



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BENEVENTO
Sezione lavoro

1381/07
C. n. 3777/08
Cron. n. 22455/08



Il Giudice del lavoro, dott. Roberto De Matteis, all'udienza del 09.10.2008, ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo, la seguente

SENTENZA

nella controversia di lavoro iscritta al n. 1381/2007 del ruolo generale affari contenziosi avente ad oggetto: nullità del contratto di lavoro a progetto;

TRA

[redacted] elettivamente domiciliato in Benevento al viale Mellusi n. 70, presso lo studio dell'avv. Fioravante Orlando che lo rappresenta e difende giusta mandato in atti;

RICORRENTE

CONTRO

ITALIA LAVORO S.P.A., in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa, giusta procura in atti, dai prof. avv. [redacted] ed elettivamente domiciliata in Benevento alla via [redacted]

RESISTENTE

CONCLUSIONI: all'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano riportandosi ai rispettivi atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in cancelleria in data 26.3.2007 [redacted] esponeva:

- di aver sottoscritto con la Italia Lavoro s.p.a. un contratto ai sensi dell'art. 61

an

del d.lgs. 10/9/2003 n.276, con decorrenza dal 15.02.2005 al 15.02.2006, successivamente prorogato fino al 30.06.2006, con un compenso mensile netto di € 800,00, relativamente al quale mancava alcun progetto specifico;

- che la propria attività, svolta senza alcun margine di autonomia, era consistita nel redigere schede aziendali, inserire curricula, gestire l'archivio, fare fotocopie e telefonate, predisporre e redigere documentazione da distribuire in manifestazioni oltre che inventariare e distribuire materiale di consumo e cancelleria, raccogliere fatture e bolle di accompagnamento, predisporre ed inviare alla segreteria amministrativa di Napoli le coordinate bancarie per il pagamento degli stipendi; oltre a recarsi presso enti pubblici e privati per conoscere lo stato economico-finanziario delle imprese e promuovere i servizi della società;
- che, pertanto, il progetto posto alla base del contratto di lavoro era generico e quest'ultimo era in frode alla legge, avendo espletato le proprie mansioni presso i locali del Comune di Benevento, osservando l'orario di lavoro dalle ore 9.30 alle 13.30 nei giorni dal lunedì al sabato, ed a partire dall'ottobre 2005 nei giorni dal lunedì al venerdì, con rientri pomeridiani il lunedì, mercoledì e venerdì dalle 15:00 alle 17:00;
- che i predetti orari venivano imposti dalla resistente e che aveva l'obbligo giornaliero di comunicare per iscritto le presenze, i permessi orari e le ore di straordinario espletate, mentre eventuali assenze dovevano essere programmate e comunicate con anticipo alla segreteria amministrativa di Napoli ed alla segreteria tecnica di Benevento, che provvedeva a mezzo richiami, contestazioni e autorizzazioni;
- che in data 30.06.2006 gli veniva comunicata oralmente la cessazione del rapporto e negli stessi giorni veniva formattato il personal computer e sigillato il materiale utilizzato;
- che il tentativo di conciliazione presso la D.P.L. di Benevento non aveva avuto alcun riscontro.

Tanto premesso, ~~_____~~ conveniva in giudizio innanzi al Tribunale di Benevento, in funzione di Giudice del lavoro, la Italia Lavoro s.p.a. chiedendo dichiararsi, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, la natura subordinata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, conseguentemente, dichiararsi l'inefficacia del licenziamento orale con ordine di reintegra nel posto di lavoro, con inquadramento nel IV livello e con condanna della società al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino alla reintegra o, comunque, a non meno di cinque mensilità; in via subordinata, condannarsi la resistente alla riassunzione ovvero, in mancanza, al pagamento di sei mensilità.

Il tutto con vittoria delle spese di lite, con attribuzione.

M

Regolarmente instaurato il contraddittorio, la Italia Lavoro s.p.a. si costituiva tempestivamente in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto, con vittoria delle spese di lite.

All'uopo deduceva che nessun rapporto di lavoro subordinato si era instaurato tra le parti, essendo stato regolarmente sottoscritto un contratto di lavoro a progetto ben delineato, con riferimento al quale la prestazione lavorativa era stata espletata dal [redacted] in piena autonomia.

In via subordinata sosteneva che, in caso di accoglimento della domanda, ai sensi dell'art. 69, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, il contratto doveva comunque intendersi a tempo determinato.

Espletata la prova testimoniale ed acquisita la documentazione prodotta, all'udienza odierna la causa veniva discussa e decisa, sulle conclusioni di cui agli atti introduttivi illustrati da note difensive qui da intendersi integralmente trascritte, come da dispositivo letto al termine della camera di consiglio.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e va accolto nei limiti segnati dalla presente motivazione.

1. Come è noto, l'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 testualmente dispone: "...i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. 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..."

In base al successivo articolo: "1. 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..."

Nella premessa del contratto in esame testualmente si legge "Italia Lavoro s.p.a. ha predisposto la realizzazione del progetto SIOG che ha come obiettivo la realizzazione di Centri di Orientamento Locali finalizzati all'incremento occupazionale e al miglioramento della occupabilità giovanile. In particolare il

progetto SIOG si articola in una serie di azioni nel territorio di Benevento e provincia volte a supportare l'utilizzo di nuove metodologie sorte a sostegno dell'occupazione, fornendo assistenza tecnica agli enti nella sperimentazione di best practices e nella creazione di nuove opportunità di lavoro, in linea con le attività tradizionalmente svolte (...) Per far fronte alle esigenze sorte nell'ambito specifico del progetto si rende necessaria la collaborazione di persone in possesso di specifiche competenze nel settore dell'analisi della domanda sul territorio (...) Ella svolgerà la Sua collaborazione senza alcun vincolo di subordinazione, senza impiego di mezzi organizzati, salvo il necessario coordinamento generale e programmatico...negli orari che andrà autonomamente a determinare, previa comunicazione alla direzione della Società e con facoltà di svolgere la prestazione anche al di fuori della sede della Società (...) Nel rispetto del necessario coordinamento con il Responsabile del Progetto, l'attività potrà essere svolta presso gli uffici della società siti in Benevento alla p.zza Roma n.24 (...) L'incarico lavorativo avrà ad oggetto: analisi socio economica del contesto territoriale e delle dinamiche del mercato del lavoro con particolare attenzione alla domanda di lavoro attuale e futura proveniente dal territorio; la raccolta della percezione degli imprenditori in relazione alle linee di tendenza del settore produttivo di appartenenza cercando di ricavare indicazioni utili per il progetto ed in particolare per i giovani in cerca di occupazione. L'addetto sarà impiegato su tutto il territorio della provincia attraverso le strutture dei Centri di Orientamento Locali ed utilizzerà le principali tecniche documentaristiche tradizionali e informatiche per raccogliere le informazioni relative ai fabbisogni professionali delle aziende direttamente dalle stesse, per elaborarle e comunicare ai Centri Orientamento Locali e opportunità di lavoro rilevate (...) Qualora sopravvengano eventi comportanti l'impossibilità temporanea di eseguire la prestazione, rimarrà fermo l'obbligo di comunicazione dell'evento entro 24 ore, per consentire ad Italia Lavoro di intervenire con soluzioni alternative nella organizzazione del lavoro".

Da una attenta lettura del contratto si evince che, mentre i singoli compiti che il [redacted] avrebbe dovuto svolgere sono elencati analiticamente, il progetto è indicato in maniera estremamente generica, consistendo nell'obiettivo di creare dei centri di orientamento locali finalizzati a creare occupazione giovanile, senza alcuna ulteriore precisazione.

Tuttavia, come è pacifico nella giurisprudenza di merito pronunciatasi sul punto (cfr. *ex multis*, Trib. Pavia 13/2/2007, in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2007, 2 433; Trib. Milano 24/10/2006, in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2007, 1 115; Trib. Milano 2/8/2006, n. 2655, in *Lavoro nella giur.* 2007, 1 67; Trib. Torino 17/5/2006, in *Riv. giur. lav.* 2007, 1 52; Trib. Milano 23/3/2006, in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2006, 3, 796; Trib. Pistoia 17/3/2006, in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2006, 4

ad

1075 ; Trib. Milano 23/2/2006, n. 822, in *Lavoro nella giur.* 2007, 3 68; Trib. Ravenna 24/11/2005, in *Lavoro nella giur.* 2006, 3 273), l'art. 62 richiede l'indicazione di un progetto, programma o fase di esso che sia puntuale e specifica, "senza che possa risolversi in una clausola di stile evanescente ed ermetica, né in formule standardizzate" (Trib. Piacenza 15/2/2006, in *Lavoro nella giur.* 2006, 9, 885)

Inoltre, tale "risultato non può essere quello cui tende l'organizzazione del committente quale interesse finale dell'impresa (il progetto gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato non potrebbe mai essere quello aziendale), ma è quello dotato di una sua compiutezza e autonomia ontologica realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e reso all'impresa quale adempimento della propria obbligazione, oggetto di un'obbligazione ad adempimento istantaneo seppur a esecuzione prolungata nel tempo, volta alla realizzazione di un bene o servizio in vantaggio del committente" (Trib. Modena 21/2/2006, *Lavoro nella giur.* 2006, 5 477).

Nella fattispecie, il generico perseguimento dell'incremento occupazionale ed il miglioramento della occupabilità giovanile costituiscono obiettivi vaghi ed incomprensibili della Italia Lavoro s.p.a.; né il progetto può consistere nell'elencazione delle mansioni affidate al collaboratore.

In altri termini, in mancanza di uno specifico ed autonomo progetto, che nella specie coincide con la messa a disposizione dell'attività lavorativa del collaboratore, risulta applicabile l'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003.

2. Ad analoghe conclusioni si perviene in considerazione delle modalità con le quali si è, in concreto, espletato il rapporto di lavoro.

Dalle deposizioni testimoniali (rese da [redacted] e dalla documentazione acquisita al processo emerge in maniera inequivocabile che [redacted] utilizzava personal computer e materiale messo a disposizione della Italia Lavoro s.p.a., sigillato alla scadenza del presunto progetto.

Lo stesso firmava quotidianamente dei fogli di presenza indicanti gli orari di entrata e uscita dal luogo di lavoro (unilateralmente predeterminati dalla società committente), con annotazione dell'eventuale espletamento di lavoro straordinario; inoltre comunicava al responsabile del progetto di Napoli, a mezzo e-mail, le assenze, i recuperi orari ed i permessi fruiti.

Ogni ragionevole dubbio è, poi, superato in considerazione della circolare interna n. 5 a firma del responsabile del progetto, nella quale si legge "le assenze che si possono preventivare devono essere comunicate almeno due giorni prima; (...) gli operatori che si assenteranno sono tenuti a recuperare; (...) le modalità del recupero ...deve essere preventivamente concordata; (...) gli orari di lavoro vanno rispettati (...) gli eventuali straordinari, non avendo risconto dal punto di

vista contrattuale, non possono essere considerati cumulabili al monte ore stabilito, sono invece considerati elementi di merito che vanno a vantaggio dell'operatore e ne sottolineano l'attaccamento al proprio lavoro; (...) la segreteria tecnica di Benevento inoltre avrà il compito di aggiornare tutte le mattine i registri di presenze annotando assenze, ritardi, permessi, certificati e richieste specifiche da parte degli operatori; il monitoraggio (che non significa controllo) delle attività consente alla responsabile di tutelare gli interessi del progetto e oltre anche di tutti gli operatori. Vorrei precisare che le disposizioni sopra elencate nascono da esigenze di progetto, che devono spingere tutti no verso il raggiungimento di obiettivi di comune interesse".

Il che contrasta con la disposizione legislativa secondo cui è il risultato finale ad assumere rilievo nel contratto di lavoro a progetto, "indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

Tali direttive, sebbene imposte dalla Italia Lavoro s.p.a. nel corso del rapporto di lavoro, dimostrano l'esistenza di un vero e proprio potere gerarchico esercitato, costantemente, in ordine alle modalità orarie di espletamento della prestazione lavorativa; tale controllo è incompatibile con l'autonomia caratterizzante il rapporto di lavoro a progetto, ma tipico del rapporto di lavoro subordinato.

Non è, infatti, condivisibile la prospettazione della Italia Lavoro s.p.a. secondo cui tale riscontro sarebbe stato necessario per il "coordinamento ... anche temporale, della prestazione lavorativa del lavoratore a progetto al committente", coordinamento che "in ogni caso" non può essere tale "da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa" (cfr. art. 62, lett. D, d.lgs. n. 276/2003).

Ciò in quanto, pur essendo il progetto liberamente determinato dal committente, la sua attuazione deve essere gestita ed organizzata in modo autonomo dal collaboratore, magari all'interno di fasce orarie prestabilite, pur sempre conservando il diritto di predeterminare unilateralmente le concrete modalità orarie del lavoro.

In tal senso depongono anche le circolari nn. 1/2004, 17/2006 e 4/2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

In conclusione, nella fattispecie la prestazione lavorativa veniva espletata dal ricorrente in modo continuativo ed esclusivo tutti i giorni secondo l'orario fissato dalla Italia Lavoro s.p.a. (inizialmente su sei giorni alla settimana e poi su cinque giorni con rientri pomeridiani); la società forniva le attrezzature (personal computer, macchine fotocopiatrici ecc...) ed il materiale di consumo; il presunto collaboratore non assumeva alcun rischio d'impresa, atteso che la prestazione lavorativa era liquidata mensilmente sulla base dell'orario controllato dal datore di lavoro; infine i locali dove si svolgeva la prestazione, o parte di essa, erano stati messi a disposizione del Comune di Benevento, partner del progetto.

Per cui si è certamente in presenza di tutti gli indici sintomatici elaborati dalla giurisprudenza di legittimità (recentemente in tal senso, Cass. lav. 14/4/2008, n. 9812; 28/09/2006, n.21028; 24/02/2006, n.4171) al fine di qualificare come subordinato un determinato rapporto di lavoro. Tra questi, ad esempio, l'osservanza di un orario predeterminato, la continuità ed esclusività della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione.

Inoltre, sebbene in concreto non sia stato perseguito alcun risultato, né alla scadenza vi sia stata alcuna verifica in ordine al presunto progetto, il contratto di collaborazione è stato genericamente prorogato, con un compenso ancora una volta legato esclusivamente al tempo della prestazione.

3. Come detto, nel caso in esame trova applicazione l'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, in base al quale *"I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. 2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti"*.

Per cui è inevitabile la trasformazione del rapporto in questione (basato su di un inesistente progetto) in lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione del 15.2.2005, non essendo condivisibile la tesi della Italia Lavoro s.p.a. secondo cui, in ogni caso, il rapporto andrebbe convertito in lavoro subordinato a tempo determinato.

In assenza di una chiara ed espressa previsione legislativa in senso opposto, la nullità del contratto di lavoro a progetto travolge anche la clausola di durata determinata. Identica sanzione colpisce sia l'inesistenza formale di uno specifico progetto che quella sostanziale di un rapporto svoltosi in concreto come subordinato, per cui l'espressione *"corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti"* va intesa come riferimento al c.c.n.l. più conforme al rapporto ed in concreto applicabile.

Conseguentemente, l'impugnazione del licenziamento orale del 30.6.2006 va considerata come azione di accertamento della illegittimità del termine e, sulla scorta dell'indirizzo di legittimità, deve escludersi (analogicamente all'ipotesi di comunicazione di recesso per scadenza del termine con conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato) l'applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300/1970, relativa alla reintegrazione nel posto di lavoro (in tal senso Cass., sez. Unite, 6/17/1991, n. 7471 e 8/10/2002, n. 14381; Cass. sez. lav. 13/04/2007, n.8903;

27/10/2005, n. 20858; 8/10/2002, n. 14381; 27/7/1999, n. 508).

Una volta dichiarata la conversione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'instaurazione, va riconosciuto al sig. Pugliese il diritto di riprendere il posto di lavoro e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò venga negato.

Di conseguenza, va ordinato alla Italia Lavoro s.p.a. di ricostituire la concreta funzionalità del rapporto di lavoro interrotto in data 30.6.2006 in quanto, pur non essendo coercibile l'ordine di ripristino, sorge comunque il diritto del dipendente al risarcimento danni per l'inottemperanza datoriale.

Mutano, invece, le conseguenze in punto di risarcimento, non risultando applicabile il meccanismo di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Secondo la giurisprudenza già esaminata occorre fare riferimento ai principi generali di cui agli artt. 1223 e ss. cc., per cui se è incongruo non riconoscere nulla al lavoratore che, per volontà datoriale, non abbia fornito la controprestazione lavorativa, d'altro canto non appare condivisibile un automatismo che sancisca la persistenza di tutte le contrapposte obbligazioni senza che sia necessaria l'offerta della prestazione lavorativa.

Più coerentemente deve essere riconosciuto al prestatore il risarcimento danni da lucro cessante, quantificabile nelle retribuzioni che avrebbe maturato dal momento in cui abbia inequivocamente manifestato la volontà di avvalersi della conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato e l'intenzione di essere reintegrato nel posto di lavoro, ponendo a disposizione le proprie energie lavorative, sino al ripristino.

Ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, la retribuzione deve essere commisurata all'orario di lavoro indicato in ricorso, non contestato e confermato nel corso dell'istruttoria (ossia, a partire dall'ottobre 2005, dalle ore 9,30 alle 13,30 nei giorni dal lunedì al venerdì nonché dalle ore 15,00 alle 17,00 il lunedì, il mercoledì e il venerdì).

Quanto all'inquadramento, va condivisa la prospettazione del ricorrente, il quale svolgeva, sotto le direttive del responsabile del progetto, mansioni impiegate di front e back-office, contattava aziende allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, partecipava a convegni e seminari tenuti presso scuole e università (attività, questa, sicuramente complessa) e così via.

Per cui va riconosciuto il IV livello del contratto collettivo aziendale, all'interno del quale sono inquadrati i dipendenti "in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienze aziendali, comportanti lo svolgimento di attività variabili e/o complesse nell'ambito di metodi e direttive permanenti".

Alla stregua delle suesposte considerazioni, va dichiarata la nullità del rapporto

di lavoro a progetto, convertito *ex lege* in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione del 15.2.2005.

Per l'effetto, la Italia Lavoro s.p.a. va condannata a ripristinare la concreta funzionalità del rapporto ed a risarcire il danno subito da [REDACTED], quantificato (in difetto di allegazione e prova di un *aliunde perceptum*) con la retribuzione globale di fatto che avrebbe percepito dal momento della notifica del ricorso introduttivo del giudizio (data in cui l'istante ha inequivocamente espresso la volontà di avvalersi della conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato), sino al ripristino.

Il tutto oltre agli interessi legali, sulle somme annualmente rivalutate, dalla maturazione al soddisfo.

Attesa la complessità della questione che ha dato luogo a decisioni in senso opposto, le spese del giudizio vanno compensate nella misura di un mezzo; la Italia Lavoro s.p.a. in persona del legale rappresentante p.t., va condannata al pagamento della rimanente parte liquidata (tenuto conto della natura e del valore della controversia, dell'importanza e del numero delle questioni trattate, del grado dell'autorità adita e dell'attività svolta innanzi al giudice) così come in dispositivo, con attribuzione.

P.Q.M.

Il dott. Roberto De Matteis, quale Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede:

- in accoglimento del ricorso, dichiara la nullità del contratto di lavoro a progetto, con conversione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato con inquadramento nel IV livello sin dal 15.02.2005;
- per l'effetto, ordina alla Italia Lavoro s.p.a., in persona del legale rapp. p.t., di ripristinare la concreta funzionalità del rapporto di lavoro, e la condanna al risarcimento in favore di [REDACTED] del danno pari alla retribuzione globale di fatto (corrispondente al IV livello retributivo secondo le modalità orarie di espletamento della prestazione indicate in ricorso) maturata dalla notifica del ricorso introduttivo del giudizio sino al ripristino; oltre agli interessi legali, sulle somme annualmente rivalutate, dalla maturazione al soddisfo;
- compensa nella misura di un mezzo le spese di lite e condanna la Italia Lavoro s.p.a. in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento della rimanente parte, liquidata in € 2.415,00 - di cui € 1.600,00 per onorari ed € 815,00 per diritti - oltre IVA, CPA e rimborso forfetario secondo legge se dovuti, con attribuzione.

Così deciso in Benevento, li 09.10.2008.

Il Giudice
Dr. Roberto DE MATTEIS

Il Giudice
Dr. Roberto DE MATTEIS

[Signature]



[Signature]