontà negoziale si è espressa in modo libero (in ragione della situazione in cui versano le parti al momento della dichiarazione) nonché in forma articolata, si da concretizzarsi in un documento, ricco di clausole aventi ad oggetto le modalità dei rispettivi diritti ed obblighi"* (Cass. 18.4.2007, n. 9264).

Nell'accertamento sulla natura del rapporto lavorativo, per pacifica e condivisibile giurisprudenza, il principale criterio discretivo fra lavoro subordinato e lavoro autonomo è - appunto - *"la subordinazione, intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione), i quali - lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto - possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto. Inoltre, non è idoneo a surrogare il criterio della subordinazione nei precisati termini neanche il nomen Juris che al rapporto di lavoro sia dato dalle sue stesse parti (cosiddetta autoqualificazione), il quale, pur costituendo un elemento dal quale non si può in generale prescindere, assume rilievo decisivo ove l'autoqualificazione non risulti in contrasto con le concrete modalità di svolgimento del*

*rapporto medesimo"* (Cass. Sez. L, 27.02.2007, n. 4500; nello stesso senso, v. ad es., Cass. 9.10.2006, n. 21646; Cass. 13.2.2004, n. 2842; sulle modalità di esercizio del potere di conformazione del datore di lavoro, v., da ultimo, Cass. 29.5.2008, n. 14371). Ai fini della distinzione fra lavoro autonomo e subordinato costituisce - quindi - *"elemento essenziale la subordinazione intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato"* (Cass. 28.5.2007, n. 12368).

Quanto all'eterodirezione, il Supremo collegio ha precisato che il lavoratore deve essere soggetto al potere direttivo - il quale *"si esplica con ordini specifici, e non con semplici direttive di carattere generale"* - organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (Cass. 27.1.2005, n. 1682); nonché ad *"un'assidua attività di vigilanza e di controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative"* (Cass. 19.5.2006, n. 11880).

Il potere direttivo del datore di lavoro, inoltre, *"non può esplicarsi in un semplice coordinamento (...) ma deve manifestarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale"* (Cass. 7.10.2004, n. 20002; nello stesso senso, v. Cass. 21646/06, cit.).

Al criterio principale dell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro si affiancano ulteriori elementi, i quali hanno natura sussidiaria e non decisiva, quali la *"la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione"* (Cass. 6.8.2004, n. 15275) e la sussistenza del rischio di impresa esclusivamente in capo al datore di lavoro (Cass. 12.5.2004, n. 9060; Cass. 29.4.2003, n. 6673).

Quanto all'orario di lavoro è stato, in particolare, affermato che *"la previsione di un rigido orario per la prestazione lavorativa costituisce sicura estrinsecazione del potere direttivo del creditore del servizio (e quindi della natura subordinata del rapporto di lavoro) solo quando sia espressione dell'autonomia decisionale nell'organizzazione aziendale e non quando inerisca alla prestazione richiesta, tale da dover essere espletata per sua natura in tempi non modificabili, che anche il lavoratore autonomo, debitore del risultato, sia tenuto a rispettare"* (Cass. 9.12.2002, n. 17534).

Va inoltre rilevata l'inidoneità dei progetti o programmi di lavoro indicati nei contratti a progetto in atti, i quali si limitano ad indicare l'attività oggetto dell'incarico ma non certamente un vero e proprio progetto con caratteristiche di specificità sufficienti ad integrare i requisiti previsti dalla legge.

Si osserva in proposito che il D. l.vo 10.9.2003 n. 276, stabilisce, all'art. 61, che

*“ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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. 62 d. l.vo cit, disciplina la forma del contratto a progetto e stabilisce, in particolare, che *“il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi: a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto; c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; d) 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; e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4”.*

Da tali disposizioni di legge si desume che l'attività di collaborazione coordinata e continuativa prestata dal lavoratore a progetto deve essere riconducibile a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso; deve, in particolare, trattarsi di progetti o programmi *“specifici”* (art. 61, comma 1, d. l.vo cit), individuati nel loro *“contenuto caratterizzante”* (art. 62, comma 1 lett. b, cit.).

Di conseguenza; un contratto a progetto che faccia semplicemente riferimento al tipo di attività da compiere, non può ritenersi conforme al modello legale: infatti, una simile definizione, lungi dal rappresentare un progetto o programma di lavoro specifico, si limita a descrivere la mansione attribuita al lavoratore, svincolata da alcun obiettivo prefissato dal committente.

In buona sostanza, la mera indicazione delle mansioni oggetto del contratto, priva di riferimenti ad a uno specifico obiettivo, si traduce di fatto nella pura e semplice messa a disposizione di energie lavorative, tipica del rapporto di lavoro subordinato e contrasta - quindi - con la riconducibilità dell'attività

lavorativa a un progetto specifico e individuato richiesta dalla legge perché possa configurarsi un genuino rapporto a progetto.

Parimenti le mansioni di fatto affidate al lavoratore devono essere conformi al progetto pattuito: in caso contrario, le stesse si considerano svolte in assenza di progetto.

La conseguenza dell'inidonea indicazione del progetto o della prestazione di attività esulante dal progetto pattuito è costituita dall'accertamento di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 69 comma 1 del D. Lgs. 276/03.

La corretta interpretazione di tale disposizione, così come enunciata dal condivisibile orientamento formatosi nella giurisprudenza di merito (confermato anche da Corte d'Appello di Firenze con sentenza depositata il 29.1.2008 n. 100/2008) consente infatti di far discendere dal “*divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici*” la presunzione assoluta di subordinazione nei casi di violazione delle prescrizioni inerenti i contratti a progetto.

Deve pertanto concludersi nel senso dell'effettiva sussistenza dei rapporti di lavoro subordinato oggetto del verbale di accertamento.

Il ricorso - fatto salvo quanto esposto in apertura con riguardo alla prescrizione - non può pertanto trovare accoglimento.

L'accoglimento del ricorso limitatamente ad una parte contenuta della pretesa contributiva giustifica la compensazione delle spese processuali limitatamente alla quota di 1/4, con condanna della società ricorrente a rifondere all'INPS la quota restante.

Per la liquidazione si fa rinvio al dispositivo.

Il grado di complessità della controversia giustifica la fissazione di termine di giorni 15 per il deposito della sentenza.

*(Omissis)*