

Contributi - Rapporto di lavoro qualificato come contratto di collaborazione a progetto
- Natura di rapporto subordinato - Obbligo contributivo sussiste.

Lavoro (Rapporto di) - Contratto di lavoro a progetto - Caratteri distintivi dell'autonomia e della subordinazione nel rapporto di lavoro - Elementi fondamentali della fattispecie di lavoro a progetto.

Tribunale di Milano - 09.06.2016 n. 968 - Dr. Martello - S.E. S.p.a. in liquidazione (Avv.ti Turco, Cappiello) - INPS (Avv. Mogavero).

Dalla qualificazione come rapporto di lavoro subordinato dell'attività prestata formalmente nell'ambito di contratti di collaborazione a progetto sorge l'obbligo contributivo nei confronti dell'INPS.

È escluso - per comune e condivisa interpretazione - che il contratto di lavoro a progetto costituisca un tertium genus fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, rientrando pienamente nell'ambito concettuale del lavoro autonomo. Ne consegue che, nell'interpretazione delle norme e delle fattispecie inerenti il contratto di lavoro a progetto, si deve fare riferimento ai caratteri distintivi dell'autonomia e della subordinazione nel rapporto di lavoro. Ciò posto, si osserva che, nella previsione dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro a progetto poggia, e si qualifica, in relazione a tre elementi fondamentali: a) uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente; b) la gestione di essi in autonomia da parte del collaboratore in funzione del risultato; c) il coordinamento di questa autonoma gestione con la organizzazione del committente.

FATTO - La causa trae origine dal ricorso con il quale la parte ricorrente S.E. S.p.a. impugna l'accertamento dell'obbligo contributivo effettuato dall'INPS a seguito di una ispezione effettuata presso la sede operativa della Società ricorrente e presso talune Agenzie di essa, cui è seguito l'avviso di addebito in oggetto che, sulla base di detto accertamento, è stato emesso per il pagamento dei connessi debiti contributivi.

L'accertamento e il successivo avviso di addebito si fondano sulla qualificazione come rapporto di lavoro subordinato dell'attività resa nell'ambito di contratti di collaborazione a progetto

resa da lavoratori addetti all'accettazione delle scommesse presso le Agenzie delle quali è titolare la società ricorrente.

Avverso detto avviso la parte ricorrente propone opposizione con l'odierno ricorso, argomentando la regolarità e legittimità dei contratti di collaborazione a progetto in questione e chiedendo al Giudice di dichiarare l'inesistenza dei crediti ivi iscritti.

La Società nega esservi stato, con i soggetti che hanno stipulato i contratti a progetto considerati nell'ispezione, un rapporto di lavoro subordinato e afferma l'esistenza con gli stessi di un rapporto di lavoro autonomo, disciplinato dal predetto contratto di collaborazione professionale nel rispetto dei principi dettati dalle legislature a presidio di tali forme di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si è costituito l'INPS, affermando che i rapporti di lavoro inerenti i contratti di lavoro al progetto esaminati nel corso dell'ispezione devono essere, piuttosto, qualificati come rapporti di lavoro subordinato; ha concluso INPS, pertanto, chiedendo il rigetto del ricorso.

All'udienza, dopo l'interrogatorio libero della parte presente e non occorrendo istruttoria, il Giudice ha posto la causa in discussione e ha deciso come da dispositivo, per i seguenti

DIRITTO - 1. La causa pone il tema dell'individuazione dei connotati tipici e dei caratteri definitivi del contratto di lavoro a progetto, introdotto dal D.Lgs. n. 276 nel 2003.

In proposito, osserva il Giudice che, preliminarmente, si deve escludere - per comune e condivisa interpretazione - che il contratto di lavoro a progetto costituisca un *tertium genus* fra lavoro subordinato e lavoro autonomo e si deve affermare che esso rientra pienamente nell'ambito concettuale del lavoro autonomo; consegue a ciò che, nell'interpretazione delle norme e delle fattispecie inerenti il contratto di lavoro a progetto, si deve fare riferimento - pur con gli opportuni adattamenti - alle elaborazioni e alle conclusioni ermeneutiche raggiunte dalla dottrina e dalla giurisprudenza in ordine ai caratteri distintivi dell'autonomia e della subordinazione nel rapporto di lavoro.

Ciò posto, si osserva che, nella previsione dell'art. 61 del D.Lgs. predetto, il contratto di lavoro a progetto poggia, e si qualifica, in relazione a tre elementi fondamentali:

- A. Uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente;
- B. la gestione di essi in autonomia da parte del collaboratore in funzione del risultato;
- C. il coordinamento di questa autonoma gestione con la organizzazione del committente.

Il progetto, o il programma, si pongono come elementi necessari per la validità del contratto di lavoro a progetto; il che comporta non solo che essi siano elaborati in forma scritta, ma che siano

dettagliati e specifici, in modo e in termini sufficienti ad individuare il risultato che il prestatore deve dare e che il committente si attende.

Detti caratteri di specificità e di dettaglio sono necessariamente richiesti non solo dall'intento anti-fraudolento che ha ispirato la normativa in questione (in tal senso si veda, in particolare, l'art. **61, comma 1**) **ma anche dal fatto che l'obbligazione che costituisce oggetto delle contratto di lavoro a progetto** è, almeno in larga prevalenza, una tipica obbligazione di risultato.

Va tenuto presente, infatti, che oggetto del contratto di lavoro a progetto è il risultato che nel progetto stesso è specificamente delineato, sia pure dovendosi contemperare le modalità di conseguimento di detto risultato con il coordinamento con l'organizzazione del committente.

In relazione a detto programma, compito dell'interprete è di stabilire se esso esista realmente; se sia davvero ed effettivamente un programma; se questo è stato effettivamente seguito nello svolgimento della prestazione; e, nel caso, con quali modalità.

Ove il progetto non presenti i richiamati connotati di specificità e analiticità, si sarebbe di fronte a una mera messa a disposizione di energie del prestatore di lavoro in favore del committente; e, quindi, si finirebbe per ricadere nello schema della subordinazione.

Quanto alla autonomia nella gestione da parte del prestatore, va rilevato che essa è compatibile con il coordinamento del committente, ma che essa comporta che sia in ogni caso salvaguardata la facoltà del prestatore di organizzare la propria attività e il proprio tempo di lavoro in funzione della realizzazione del risultato.

In tale contesto, fondamentale resta l'imputazione al prestatore del cd. rischio del lavoro, cioè dell'alea tecnico-economica che incide sulla utilità della prestazione e del risultato della sua attività lavorativa.

Quanto al già richiamato coordinamento con la organizzazione del committente, va rilevato che detto coordinamento costituisce elemento caratterizzante del contratto di lavoro a progetto, ma che l'interpretazione complessiva della norma lo rende ammissibile solo ove esso si traduca in indicazioni programmatiche di ordine generale, impartite specialmente nella fase iniziale del rapporto di lavoro, o anche successivamente con riferimento a punti specifici ma pur sempre inerenti a profili di carattere generale della prestazione; occorre, quindi, che si tratti di indicazioni e disposizioni mantenute nei ristretti limiti funzionali al coordinamento e che siano, pertanto, **isolate** nel tempo, **circoscritte** nella durata, *limitate* nel contenuto.

Ove così non fosse, e cioè ove ci si trovi in presenza di direttive impartite con regolarità, con frequenza e con riferimento alle specifiche e minute modalità di esecuzione della prestazione, il

potere di coordinamento proprio del committente si trasformerebbe nel potere direttivo del datore di lavoro che caratterizza la subordinazione.

A quanto fin qui detto, va aggiunto che l'indubbio carattere di attività prevalentemente personale del prestatore che connota il contratto di lavoro a progetto (come emerge con chiarezza dall'art. 61 comma 1) esclude il ricorso del prestatore a strutture organizzative e materiali sia proprie sia del committente.

2. Ciò posto in termini generali, con riferimento al caso concreto si deve rilevare che l'esistenza di un effettivo contratto di lavoro a progetto è posta in dubbio, anzi è contraddetta, dalla documentazione in atti e dalle risultanze istruttorie.

La lettura dei contratti in questione non contiene alcuna descrizione di attività riconducibili a un progetto, sia pure indicato in termini generici, poiché in essi è contenuta soltanto una mera descrizione delle mansioni e delle attività affidate al lavoratore.

Manca quindi non solo il "progetto specifico" richiesto dall'art. 61, ma più in generale un progetto purchessia.

Così come manca la "descrizione del progetto, l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire", secondo la previsione e la prescrizione della lettera b) dell'art. 62 del D.Lgs. n. 276 nel 2003 ult. cit..

In tal senso, pur dandosi atto che i contratti in questione sono stati stipulati dopo la legge n. 92 del 2012, si deve osservare, sul piano ermeneutico, che tali elementi caratteristici sono stati riconosciuti come essenziali dalla norma interpretativa (peraltro dotata di efficacia retroattiva) posta al comma 24 dell'art. 1 di tale legge.

2.a. La società ricorrente sostiene (cfr. § 7 di pag. 2; lett. D di pag. 14) che l'attività svolta dai lavoratori in questione inerisca a una mera fase di lavoro, "destinata ad essere integrata da altre lavorazioni".

Ritiene il Giudice che non poche, e non lievi, perplessità debbano essere espresse circa la qualificazione dell'attività in questione come mera "fase di lavoro"; mentre deve ritenersi che essa, invece, costituisca l'attività primaria della società ricorrente.

In tal senso pare sufficiente rilevare che, nello stesso ricorso, (laddove (al § 2) si descrive l'attività della Società), due capitoli su tre (le lettere a. e b.) fanno riferimento alla "commercializzazione dei giochi pubblici" e alla "attività di accettazione e/o raccolta delle scommesse", per modo che si deve ritenere che le predette attività costituiscano l'oggetto tipico e l'attività primaria della società ricorrente.

Nello stesso senso, e con pregnanza ancora maggiore, si deve rilevare che nei contratti a progetto in questione (sub DOC 5 di parte convenuta) si afferma, nella premessa, che "la

committente esercita attività di raccolta di scommesse”; così come, nello stesso contratto, al cpv. Successivo, si parla di un “fase di lavoro avente ad oggetto la collaborazione dell’accettazione delle scommesse”.

Anche alla luce di tale rilievo, pertanto, si deve ritenere che le “altre lavorazioni” indicate alla lettera D) 2^a cpv. di pag. 14 del ricorso, costituiscono attività propedeutiche e preliminari allo svolgimento dell’attività tipica, che è quella di raccolta delle scommesse.

Pare opportuno rilevare che la stessa circolare n. 4 del 2008 del Ministero del Lavoro, richiamata dalla parte ricorrente alla pag. 16, ha affermato, con specifico riferimento agli addetti alle agenzie ippiche, che tali attività risultano difficilmente inquadrabili nella tipologia della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto, pur facendo salva la prova di “un’autentica concreta autonomia nell’esecuzione della attività oggetto del contratto”.

Una siffatta autonomia, pertanto, non può ritenersi adeguatamente provata in base alle, non proprio sintetiche, argomentazioni della Società ricorrente.

2.b. La parte ricorrente fonda prevalentemente le sue argomentazioni in ordine al carattere autonomo dell’attività di lavoratore a progetto facendo riferimento alle modalità di determinazione del tempo di lavoro. In tal senso, infatti, la Società ricorrente deduce cfr. pag. 16), che nel caso di specie, i collaboratori godessero di una effettiva autonomia; e tale connotato fa discendere dal fatto che gli sportellisti o terminalisti godessero di facoltà di scelta nella determinazione del proprio orario di lavoro e dei giorni nei quali lavorare.

La circostanza è contestata dal verbale unico di accertamento (cfr. § 27 del ricorso) ed è messa fortemente in dubbio dalle dichiarazioni assunte in sede ispettiva, dalle quali emergerebbe, invece, che i turni di lavoro erano determinati dal responsabile dell’agenzia.

Ma, pur volendo (al momento e fatto salvo quanto si dirà in prosieguo) ritenere sussistente tale facoltà di scelta, pare opportuno rilevare - in termini generali - che l’autonomia nella scelta dell’orario e delle modalità temporali di lavoro va intesa, per il collaboratore a progetto, nel senso che a lui compete scegliere quando e dove esplicitare l’attività che gli consente di concretizzare e di realizzare il risultato dedotto nel contratto, nell’ambito di un’attività organizzativa ad esso solo rimessa.

Nel caso di specie, invece l’autonomia del collaboratore sarebbe limitata alla scelta dell’orario nel quale rendere l’attività in favore della controparte e presso le strutture aziendali di questa e all’interno della sua organizzazione di lavoro, senza alcuna incidenza sugli altri indici di subordinazione.

Tuttavia, anche a voler considerare tale profilo di autonomia nel senso auspicato dalla parte ricorrente e anche ove effettivamente accertata e sussistente una facoltà di scelta dell’orario

lavorativo, osserva il Giudice che una siffatta facoltà non costituisce di per sé sola un idoneo indice di autonomia, poiché occorre vedere come si svolge nel concreto l'attività del lavoratore, pur nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il datore di lavoro o autonomamente deciso e a questo comunicato.

In tale prospettiva, non si può non considerare che un indice di distinzione fra lavoratore subordinato e collaboratore a progetto è costituito dal fatto che il primo è tenuto - così come affermato in ricorso - in ogni caso a restare "a disposizione del datore di lavoro, a prescindere dall'affluenza o meno di clienti in agenzia, - mentre il collaboratore, in assenza di clienti può fare ciò che ritiene maggiormente opportuno, ben potendo decidere di sospendere la propria prestazione senza che ciò determini inadempimento".

Una siffatta considerazione, dedotta dalla parte ricorrente, potrebbe essere in ipotesi condivisa; ma richiede necessariamente la prova dell'effettiva possibilità del collaboratore a progetto di assentarsi dal posto di lavoro nei momenti di scarsa affluenza dei clienti.

In proposito nulla - in assoluto - ha dedotto la parte ricorrente.

Peraltro, costituisce fatto notorio (valutabile ai sensi dell'art. 115 c.p.c.) che, nella fase di accettazione delle scommesse, gli sportelli restano egualmente e continuativamente presidiati, in attesa degli scommettitori; e che la rapida successione degli eventi sportivi oggetto di scommessa non prevede né consente soluzione di continuità nella prestazione di quanti le scommesse ricevono.

La circostanza è stata, comunque, esclusa dai lavoratori sentiti in sede di ispezione, i quali hanno confermato che, la loro presenza era richiesta costantemente sul posto di lavoro, sia nei momenti di picco di affluenza degli scommettitori, sia negli altri momenti; in proposito si veda quanto dichiarato agli ispettori da C.C. (I Responsabili controllavano l'attività mia e dei miei colleghi, per esempio nei momenti di maggior afflusso ci dicevano di non parlare tra noi per rimanere concentrati nel lavoro").

Le considerazioni fin qui svolte paiono, di per sé sole, sufficiente a considerare destituite di fondamento le argomentazioni (le principali, se non proprio le uniche) svolte dalla parte ricorrente per sostenere il connotato dell'autonomia come discendente dalla facoltà di organizzazione delle modalità temporali della prestazione.

2.c. Quanto ai criteri di determinazione del compenso, pare opportuno fare riferimento a quanto rilevato dagli ispettori in relazione al fatto che questo era commisurato alle sole ore lavorate e non al raggiungimento di un risultato.

Pare trattarsi di una modalità di determinazione più simile al modello di retribuzione oraria che al compenso finale per la realizzazione di un progetto.

In tal senso non può non rilevarsi che il riferimento contenuto nell'art. 63 del D.Lgs. n. 276 nel 2003 "alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito" deve essere considerato con riferimento alla previsione dell'art. 36 della Costituzione e alla conforme previsione dello stesso art. 63, laddove fa riferimento "ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività" e, ancor più, ai "minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati".

Si tratta, pertanto, di disposizioni che nel complesso paiono incompatibili con la logica e con la struttura tipica del contratto a progetto, che è quella della obbligazione di risultato; laddove la modalità di retribuzione attuata nei contratti a progetto in questione si attaglia di più, ed esclusivamente, a una obbligazione di mezzi, tipica del lavoro subordinato.

Particolarmente significativo nel senso di escludere ogni collegamento con un qualunque risultato, pare il fatto che nell'allegato B di ogni contratto in questione, si prevede che il compenso è commisurato "per ogni singola ora di prestazione", e che sia prevista anche una maggiorazione per il lavoro festivo e notturno (cfr. dichiarazioni dei "collaboratori" agli ispettori); così ponendosi un ulteriore elemento di assimilazione al rapporto di lavoro subordinato.

Quanto alla esistenza, alla incidenza e alla profondità delle direttive aziendali, pare sufficiente rilevare che l'attività dedotta nei contratti di collaborazione in questione ha connotati di semplicità e di ripetitività tali da escludere la necessità di direttive impartite con particolare regolarità, costanza e cogenza, sufficienti essendo le indicazioni generali fornite prima dell'inizio della collaborazione o, tutt'al più, all'inizio della prestazione lavorativa.

I connotati di particolare semplicità dell'attività richiesta ai collaboratori a progetto (e la connessa non necessità di disposizioni di servizio pervasive e continuative) emerge dallo stesso contratto a progetto laddove, (all'allegato C, 7^a cpv.), si precisa che le operazioni richieste agli operatori esigono "la semplice competenza specifica sul funzionamento della stessa" macchina a totalizzazione, e comportano una "sommatoria conoscenza delle operazioni di gioco più ricorrenti".

Peraltro, anche in tale direzione, il ricorso non ha fornito idonei elementi di valutazione; né ha dedotto adeguati elementi o capitoli di prova.

Né una siffatta deduzione può essere considerata formulata nelle istanze istruttorie formulate in ricorso, sia perché in esse si fa riferimento generale e generico ai "punti da 1 a 32 della parte in fatto"; sia perché nella parte in fatto nulla è detto in termini adeguatamente precisi e analitici circa l'esistenza o meno "di direttive aziendali o circa l'esistenza di specifiche indicazioni relative alle modalità dell'attività lavorativa" (cfr. pag. 22, ultimo cpv.), in tal senso limitandosi il ricorso a reiterare (cfr. pag. 23) l'argomento della inesistenza di una imposizione ai collaboratori di turni di lavoro da parte della società.

Ma sul punto, e sulla scarsa o nulla rilevanza di tale circostanza, si è già detto in precedenza; e ulteriormente si dirà con riferimento alle dichiarazioni rese in sede ispettiva dagli stessi “collaboratori”.

2.d. Deve essere, poi, rilevato che la asserita autonomia dei predetti “collaboratori” pare esclusa anche dalla valutazione relativa alla necessità e alla titolarità degli strumenti e delle attrezzature di lavoro.

In tal senso pare opportuno rilevare che:

il contratto a progetto prevede esplicitamente che l’attività venga svolta presso i punti vendita (le Agenzie) di pertinenza della ricorrente, quindi con necessaria esplicitazione dell’attività presso i locali aziendali; il contratto prevede che il cosiddetto collaboratore si avvarrà per l’espletamento della sua attività “dei servizi e beni strumentali messi a disposizione dalla committente” (cfr. lettera E del contratto).

È pur vero che, in ipotesi, viene prevista la possibilità per il collaboratore di utilizzare beni e servizi di propria pertinenza e disponibilità ma non risulta (né è stato dedotto) che ciò sia mai avvenuto;

nell’allegato C del contratto, inoltre, si prevede che l’attività dei collaboratori viene resa “con l’utilizzo di una macchina a totalizzazione” sicuramente di proprietà della datrice di lavoro.

Il concetto è ulteriormente precisato e circoscritto nel successivo § “mezzi e strumenti” dello stesso allegato C laddove si fa riferimento a un solo “strumento necessario” che, appunto, è il totalizzatore.

Lo stesso allegato C, nel § “obiettivo” prevede, in termini risolutivi, che l’operatore è chiamato a lavorare “nell’ambito dell’organizzazione produttiva dell’impresa”; prevedendosi, nel successivo ultimo cpv. della pagina 4 dello stesso allegato, una “ingerenza nella prestazione” del collaboratore da parte del datore di lavoro committente.

Anche sotto i profili testé considerati, pertanto, pare doversi escludere nella prestazione lavorativa dei “collaboratori” la rispondenza ai connotati tipici del contratto a progetto, come evidenziati nell’articolo 61 del D.Lgs. n. 276 nel 2003.

3. Il riferimento fatto dalla Società ricorrente al § 17 del ricorso all’accordo stipulato in data 28 novembre 2012 con le organizzazioni sindacali per la stabilizzazione dell’occupazione del personale in precedenza utilizzato con contratti di lavorazione a progetto, lungi dal poter essere interpretato nel senso auspicato dalla ricorrente, depone, a parere del Giudice in senso contrario.

Tale accordo, infatti, deve essere interpretato alla luce delle regole ermeneutiche poste dall’art. 1362 del c.c. che prescrive, ai fini dell’interpretazione del contratto e della determinazione

della volontà delle parti, che si tenga conto del loro comportamento complessivo, “anche posteriore alla conclusione del contratto”.

In tal senso, l'accordo in questione deve essere valutato sulla base della evidente volontà delle parti (e di quelle più interessate: i lavoratori) di pervenire alla stabilizzazione dell'occupazione, con ciò intendendosi porre fine alla precarietà tipica del contratto a progetto. In tale prospettiva, pertanto, le affermazioni in detto accordo fatte e, in particolare il riconoscimento della natura autonoma dei rapporti di collaborazione, paiono recessive e destituite di contenuto accertativo, sia perché un siffatto accertamento è sottratto alla disponibilità delle parti, sia, e soprattutto, perché esso è da considerare strettamente funzionale al conseguimento dell'obiettivo primario della stabilizzazione.

In senso contrario, anche nell'ottica del richiamato art. 1362 c.c., invece deve essere valutata la circostanza (ammessa dalla stessa parte ricorrente (cfr. § 20 e 1[^] cpv. di pag. 25) che i medesimi collaboratori a progetto considerati nel verbale di accertamento in questione hanno, a seguito della loro assunzione con contratto di lavoro subordinato, operato “in regime di piena subordinazione”.

Posto che l'attività svolta dal personale in questione, sia prima che dopo la stipulazione del contratto di lavoro subordinato, presenta le stesse caratteristiche e le stesse modalità (nulla essendo stato dedotto in senso contrario dalla ricorrente), da tale circostanza si deve far discendere necessariamente la conseguenza dell'accertamento della natura subordinata dell'attività svolta dagli sportellisti in questione.

L'identità delle mansioni e delle funzioni svolte dai “collaboratori”, peraltro, è stata confermata anche dalle dichiarazioni rese agli ispettori, di cui si dirà in prosieguo.

L'attività dedotta nel contratto di a progetto, peraltro, viene ricondotta dallo stesso predetto protocollo di stabilizzazione del 28 novembre 2012 (§ 4 della pag. 2) alla figura dell’“addetto di sala” contemplata nel contratto integrativo aziendale per il personale dipendente.

Le considerazioni che precedono, singolarmente e congiuntamente considerate e ad integrazione di quanto in precedenza osservato, conducono ulteriormente e per altra via ad escludere il connotato di autonomia invocato dalla parte ricorrente.

4. Alle stesse conclusioni, peraltro, si perviene sulla base della considerazione delle concrete modalità di svolgimento dell'attività dei lavoratori in questione.

In tal senso pare sufficiente fare riferimento, oltre alle osservazioni in precedenza svolte in fatto, anche alle risultanze del verbale di accertamento e, in particolare, alle dichiarazioni raccolte in tale sede da parte degli ispettori.

Preliminarmente, ritiene il Giudice di non poter condividere le argomentazioni svolte dalla parte ricorrente in ordine alla “genericità e superficialità” del verbale di accertamento in questione.

L'ispezione, infatti, pare eseguita con apprezzabile approfondimento effettuato con riferimento alle situazioni di fatto, corroborato dalla assunzione di un numero rilevante di dichiarazioni del personale in questione, nonché dei referenti della Società ricorrente.

Per tali ragioni, si deve ritenere che gli oneri probatori posti a carico dell'INPS (dalla parte ricorrente ripetutamente invocati con estesi, e non tutti necessari, richiami giurisprudenziali) sono stati adeguatamente soddisfatti.

In relazione a i predetti verbali, innanzitutto, si deve osservare che nulla ha eccepito la parte ricorrente in ordine alla loro genuinità e veridicità, né in ordine alla regolarità delle operazioni ispettive.

Ciò posto, si può, e si deve, fare riferimento alle dichiarazioni rese dai collaboratori sentiti dagli ispettori.

In tal senso pare opportuno fare riferimento, innanzitutto, alle dichiarazioni rese dalla responsabile dell'Agenzia numero 1694, R. P. E., la quale ha dichiarato testualmente che “il personale interessato alla trasformazione del contratto ha continuato a svolgere le stesse mansioni e con le stesse modalità (attenendosi ai turni di lavoro, alle disposizioni dell'agenzia...)”.

Nello stesso senso si pongono le dichiarazioni rese da A. A. M., referente della società S., la quale ha dichiarato che “l'attività lavorativa svolta dagli sportellisti non è variata mai, da quando c'erano i lavoratori a progetto fino ad oggi, e l'organizzazione del lavoro è sempre stata la *stessa*”.

Il tenore delle predette dichiarazioni, precise coerenti e concordanti, nonché la particolare qualificazione aziendale dei soggetti che le hanno rese, sono tali da rendere superfluo ogni ulteriore riscontro.

In senso conforme, peraltro, si pongono le dichiarazioni di taluni “collaboratori a progetto” quali ad esempio:

F.P. (“non ero a conoscenza dell'esistenza di un progetto né di un risultato da conseguire”; “non potevo abbandonare la postazione di lavoro”; “i responsabili di sala ci davano delle direttive circa il lavoro da svolgere, stabilendo la postazione di lavoro e intervenendo qualora si verificasse qualche problema con i clienti. Ci coordinavano e controllavano. Qualcuno ogni tanto è stato ammonito”);

E.J. (“non sono a conoscenza di quale fosse il progetto né il risultato da conseguire”; “il responsabile di sala ci dava delle direttive sul lavoro da svolgere, coordinava il nostro lavoro e controllava a fine turno i conti della cassa”);

D.C.M. (“la persona che mi dava direttive lavorative era il responsabile di turno”);

C.C. (“i responsabili controllavano l’attività mia e dei miei colleghi, per esempio nei momenti di maggior afflusso ci dicevano di non parlare tra noi per rimanere concentrati nel lavoro”).

Il tenore complessivo delle dichiarazioni sopra riportate rende superflua ogni ulteriore valutazione delle dichiarazioni rese dai cosiddetti collaboratori agli ispettori ed esime da ogni altra attività istruttoria richiesta dalla parte ricorrente, essendo emersa sulla base di tali atti una aggiuntiva conferma in via di fatto di quanto in precedenza rilevato sulla base dell’esame degli atti di causa.

Emerge, quindi, con chiarezza che i “collaboratori”, lungi dal dover fornire un risultato, erano obbligati a mettere a disposizione della società convenuta le loro operae, fornendo le energie richieste per provvedere a tutte le incombenze secondo le direttive impartite dai responsabili.

Le considerazioni fin qui svolte in ordine al concreto atteggiarsi del rapporto e della prestazione, evidenziano la presenza di direttive e di ingerenze della convenuta nell’attività “collaboratori”, di estensione e di profondità tali da escludere del tutto ogni spazio di autonomia e da evidenziare una sostanziale subordinazione.

L’estensione e la profondità così evidenziate finiscono per escludere la presenza di un significativo e anche minimo grado di autonomia nel rapporto fra la Società ricorrente e i “collaboratori”, in termini tali da rendere superflua la ricerca di quegli “indici” che, talvolta, sono apprezzati per far emergere in via induttiva la subordinazione.

Tali indici, per altro, sono anch’essi presenti in modo analogamente significativo.

Si pensi all’assenza di rischio economico in capo ai “collaboratori”;

al loro completo inserimento nell’organizzazione aziendale;

alla continuità della prestazione;

alla erogazione di un compenso in misura fissa;

al fatto che i “collaboratori” lavoravano nei locali della società convenuta, utilizzandone le strutture, le attrezzature e i computer e i programmi aziendali;

Del tutto assente è, poi, ogni organizzazione autonoma dei “collaboratori”.

Risulta arduo - né la convenuta lo ha fatto - determinare quale sia l’*opus* che costituirebbe l’oggetto dell’obbligazione dei lavoratori in questione; così come risulta arduo - né la convenuta lo ha fatto - individuare quale sia l’organizzazione di impresa propria dei “collaboratori”, della quale questi si sarebbero avvalsi per fornire l’ipotetico opus e quale sarebbe il rischio a loro carico.

Va rilevato, ancora e anche alla luce degli elementi di fatto sopra evidenziati, che l’asserito contratto a progetto si caratterizza, oltre che per la assoluta genericità dell’indicazione del progetto,

anche per il fatto che esso coincide in pieno con la normale attività aziendale e con la stessa attività svolta da altri operatori sicuramente dipendenti in regime di subordinazione.

Particolarmente significativa, inoltre, appare la reiterazione e la ripetitività dei cd. progetti.

In tal senso va rilevato innanzitutto che i contratti a progetto sono stati stipulati più volte con lo stesso soggetto, così come che il fatto che il testo di ogni contratto a progetto sia esattamente identico in ognuno dei contratti.

Entrambe le circostanze paiono confliggere con la natura tendenzialmente straordinaria ed eccezionale e temporalmente limitata del contratto a progetto; e, invece, finiscono per costituire una modalità abituale e sistematica dell'organizzazione del lavoro presso la convenuta

L'accertamento della natura subordinata dei rapporti di lavoro con i collaboratori a progetto considerati nell'accertamento ispettivo determina il riconoscimento della fondatezza delle argomentazioni di INPS e comporta il rigetto delle argomentazioni e delle domande formulate dalla parte ricorrente.

La contestazione mossa dalla Società ricorrente si riferisce soltanto alla qualificazione giuridica, e nulla deduce in ordine al credito azionato e alle sanzioni, per modo che in ordine alla determinazione di questo nessuna valutazione è richiesta.

Consegue ciò l'integrale rigetto del ricorso.

Le spese seguono la soccombenza sono liquidate come da dispositivo.

(Omissis)
