



lavoro subordinato alle dipendenze della convenuta per tutto il periodo di svolgimento del rapporto, con diritto all'inquadramento nel primo livello dei C.C.N.L. Terziario.

A sostegno della domanda, deduceva la illegittimità dei contratti stipulati, in ragione della mancanza di specificità dei progetti ed, in ogni caso, la natura subordinata del rapporto di lavoro di fatto svolto sicché, per l'effetto, domandava la condanna della società convenuta ad assumerlo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 16/4/2007, nonché a corrispondergli le dovute differenze retributive, quantificate in € 88.168,13, di cui € 17.747,28 a titolo di TFR, oltre accessori di legge.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio la  
eccependo, in via preliminare, l'intervenuta  
decadenza di parte ricorrente dalla impugnazione dei contratti di lavoro a progetto, ai sensi dell'articolo 32 della legge 183/2010.

Nel merito, la società insisteva per la natura autonoma del rapporto dispiegatosi nel tempo tra le parti, concludendo - previa, in via subordinata, eccezione di prescrizione - per il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

Fallito il tentativo di conciliazione, la controversia veniva istruita mediante l'acquisizione della documentazione versata in atti da entrambe le parti.

Assegnato termine per il deposito di note scritte, all'odierna udienza, udita la discussione orale, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli scritti difensivi e nei verbali di causa, la controversia veniva decisa.

Il ricorso non è fondato.

In via preliminare, quanto alla impugnativa dei contratti di collaborazione a progetto sottoscritti dall'odierno ricorrente, analiticamente elencati nell'atto introduttivo ed allegati in copia da entrambe le parti, è fondata l'eccezione preliminare di decadenza sollevata dalla difesa resistente.

Invero, l'unica impugnativa stragiudiziale dei contratti di collaborazione a progetto è pervenuta alla società resistente il 10/7/2015 (documento 4 del ricorso), sicché oltre il termine di 60 giorni stabilito dall'articolo 32 della legge 183/2010, decorrente, quantomeno, dalla cessazione dell'ultimo contratto di collaborazione professionale, terminato il 31/3/2015.

Vale precisare che, pacificamente, il termine di legge si applica, come espressamente previsto dalla norma, alle ipotesi di "*recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile*".

Pertanto, l'impugnazione è inefficace se non è seguita dal deposito del ricorso nel termine di 180 giorni successivi, termine, anch'esso, non rispettato dal ricorrente, che ha depositato il ricorso introduttivo del presente giudizio solo il 2/8/2016, sicché oltre un anno dopo l'impugnativa stragiudiziale.

La Suprema Corte, ribadendo il disposto normativo, ha precisato "*Per l'effetto occorre impugnare stragiudizialmente nel termine di sessanta giorni*



*(poi divenuti novanta) e quindi proporre l'azione giudiziaria nel termine successivo di duecentosettanta giorni (poi centottanta): i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409, n. 3) del codice di procedura civile; il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; l'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, artt. 1, 2 e 4 e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo" (cfr. Cassazione, Sezione lavoro, sentenza n. 9268 del 6/5/2016).*

Peraltro, successivamente alla impugnativa stragiudiziale, il ricorrente ha notificato alla Direzione Territoriale del Lavoro di Roma ed alla società resistente richiesta di tentativo di conciliazione in data 28 dicembre 2015 (documento 14 della memoria), alla quale la società non ha dato seguito.

Ne consegue che l'odierno ricorrente non ha rispettato il triplice termine decadenziale stabilito dall'articolo 32 della legge 183/2010, sicché né il termine di 60 giorni per l'impugnativa stragiudiziale, decorrente dalla scadenza del contratto, né il termine di 60 giorni successivi al rifiuto del datore di lavoro di aderire al tentativo di conciliazione per il deposito del ricorso giudiziale, né, infine, al medesimo fine, il termine di 180 giorni decorrente dal impugnativa giudiziale.

Deve, pertanto, affermarsi che il ricorrente è definitivamente decaduto dalla possibilità di censurare i contratti di collaborazione sottoscritti con la società resistente, a prescindere dalla considerazione delle conseguenze sanzionatorie invocate, qualificate nell'atto introduttivo senza il richiamo all'articolo 69 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Residua, tuttavia, da esaminare la domanda di condanna della società resistente al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive, per i titoli meglio precisati nel conteggio allegato all'atto introduttivo, sul presupposto che il rapporto di lavoro si sarebbe svolto, a dispetto della qualificazione data dalle parti all'accordo negoziale, sotto il vincolo della subordinazione.

Invero, la decadenza non si estende all'accertamento della natura subordinata del rapporto di fatto svoltosi fra le parti, sicché il lavoratore non è decaduto dalla facoltà di domandare le differenze retributive eventualmente maturate.

Orbene, sotto questo profilo, non può non rilevarsi che il ricorso introduttivo è del tutto carente, sicché, anche considerata la scarsa documentazione allegata all'atto introduttivo, l'ammissione delle prove orali, pur articolate, sarebbe del tutto irrilevante, non potendo la eventuale conferma dei capitoli di prova essere sufficiente a dimostrare la sussistenza del dedotto vincolo di subordinazione.



Invero, se è certo che le domande di natura retributiva azionate dal lavoratore traggono fondamento dall'asserita sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, sussumibile nella nozione generale contenuta nell'art. 2094 c.c., con la durata e le mansioni dedotti in ricorso, è parimenti certo che, secondo il principio generale stabilito dall'art. 2697 c.c. grava sul lavoratore che agisce in giudizio l'onere di provare i fatti posti a fondamento della sua domanda, cioè l'espletamento dell'attività lavorativa descritta in ricorso in favore di parte convenuta e la sussistenza di un vincolo di subordinazione idoneo a giustificare le differenze retributive e gli altri emolumenti postulati, mentre la domanda non può trovare accoglimento ove non sia stata adeguatamente provata, a prescindere dal fatto che parte resistente abbia a sua volta assolto l'onere di dimostrare la fondatezza della propria tesi difensiva (cfr., in termini, Cass. n. 2728 del 8.02.2010).

La nozione di subordinazione, per pacifica giurisprudenza, è ricostruibile *ex post* soltanto alla luce di alcuni elementi sintomatici, tra cui, soprattutto, assume natura caratterizzante l'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro, che si traduce nella presenza di un potere gerarchico, organizzativo e disciplinare, da cui evincerne l'etero-determinazione, peraltro non da valutare in astratto, ma da apprezzare in concreto, con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, nonché alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'impresa datoriale (cfr., da ultimo, Cass., n. 11207 del 14.05.2009); a ciò fanno, poi, da corollario altri indici presuntivi, quali la collaborazione, l'assenza di rischio, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di essa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, che possono avere una portata sussidiaria ai fini della prova della subordinazione e possono essere decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente (cfr., per tutte, Cass. 20.07.2003, n. 9900 e Cass. 19.05.2000, n. 6570).

È, quindi, proprio il requisito dell'assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare altrui, derivante dallo stabile e continuo inserimento nell'apparato aziendale del datore di lavoro, che vale in primo luogo a caratterizzare il tipo contrattuale, dovendosi utilizzare gli altri elementi discriminanti solo nel caso di oggettiva difficoltà a ricostruire quest'ultimo in maniera attendibile (cfr., da ultimo, Cass., sez. lav., 11.04.2008, n. 9545 e Cass., sez. lav., 5079 del 3.03.2009).

Nel caso di specie, ciò che occorre verificare è, pertanto, il concreto assetto degli interessi nella fase esecutiva, tenuto conto che il *nomen iuris* del tipo negoziale formalmente posto in essere ha valore meramente indiziario, dovendosi piuttosto accertare le concrete modalità di svolgimento del rapporto.

L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione, identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può



modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse.

Più precisamente, il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In astratto, la distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. appare netta, laddove quest'ultima tipologia contrattuale individua il contenuto dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel compimento di una determinata opera o servizio, senza alcun vincolo di subordinazione.

La distinzione, tuttavia, diviene ben più complessa in presenza di rapporti di lavoro che si pongono al confine tra autonomia e subordinazione, i quali, pur possedendo alcuni elementi tipici della subordinazione, rimangono autonomi.

È il caso, proprio, dei rapporti di collaborazione, sia continuative e coordinate, sia a progetto, ma anche dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di lavoro del socio di cooperativa di produzione e lavoro, ecc.

In tali casi, il criterio fondamentale per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale.

Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore, di volta in volta, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (cfr., tra le più recenti, Cass. n. 9812/2008, n. 21028/2006, n. 9234/2006, n. 7966/2006, n. 4171/2006, n. 3858/2006, n. 16661/2005, n. 7025/2005, n. 1682/2005).

In sostanza, il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte e cioè verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che, in qualsiasi momento, il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività a realizzare il fine produttivo che il datore di lavoro individua.

Per realizzare tale condizione è evidente che, in primo luogo, il datore di lavoro debba poter disporre dell'attività lavorativa, nel senso che deve poter concretamente ottenere che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Tuttavia, se certamente l'esercizio del potere direttivo rappresenta un elemento che deve necessariamente caratterizzare un rapporto di lavoro subordinato, non è sempre sufficiente al fine di individuare la distinzione tra



subordinazione ed autonomia, in quanto anche il lavoratore autonomo può essere diretto dal destinatario della prestazione.

Di norma, la subordinazione nel rapporto prescinde dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piuttosto, specificamente, alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Purtuttavia, ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, l'elemento caratterizzante della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, può assumere intensità differenziata, in funzione dell'autonomia tecnica della prestazione o del fatto che la prestazione tecnica debba coordinarsi con uno specifico "opus" dello stesso datore, in funzione del quale è svolta; ne consegue che, quando la prestazione ha una particolare natura tecnica, che sfugge alle specifiche competenze del datore di lavoro, le direttive non possono interessare le concrete modalità esecutive della prestazione; in tal caso assumeranno rilievo, al fine della qualificazione del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investiranno aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (cfr. Cass. n. 3858 del 22 febbraio 2006).

Pertanto, il potere direttivo sarà molto più stringente e puntuale nel caso di prestazioni di basso contenuto professionale, mentre sarà di larga massima quando la prestazione è altamente specialistica.

Ne consegue che tanto più complesso e specifico sarà il contenuto professionale della prestazione, maggiore sarà la difficoltà di distinguere tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Orbene, tanto premesso, non può non evidenziarsi che, nel caso in esame, il ricorrente ha unicamente dedotto che per lo svolgimento dell'obiettivo descritto in contratto aveva a disposizione un ufficio ed un supporto logistico dotato di tutta l'attrezzatura necessaria, che era perciò inserito nell'organigramma dell'azienda e che gli veniva assegnato un numero di interno telefonico, corrispondente al 604.

Inoltre, ha dedotto che il progetto era coordinato dall'amministratore delegato della società, al tempo in carica.

Come si vede, tali circostanze, anche ove confermate dai testimoni, sarebbero del tutto insufficienti a dimostrare che il rapporto di lavoro si sia svolto, nel tempo, con le forme di lavoro subordinato, essendo compatibili anche con un rapporto di lavoro autonomo, di tipo coordinato e continuativo quale quello a progetto.

Invero, nulla il ricorrente ha dedotto – né, vieppiù, ha chiesto di provare - in ordine alla sussistenza di quegli elementi sintomatici della subordinazione, come individuati dalla giurisprudenza e sopra richiamati, quali l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro o dei suoi preposti, nonché la presenza di un potere gerarchico, organizzativo e disciplinare, dal quale evincere le eterodeterminazione della prestazione lavorativa.



Nulla, poi, il ricorrente ha dedotto in ordine alle direttive eventualmente ricevute nello svolgimento dell'attività lavorativa, al controllo esercitato dalla parte datoriale sui risultati della sua attività lavorativa, ai soggetti cui competeva l'organizzazione del lavoro, all'orario che era eventualmente tenuto ad osservare, al suo eventuale onere di domandare l'autorizzazione per assentarsi dal luogo di lavoro o per fruire di permessi o di ferie.

Piuttosto, a fondamento della propria domanda, il ricorrente ha unicamente postulato l'ammissione della prova orale su capitoli di prova del tutto generici, vertenti su circostanze irrilevanti ai fini della decisione.

In definitiva, pertanto, valutata la scarsa documentazione allegata al ricorso e le generiche richieste di prova orale articolate, le pretese retributive devono essere respinte, in quanto infondate, senza necessità alcuna di disporre l'acquisizione delle prove orali, le quali risulterebbero, in ogni caso, insufficienti a dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le odierne parti in causa.

Conclusivamente, pertanto, il ricorso deve essere integralmente respinto.

Le spese di lite vanno liquidate come in dispositivo alla luce della regola generale sulla soccombenza nonché delle vigenti tabelle allegate al D.M. n. 55/2014, con riguardo allo scaglione di valore della causa.

#### **P.Q.M.**

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 8.000, oltre rimborso forfettario spese generali, I.v.a. e c.p.a., come per legge.

Roma, 29 maggio 2017.

Il Giudice  
Laura Cerroni

