

Lavoro (rapporto di) - Contratto a progetto - Assenza di specificità del progetto - Esclusione.

Processo civile – Effettività della collaborazione a progetto - Prova - Inammissibilità - Nullità del verbale ispettivo - Irrilevanza.

Corte di Appello di Firenze – 15.10.2011 n. 971 - Pres. Rel. Pieri - T. S. S.r.l. (Avv. Meniconi) - INPS (Avv.ti Calzone, Maio).

La tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto è esclusa ove nel contratto si ravvisi l'assenza di specificità del progetto.

È preclusa la prova del concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro. L'eccezione di nullità del verbale di accertamento è irrilevante in quanto il giudice del lavoro, diversamente da quello amministrativo, è giudice del rapporto (nel caso in esame previdenziale) e non già dell'atto, così che deve, comunque, portare la propria attenzione sull'accertamento della debenza o meno della contribuzione rivendicata dall'INPS.

FATTO - Con sentenza n. 210/2010, emessa il 13 maggio 2010, il Tribunale di Arezzo rigettava il ricorso in opposizione proposto dalla T. S. s.r.l. s.a.s. avverso il verbale di accertamento n. 50 del 28.4.2008 del personale ispettivo dell'INPS, con cui chiedeva che fossero dichiarate insussistenti le pretese contributive dell'Istituto previdenziale.

Tali pretese traevano origine dal predetto verbale, con cui gli ispettori precedenti avevano ritenuto che i contratti a progetto stipulati dalla società opponente con F. G. e con D. A. V. dovessero essere ritenuti dei veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Il tribunale, senza necessità di svolgimento di alcuna attività istruttoria, ha ritenuto che i due rapporti in questione non fossero, a monte, giustificati da un progetto specifico o da un programma di lavoro, che i due pretesi collaboratori dovessero gestire autonomamente nel solo rispetto del coordinamento con l'organizzazione della società opponente. A tal fine il Tribunale, richiamate le previsioni dei due contratti a progetto, evidenziava che con essi la T. S., più che individuare un risultato progettuale da conseguire, si era limitata ad enucleare le mansioni affidate ai due collaboratori, tutte

rientrati nel normale ciclo produttivo aziendale. Ciò comportava la violazione dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/03, con conseguente trasformazione in rapporti di lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione in questione: da qui la sussistenza dell'obbligo contributivo nei confronti dell'INPS ed il rigetto dell'opposizione.

La sentenza è appellata dalla T. S., la quale, preliminarmente, reitera l'eccezione di nullità del verbale di accertamento dell'INPS per indeterminatezza delle disposizioni asseritamente violate, che avrebbe precluso la possibilità di un'opportuna difesa. Nel merito l'appellante contesta le risultanze dell'accertamento ispettivo e, in particolare, la ricorrenza degli indici-spia della subordinazione, evidenziando come i due collaboratori svolgessero la loro prestazione lavorativa con orari flessibili, in piena autonomia e senza alcuna ingerenza direttiva o organizzativa della società, utilizzando - il D. A. - attrezzature proprie. Contesta, altresì, l'appellante che i due contratti non contenessero sufficienti elementi di specificità, così come apoditticamente sostenuto dal primo giudice. Al termine delle proprie difese la T. S. S.r.l., previa richiesta di sospensione della provvisoria esecuzione della sentenza impugnata, formula le conclusioni richiamate in epigrafe.

Tale istanza è stata rigettata da questa Corte con ordinanza riservata del 9 settembre 2010.

L'INPS, ritualmente costituitosi, contesta la fondatezza dell'impugnazione avversaria, di cui chiede il rigetto. Replica alle censure che controparte muove alla sentenza di primo grado, per la cui conferma insiste.

La causa, all'udienza di discussione del 29 settembre 2011, dopo la relazione del giudice incaricato e l'audizione dei difensori delle parti, è stata decisa come da dispositivo letto in aula.

DIRITTO - L'appello è infondato e deve essere rigettato.

Manifestamente infondata è l'eccezione di nullità dell'atto amministrativo verbale di accertamento reiterata dall'appellante in questa sede e non scrutinata dal primo giudice. In particolare, la T. S. lamenta la omessa indicazione della disposizione di legge pretesamente violata, omissione che avrebbe precluso l'esercizio del suo diritto di difesa.

Sul punto, la Corte si limita a rilevare da un lato che il giudice del lavoro, diversamente da quello amministrativo, è giudice del rapporto (nel caso in esame previdenziale) e non già dell'atto, così che deve, comunque, portare la propria

attenzione sull'accertamento della debenza o meno della contribuzione rivendicata dall'INPS. Dall'altro lato, la strumentalità dell'eccezione attinente alla violazione del diritto di difesa è, *per tabulas*, evidenziata dal ricorso proposto dall'odierna appellante al Comitato Regionale dell'INPS, nel quale, nell'ambito di articolate difese, l'opponente deduceva la violazione da parte degli ispettori precedenti della disciplina di cui al d.lgs. n. 273/06, con ciò dimostrando di ben conoscere quale fosse la norma di legge che l'INPS assumeva violata!! Bene, quindi, ha fatto il primo giudice a rigettare, sia pure in maniera implicita, un'eccezione di così patente strumentalità.

Passando, quindi, al merito dell'impugnazione, osserva la Corte come l'appello della T. S. presenti dei *profili di evidente inammissibilità per difetto di specificità dei motivi d'appello*, in violazione delle disposizioni di cui agli artt. 342, primo comma, e 434, primo comma, c.p.c.. Infatti, la motivazione del Tribunale di Arezzo è tutta incentrata su una corretta esegesi della disposizione dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/03: l'elemento connotante la figura contrattuale in esame è *la specificità del progetto, del programma o della fase di lavoro* al quale è addetto il collaboratore, concetti che dal primo giudice vengono con precisione individuati. Tale elemento caratterizzante il Tribunale di Arezzo ha ritenuto non sussistere nei progetti contenuti nei contratti che la società opponente ebbe a stipulare con F. G. e con D. A. V.: i due contratti, infatti, più che un progetto *individuavano delle mansioni che rientravano nell'ordinario ciclo produttivo aziendale*.

Tali evidenze documentali hanno consentito al primo giudice di pervenire alla decisione della causa senza dare ingresso ad alcuna attività istruttoria volta a scandagliare il concreto atteggiarsi dei rapporti per verificare se in esso fossero individuabili quegli indici-spie della subordinazione, che gli ispettori operanti avevano ritenuto sussistere.

Orbene, la gran parte dell'appello è volta a confutare le risultanze dell'accertamento ispettivo sforzandosi di evidenziare la T. S. la flessibilità dell'orario di lavoro, l'autonomia dei collaboratori senza ingerenze direttive od organizzative della società, l'utilizzo di attrezzature di proprietà.. Ma non era questo che si richiedeva all'appellante! Le sue censure, infatti, avrebbero dovuto *specificamente appuntarsi contro l'iter logico-argomentativo del Tribunale*, il quale, partendo da una corretta definizione della portata dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/03, è giunto ad escludere la sussistenza della tipologia contrattuale invocata dalla società appellante *in base*

all'assenza di specificità del progetto e non già al concreto atteggiarsi dei due rapporti, come, invece, sembrerebbe avere inteso l'appellante.

Per sottolineare la correttezza della statuizione del Tribunale di Arezzo si impone una breve disamina della disciplina dell'istituto in discussione.

Il contratto c.d. a progetto è definito dall'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003: *“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.”*

A sua volta l'art. 69 d.lgs. n. 276 cit. dispone che i rapporti di collaborazione 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 della loro costituzione.

La Corte Costituzionale (5 dicembre 2008 n. 399, in *Riv.it.dir.lav.* 2009, II, 304) ha precisato che la riforma del 2003 (d.lgs. n. 276) ha introdotto una disciplina restrittiva per il particolare tipo di lavoro autonomo costituito dalla collaborazioni coordinate e continuative, spiegando come il contratto di cui all'art. 61 cit. poteva (e può) essere stipulato *“solamente se sia riconducibile ad uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”*. Ha aggiunto il giudice delle leggi che *“la novità ...introdotta a regime dal d.lgs. n. 276 del 2003 è quella di vietare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che, pur avendo ad oggetto genuine prestazioni di lavoro autonomo, non siano però riconducibili ad un progetto”*.

È, perciò, sufficientemente chiaro come la disposizione in esame restringa il novero dei contratti di prestazioni lavorative alternative a quello tipico del nostro ordinamento che è quello di lavoro subordinato.

Sulla nota distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo questa Corte condivide il principio di diritto enunciato di recente dalla Suprema Corte (Cass. Sez. Lav. n. 18692/2007) secondo il quale (in una fattispecie nella quale si discuteva di un lavoratore che svolgeva mansioni di *commesso*) quando la collaborazione si risolve nella prestazione di attività all'interno dell'azienda e sia

riconducibile a mansioni normalmente svolte in regime di subordinazione opera una presunzione di dipendenza ex art. 2094 c.c. (“*il lavoro in fabbrica – si legge in motivazione – è il prototipo del lavoro subordinato*”).

Nella stessa sentenza della S.C. (v. motivazione) è pure enunciata una serie di criteri valutativi - condivisi pienamente dal Collegio – che in parte rappresentano una rilevante novità giurisprudenziale.

La Corte, infatti, nel dare atto di un consolidato indirizzo che ritiene l’astratta possibilità di svolgere secondo tipi contrattuali diversi ogni attività umana economicamente rilevante, ha proposto opportunamente un limite da individuarsi nella applicabilità del principio a quelle attività che, per contenuti e modalità, possano in astratto essere poste in essere sia in regime di subordinazione che di autonomia totale o parziale. Al contrario – rilevano in sostanza i giudici di legittimità – quando le mansioni siano tipiche della subordinazione, perché analoghe a quelle poste in essere dal dipendente (o perché, a parere del Collegio, siano previste dalle declaratorie contrattuali) occorre presumere che si tratti di lavoro dipendente, rimanendo a carico del datore di lavoro la prova del contrario.

A supporto logico di tali argomentazioni, la Suprema Corte ha pure evidenziato come, nonostante la stagione di flessibilità che ha informato i recenti provvedimenti legislativi che hanno proposto tipi contrattuali alternativi, la regola del nostro ordinamento è quella della subordinazione, cioè del prototipo contrattuale, mentre ogni altra ipotesi negoziale che investa la prestazione d’opera all’interno dell’azienda costituisce una eccezione da provarsi rigorosamente, nei presupposti formali (ove richiesti) e sostanziali da parte del datore di lavoro (in linea, v., a proposito del contratto a termine, la recentissima Cass. Sez. Lav. n. 12985/2008).

Con argomenti pienamente condivisibili i giudici di legittimità hanno ribadito che l’impianto fondamentale del sistema protettivo del lavoratore nel nostro ordinamento continua ad essere quello tradizionale e cioè quello che, tenuto conto della debolezza strutturale di una delle parti, presume che la volontà espressa nel *nomen iuris* abbia una valenza interpretativa modesta, in special modo quando lo squilibrio contrattuale è nella natura delle cose.

Scrivono i giudici di legittimità che “*sembra opportuno ribadire che nel campo del diritto del lavoro (che comprende, art. 35 Cost., qualsiasi tipologia lavorativa) in ragione della disuguaglianza di fatto delle parti del contratto, dell’immanenza della persona del lavoratore e del contenuto del rapporto e, infine, dell’incidenza che la*

disciplina di quest'ultimo ha rispetto ad interessi sociali e collettivi, le norme imperative non assolvono solo al ruolo di condizioni di efficacia giuridica della volontà negoziale, ma, insieme alle norme collettive, regolano direttamente il rapporto, in misura certamente prevalente rispetto alla autonomia individuale, così che il rapporto di lavoro che pure trae vita dal contratto, è invece regolato soprattutto da fonti eteronome, indipendentemente dalla comune volontà dei contraenti ed anche contro di essa. E la violazione del modello di contratto e di rapporto imposto all'autonomia individuale dà luogo, di regola, alla conformazione reale del rapporto concreto al modello prescritto..."

Normalmente il rapporto di collaborazione si rivolge al lavoratore che sia in grado di assicurare uno specifico risultato; l'esperienza insegna che, in linea di massima, l'azienda si procura la collaborazione dell'esperto, del consulente, ecc. ed in definitiva di chi sia chiamato a portare a termine *un compito estraneo a quelli assegnati ai dipendenti*, si tratti di procurarsi una *professionalità particolare* o di affidare un *incarico saltuario ed occasionale*. La presunzione di subordinazione della quale si è detto, infatti, autorizza anche questa affermazione.

Il Collegio, perciò, rileva come la novità legislativa del 2003 e la descrizione del contratto a progetto come unica alternativa alla subordinazione rafforzino le precedenti affermazioni definitive, poiché si ricava che per escludere il rapporto di dipendenza è indispensabile che sussista, quale *elemento costitutivo del contratto, un progetto definito*. Ne consegue, allora, che il progetto definito coincide con l'*opus* proprio del rapporto autonomo e che, tutte le volte che, come nella specie, manchi, rivive per legge il prototipo contrattuale che conosce il nostro ordinamento e, dunque, il contratto di lavoro subordinato.

Fatte tali premesse, è compito della Corte individuare correttamente la nozione di "progetto" e valutare quali debbano essere le sue caratteristiche perché possa legittimamente sorreggere la stipula di un contratto diverso da quello di lavoro subordinato, essendo subito chiaro che il solo richiamare l'esistenza di esso ed il solo rispettare la forma scritta non sono elementi sufficienti a ritenerne *l'esistenza qualificata*.

Il progetto – così dice la norma – deve essere *specifico*, oppure deve trattarsi di un *programma di lavoro* o di una *fase di esso*. Ne consegue subito, allora, che *non è un progetto la previsione di una serie di attività*, quali la posa in opera dei prodotti realizzati dalla T. S. - la cui attività consiste nella fabbricazione e commercializzazione

di articoli metallici - presso i cantieri dei clienti al fine di completare il ciclo produttivo aziendale (nel caso del D. A.), oppure quali l'effettuazione di periodici controlli presso i clienti per la valutazione dei lavori eseguiti, l'ottenimento di nuove commesse, la rispondenza dei prodotti e dei servizi forniti alle esigenze del cliente, la possibilità di fornire al cliente supporto necessario allo sviluppo di nuovi progetto, oltre alla gestione dei fornitori al fine di ottenere il migliore prodotto in base allo standard richiesto (nel caso del F.).

Nel caso in esame siamo in presenza *non di un opus individuato*, di un progetto - o sua fase - specifico, ma dello *svolgimento routinario e quotidiano di attività tecnico-commerciali rientranti nell'ordinario ciclo produttivo*. I due contratti, in altri termini, non individuano un progetto, bensì delle mansioni che richiedono professionalità intra-aziendali per assicurare il corretto svolgimento del ciclo produttivo. Questo è fatto di messa in opera dei prodotti realizzati e di controllo periodico della buona riuscita degli stessi, oltre che di attività di supporto ed assistenza alla clientela, che, intuitivamente, fa parte dei servizi che qualunque azienda offre ai propri clienti.

Nel caso in esame i pretesi progetti finiscono per corrispondere a quanto sia necessario che il lavoratore ponga in essere per il raggiungimento dello scopo imprenditoriale.

Le attività svolte dal F. e dal D. A. "oggettivamente" rientravano nello "spettro" di quelle quotidiane proprie di una corretta gestione dell'azienda gestita dalla società appellante.

La *specificità* che connota l'individuazione del progetto, allora, è l'elemento che consente di distinguere l'incarico a tempo indeterminato o determinato in regime di subordinazione da quello di collaborazione.

Nel caso concreto, come emerge da quanto sopra osservato, il Collegio non ha dubbi sul *difetto di un progetto specifico* nei termini appena enunciati con riguardo alle due posizioni in discussione.

Non è davvero questa la nozione di "progetto" avuta in mente dal legislatore del 2003, diversamente opinando si aprirebbe la via ad ogni possibile forzatura e ad uno stravolgimento della *ratio legis* in nome di una "davvero malintesa" flessibilità.

Il convincimento del Collegio sulla insussistenza nella fattispecie di veri rapporti a progetto si fonda sulle considerazioni sopra svolte che attengono ad una corretta interpretazione dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/03.

Quella sopra esposta è in linea con quella fatta propria dal Tribunale di Arezzo che, come sottolineato, neppure viene adeguatamente e pertinentemente confutata dall'odierna appellante.

In conclusione, al difetto dei presupposti descrittivi di cui all'art. 61 d.lgs. n. 276 consegue la trasformazione del contratto in quello subordinato a tempo indeterminato.

Il Collegio, infatti, condivide l'opinione – espressa allo stato dalla migliore giurisprudenza di merito – secondo la quale il disposto di cui all'art. 69 d.lgs. cit. configura una *presunzione legale che rende superfluo accertare in concreto la sussistenza della subordinazione* - Che anzi, è opinione della Corte che essa si debba presumere proprio perché, in mancanza del progetto, la fattispecie astratta prevista dalla normativa del 2003 presuppone che le modalità di svolgimento del rapporto siano quelle proprie della subordinazione. La stessa regolamentazione normativa della fattispecie (del tutto simile a quella del lavoro subordinato), infatti, si riferisce ad un rapporto che – se non fosse sorretto da un progetto specifico e determinato – sarebbe comunque, per le modalità di svolgimento, un rapporto di lavoro dipendente: più semplicemente, il lavoro svolto sulla base del contratto ex art. 61 cit. è un lavoro subordinato regolato in deroga parziale in virtù della esistenza di un progetto o di una fase operativa, conseguendo che ove il progetto manchi, o sia fittizio, o sia generico, rivive il prototipo contrattuale.

Ne consegue, pertanto, che l'appello della T. S. deve essere rigettato, con piena conferma dell'impugnata sentenza.

Le spese processuali del grado, liquidate come da separato dispositivo, seguono la soccombenza dell'appellante - ex art. 91 c.p.c.

(Omissis)