

CONTRATTO A PROGETTO ILLEGITTIMO CONVERSIONE IN LAVORO SUBORDINATO

GIOVANNI MAGLIARO

Il contratto di lavoro a progetto integra una forma particolare di lavoro autonomo, caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, riconducibile a uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale. Essi sono determinati dal committente, ma vengono gestiti dal collaboratore senza soggezione al potere direttivo altrui e quindi senza vincolo di subordinazione. Ai fini della distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, anche nel caso di contratto di lavoro a progetto, deve attribuirsi maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto rispetto al nome del contratto adottato dalle parti. La prolungata esecuzione e il nomen iuris, pur essendo elementi necessari di valutazione, non costituiscono fattori assorbenti. Occorre ribadire 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 di essere del rapporto, desumibile da un insieme di circostanze che devono essere complessivamente valutate da parte del giudice del merito. Ciò in particolare nei rapporti di lavoro aventi natura professionale o intellettuale e indipendentemente da una iniziale pattuizione scritta sulle modalità del rapporto. Il potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro discende dall'emanazione di ordini specifici oltre che da una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. Nel caso di accertamento di un contratto di collaborazione a progetto illegittimo si opera la conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il giudice, inoltre, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno stabilito in una indennità omnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



n. 100
13 febbraio 2020

Con la sentenza n. 24100 del 26 settembre 2019 la Cassazione si pronuncia su un rapporto che, nato formalmente come contratto di lavoro autonomo di collaborazione coordinata e continuativa, in realtà si era concretizzato come rapporto di lavoro subordinato.

La Corte d'Appello di Roma accertava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un lavoratore e la Società Hippogroup Roma Capannelle e condannava la datrice alla immediata riammissione in servizio dello stesso con inquadramento nel dovuto livello del CCNL di settore e al pagamento delle differenze retributive maturate oltre accessori.

La Corte, al di là della formale instaurazione di rapporti tra le parti in forza di un contratto di fornitura di servizi e di successivi dieci contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, riteneva l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sugli essenziali elementi della eterodirezione dell'attività del lavoratore e della sua soggezione al potere disciplinare datoriale in base alle risultanze istruttorie. Quindi riconosceva l'inquadramento professionale corrispondente alle mansioni di cameramen svolte dal lavoratore e liquidava il danno subito dal predetto sulla base delle differenze retributive.

La Cassazione confermava la decisione della Corte d'Appello in merito alla esistenza del rapporto di lavoro subordinato sottolineando in particolare come la distinzione tra collaborazione coordinata e continuativa a progetto e rapporto di subordinazione si focalizzi nell'effettivo e non formale margine di autonomia il cui concreto atteggiarsi non può travalicare ambiti ineludibili di auto-organizzazione del lavoratore. Questi deve rimanere affrancato dalla potestà direttamente conformativa della prestazione che è l'essenza del rapporto subordinato.

La Suprema Corte peraltro accoglieva un motivo del ricorso della Società, quello relativo alla corretta liquidazione del danno. La Corte d'Appello aveva condannato la Società al pagamento delle differenze retributive relative al periodo di lavoro oltre accessori. La Cassazione ha invece statuito che il regime indennitario istituito dall'articolo 32 legge 183/2010 (indennità omnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) 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.