

5594/13

Dispositivo pubblicato in udienza con contestuale motivazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
2° Sezione Lavoro

nella persona del giudice Alessandro NUNZIATA, all' udienza del 18-4-2013 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in 1° grado iscritta al n.31728-10 RGAC,
vertente

TRA

rappresentato e difeso dagli avv.ti

ricorrente

E

, in persona del legale rappresentante nt. rappresentata e
difesa dagli avv.ti Maddalena Boffoli e

resistente

E

, in persona del legale rappresentante pt,
rappresentata e difesa dagli avv.ti Maddalena Boffoli e

resistente

CONCLUSIONI

Come da ricorso introduttivo e comparse di risposta

MOTIVI DELLA DECISIONE

Nel rito del lavoro, l' art.414 nn.3 e 4 cpc dispone che il ricorso introduttivo deve contenere, tra l' altro, la determinazione dell' oggetto della domanda e l' esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali essa si fonda con le relative conclusioni. Per potersi ravvisare la nullità di tale ricorso non è sufficiente una omissione meramente formale dei suddetti elementi; è invece necessario che di essi sia impossibile l' individuazione attraverso l' "esame complessivo dell' atto". Nel caso in esame la domanda è stata proposta nel rispetto della suddetta disposizione, come sopra interpretata, atteso che sono

ON

stati indicati le mansioni, l' inquadramento richiesto, la durata e le modalità del rapporto di lavoro, l' orario di lavoro, la contrattazione collettiva e la normativa applicabile, l' entità dell' importo richiesto.

La domanda è in parte improcedibile ed in parte infondata.

Dalla documentazione in atti emerge che il lavoratore ha prestato la sua attività come collaboratore nell' agosto 2007 (v. ricevuta sub.1) ed ha poi stipulato due contratti a progetto rispettivamente in data 24-9-2007, con scadenza al 23-9-2008, ed in data 24-9-2008, con scadenza al 23-9-2009.

Il D.Lvo n.276-03, nel testo vigente "ratione temporis", prevede il rapporto di lavoro coordinato e continuativo a progetto, di natura autonoma, volto a realizzare un' opera funzionale alla realizzazione di un progetto o di un programma di lavoro o di una fase di esso, con gestione dell' attività da parte del collaboratore indipendentemente dal tempo impiegato per l' esecuzione della stessa.

Del secondo contratto è stata certificata, in data 26-11-2008, presso la Commissione di certificazione del Consiglio provinciale dell' Ordine dei consulenti del lavoro di Roma, la conformità alla normativa in materia.

L' istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto con intento deflattivo dal D.Lvo n.276-03 quale strumento volontario e facente fede per le parti ed i terzi in ordine alla natura del rapporto di lavoro ed ai suoi effetti ed il suo campo di applicazione è stato ulteriormente ampliato dalla L.183-10 (cd collegato lavoro). Gli effetti della certificazione permangono tra le parti del contratto e presso i terzi anche in caso di contenzioso fino all' esito dell' eventuale ricorso sulla certificazione stessa.

In questa prospettiva condizione di procedibilità della domanda è l' avere preventivamente promosso dinanzi alla stessa commissione che ha provveduto alla certificazione il tentativo di conciliazione stragiudiziale di cui all' art.410 cpc. Statuisce infatti l' art.80 D.Lvo n.276-03 che chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla "commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione" per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. La L. 4 novembre 2010, n. 183 ha disposto (con l'art. 31, comma 2) che "Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è obbligatorio".

07

Nel caso in esame il tentativo di conciliazione è stato richiesto all' U.P.L.M.G. di Roma, invece che alla commissione competente, e cioè la Commissione di certificazione del Consiglio provinciale dell' Ordine dei consulenti del lavoro di Roma.

E' stato abrogato l' art.412 bis cpc, che prevedeva uno specifico procedimento in materia con fissazione alle parti di termine per procedere all' incumbente.

Alla mancanza della prescritta condizione processuale consegue quindi "tout court" l' improcedibilità della domanda inerente al secondo contratto a progetto.

Quanto al primo contratto, la minaccia della perdita del posto di lavoro comporta un vizio della volontà negoziale quando si prospetta un evento ingiusto tale da fare impressione sopra una persona sensata e da farle temere di esporre sé od i suoi beni ad un male ingiusto e notevole in relazione al sesso, all' età ed alle condizioni delle persone (art.143~~5~~ cc). Non costituisce minaccia l' intenso rispetto che si nutre verso persona autorevoli o sovraordinate (cd timore reverenziale: art.1437 cc).

Nel caso in esame l' allegazione formulata sul punto in ricorso è del tutto carente, in quanto non contiene l' indicazione delle circostanze, anche di luogo e di tempo, in cui la minaccia si sarebbe verificata, del soggetto che l' avrebbe posta in essere e del suo ruolo, delle specifiche condizioni del lavoratore. Non vengono forniti quindi gli elementi né per la individuazione dei caratteri della minaccia né per la valutazione della sua gravità. Consegue l' infondatezza delle deduzioni sul punto.

Statuisce l' art.69 D. Lvo n.276-0~~3~~, ai fini che qui interessano, che, qualora il rapporto venga instaurato senza l' individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, lo stesso è considerato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In particolare, il progetto consiste in un' attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un risultato finale a cui il collaboratore partecipa con la sua attività; attività che può essere connessa sia all' attività principale che ad una attività accessoria del committente. Il programma di lavoro o la fase di esso non sono invece riconducibili ad un risultato finale, ma si caratterizzano per la produzione di un risultato parziale, destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni o risultati parziali (circolare n.1-04 Ministero Lavoro). Il committente deve dunque indicare l' obiettivo da raggiungere nell' ambito del disegno organizzativo-produttivo perseguito e la durata ed il contenuto caratterizzante dell' incarico di collaborazione.

La stessa norma stabilisce che dalla suddetta disciplina sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni

0/0

nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni in materia di contratto a progetto.

Ne consegue anzitutto che, ai fini dell'applicazione della norma, deve pur sempre trattarsi di collaborazione coordinata e continuativa e non di una mera prestazione di opera, senza coordinamento. Ne consegue altresì che sono collaborazioni coordinate e continuative occasionali non solo quelle che rientrano nella soglia temporale, ma anche quelle che la superano se il compenso resta al di sotto della soglia di legge.

Ebbene, quanto al primo profilo, in ricorso non è allegata né tantomeno è stata provata l'esistenza di collaborazione con i caratteri del coordinamento nel periodo interessato (agosto e settembre 2007). Quanto al secondo profilo, e per mera ragione di completezza, in ricorso si deduce il superamento della soglia temporale, ma vi è una assoluta carenza di deduzione in ordine al superamento della soglia retributiva.

Il primo contratto, stipulato il 24-9-2007, soddisfa i criteri sopra enunciati, in quanto indica il progetto-programma da realizzare (Hema e-chart) ed il suo contenuto (v. allegato A), gli obiettivi della fase da realizzare (v. stesso allegato), la durata (24-9-2007/23-9-2008) ed il contenuto caratterizzante le prestazioni richieste (attività di help desk, contatti con i centri, follow-up centri, attività periodiche trimestrali).

Alle considerazioni esposte consegue la sussistenza del requisito in esame e, di conseguenza, la legittimità, sotto questo profilo, del contratto stipulato.

Alla mancanza di progetto o programma non conseguirebbe, comunque, alla stregua della normativa nel testo vigente "ratione temporis", l'automatica trasformazione in rapporto di lavoro dipendente, bensì una semplice presunzione relativa di subordinazione, superabile in caso di forma genuina di lavoro autonomo (in tal senso dottrina autorevole). La collaborazione priva del progetto determina quindi soltanto un'inversione dell'onere probatorio. In particolare, l'art.62, che richiede la forma scritta "ad probationem", consente la dimostrazione dell'esistenza di un progetto e lo svolgimento delle mansioni ad esso funzionalizzate anche a seguito di assenza di contestazione o mediante l'espletamento di interrogatorio formale o di giuramento decisorio. L'onere probatorio può inoltre essere soddisfatto dal committente mediante la dimostrazione dello svolgimento effettivo del rapporto in regime di collaborazione autonoma, anche nella sua forma coordinata e continuativa (v. circolare Ministero Lavoro n.1-04).

E la parte resistente, a fronte della deduzione di controparte in ordine all'effettivo svolgimento delle prestazioni con le

modalità della subordinazione, ha fornito la prova contraria sopra descritta.

Statuisce l' art.69 che, qualora venga accertato dal giudice che il rapporto sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia di fatto realizzatasi tra le parti.

In particolare, l' art. 2094 cc stabilisce che "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell' impresa (o anche con il datore di lavoro non imprenditore: art.2239 cc) prestando il proprio lavoro manuale od intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell' imprenditore (o comunque del datore di lavoro)".

L' art. 2094 cc stabilisce che "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell' impresa (o anche con il datore di lavoro non imprenditore: art.2239 cc) prestando il proprio lavoro manuale od intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell' imprenditore (o comunque del datore di lavoro)".

Premesso che ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, ai fini dell' affermazione della natura subordinata (anzichè autonoma) del rapporto di lavoro, la quale non è presunta neppure *iuris tantum*, ma deve essere dimostrata dal soggetto che la deduce, è indispensabile verificare se sussista in concreto la **subordinazione**, e cioè un pregnante vincolo di natura personale consistente nell' **assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro**, il quale potere deve manifestarsi essenzialmente nell' emanazione di ordini specifici inerenti alle intrinseche modalità della prestazione lavorativa e non solo al risultato, oltre che nell' esercizio di un' assidua attività di vigilanza e controllo nell' esecuzione delle prestazioni lavorative, con conseguente limitazione dell' autonomia del lavoratore medesimo e suo stabile inserimento nell' organizzazione aziendale; tale vincolo deve essere apprezzato **in concreto** con riguardo alla specificità dell' incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione.

Quando il requisito dell' assoggettamento alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile (per esempio perché l' attività dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione), è necessario fare riferimento, nell' ambito di una valutazione globale della vicenda, a criteri distintivi sussidiari, che, privi singolarmente di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione; criteri da individuare nel luogo della prestazione, nell' osservanza di un orario di lavoro predeterminato, nella mancanza di qualsiasi rischio economico, nel versamento a cadenze fisse di una retribuzione, nella assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale. Nella sostanza, requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro

autonomo - è il vincolo della subordinazione, che consiste per il lavoratore in uno stato di assoggettamento gerarchico e per il datore di lavoro nel potere di direzione con il conseguenziale inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale; la situazione va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che caratteri dell'attività lavorativa come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa, le modalità di erogazione della retribuzione e la stessa durata dell'attività non assumono valore decisivo, essendo compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato che con quello di lavoro autonomo o parasubordinato (anch' esso di natura autonoma) (v. Cass.9256-09, Cass.5645-09, Cass.4500-07, Cass.2842-04, Cass.849-04, Cass.19352-03, Cass.12926-99, Cass.8578-99, Cass. SS UU n.379-99, Cas.11185-98, Cass.6114-98, Cass.5464-98, Cass.3745-95).

Il principio per cui, ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, prevale l' effettivo contenuto del rapporto stesso sulla volontà manifestata dalle parti in una scrittura privata da esse sottoscritta (Cass.17455-09) non comporta che la dichiarazione di volontà di queste in relazione alla fissazione di tale contenuto, o di un elemento di esso qualificante ai fini della distinzione medesima, debba essere stralciata nell' interpretazione del precetto contrattuale e che non si debba tener conto del relativo reciproco affidamento delle parti stesse e della concreta disciplina giuridica del rapporto, quale voluta dalle medesime nell'esercizio della loro autonomia contrattuale (cfr. Cass. n.4948-96; Cass. n.8565-95; Cass. n.2690-95).

Ebbene, nel caso in esame, in contratto le parti hanno espressamente escluso il vincolo della subordinazione.

Quanto alle modalità di effettivo svolgimento della prestazione, particolare rilevanza assume la deposizione del teste da una parte indicato dal datore di lavoro e dall' altra menzionato dal lavoratore come colui che dirigeva, coordinava e controllava la prestazione lavorativa.

Il teste ha dichiarato: "Lavoro per una delle società resistenti dal 2005. Si tratta della La parte ricorrente ha lavorato per tale società. Non ne sono sicurissimo in quanto la società e la società Dies facevano parte dello stesso gruppo e quindi vi erano delle sinergie. Io ho il ruolo di supervisore e coordinatore dell'area software di detta società per lo sviluppo dei gestionali. Si tratta di programmi di gestione informatica di attività d'impresa; nel caso di specie si trattava di attività nel campo della formazione medica.

La parte ricorrente, se ricordo bene, ha lavorato per due anni continuativi presso la sede di via della stamperia. Non posso esserne certo, dato il tempo trascorso, ma credo che si trattasse del periodo tra il 2007 e il 2009.

Io effettuavo la supervisione sul progetto hema-e-chart, al quale era stata assegnata la parte ricorrente. La parte ricorrente era un programmatore. In particolare, nell'ambito di detto progetto, la parte ricorrente ha sviluppato nuove funzioni del programma ed ha gestito l'assistenza ai clienti.

La fascia oraria in cui si poteva lavorare era dalle 9 alle 18 dal lunedì al venerdì. Io ero anche il responsabile del controllo delle presenze dei dipendenti. Gestivo il relativo programma. Nel caso della parte ricorrente, la stessa era dotata di badge ed io rilevavo il solo ingresso e non la quantità di ore lavorate. Non mi è stato mai detto di imporre alla parte ricorrente un certo numero di ore lavorative, era lui che decideva quando e quanto lavorare all'interno delle fasce orarie. Io ovviamente davo delle scadenze alla parte ricorrente per i lavori da effettuare in relazione alle esigenze dei clienti. Lavoravamo nella stessa stanza. Circa una volta al mese c'erano delle riunioni in cui facevamo il punto della situazione. Io affidavo il lavoro alla parte ricorrente e questi lo svolgeva autonomamente.

Poiché vi era poco personale e la parte ricorrente aveva manifestato la sua disponibilità, poteva accadere che io gli affidassi dell'attività in altri progetti. Svolgeva parimenti l'attività di programmatore con le modalità da me indicate. Ricordo in particolare un progetto abbastanza grosso denominato reality training, si trattava di un simulatore di casi medici clinici. Ricordo inoltre il progetto gemello dell' Hema-e-chart, che si chiamava

In questi ulteriori progetti la parte ricorrente svolgeva mansioni di supporto. Probabilmente ha dato il suo apporto anche in altri progetti simili, ma non ne ricordo altri. In particolare faccio presente che il progetto di reality training aveva una piattaforma comune che poi veniva riempita nel dettaglio per ciascun cliente. Ecco perché poteva capitare che la parte ricorrente ci desse una mano in questo progetto.

Ripeto che la parte ricorrente faceva il programmatore ed inoltre gestiva il programma di assistenza ai clienti. Queste erano le attività principali, non ricordo altre attività.

Il programma per fare l'assistenza ai clienti rientrava nel progetto hema-e-chart. In base alle chiamate dei clienti che chiedevano interventi per riparazioni, la parte ricorrente annotava nel programma stesso i problemi riscontrati per poi consentire all'azienda di apportare le necessarie modifiche. Se si trattava di un problema non particolarmente complesso, lo stesso ricorrente indicava al cliente come risolverlo. Nel caso di problemi complessi intervenivano noi in squadra. L'assistenza clienti era svolta a livello centrale. L'annotazione di cui ho detto veniva effettuata dalla parte ricorrente anche con riferimento a problemi verificatisi per altri progetti.

La parte ricorrente faceva parte di un gruppo che riceveva le chiamate per l'assistenza. La chiamata veniva registrata nel programma informatico per tipologia di intervento per progetto di riferimento. A seconda del progetto di riferimento l'assistenza veniva fornita dalla persona competente. La parte ricorrente svolgeva assistenza principalmente per il progetto hema-e-chart"

La deposizione in esame è sostanzialmente confermata da quella del teste , il quale ha dichiarato: "Io ho cominciato a lavorare per da marzo del 2004. Poi sono passato all'altra società resistente a seguito di conferimento di ramo di azienda. In tale società lavoro a tutt'oggi. Io mi occupo della parte amministrativa, e cioè della parte contabile e dell'andamento dei costi e dei ricavi relativi alle commesse nella società.

La parte ricorrente ha lavorato per circa un anno e mezzo, credo prima per una società e poi per l'altra.

Io mi occupavo della parte contabile della commessa, il si occupava della programmazione.

La parte ricorrente si occupava della programmazione del software nell'ambito di un progetto. Si trattava del progetto hema e-chart: non sono a conoscenza di altri progetti di cui si occupasse la parte ricorrente. Questa si occupava inoltre dell'attività di help desk, e cioè di assistenza telefonica ai fruitori del progetto. La parte ricorrente si occupava dunque nella fase di programmazione nell'ambito del progetto e dell'attività di desk. Non sono conoscenza di ulteriori attività svolte dalla parte ricorrente. *Che io sappia non aveva un orario di lavoro in quanto aveva un rapporto di mero coordinamento con l'azienda. La parte ricorrente aveva un badge che serviva unicamente ad entrare ed uscire dall'azienda, ma non anche ad attestare l'orario di entrata e quello di uscita. L'azienda non poteva dunque quantificare e controllare l'entità del lavoro svolto dal collaboratore.*

La parte ricorrente era coordinata dal capo del progetto a nome . Il capo progetto acquisiva le necessarie informazioni dal cliente e poi le passava al programmatore al fine dell'espletamento del suo lavoro. Io non ero del settore; tuttavia, quanto ne so, il capo progetto ha una funzione di coordinamento e non una funzione gerarchica sul programmatore.

Quanto all'attività di desk, vi era un orario aziendale in cui la stessa era svolta. La parte ricorrente non era tuttavia obbligata ad essere presente in tale orario. Se non era presente l'attività espletata da altra persona.

Il progetto da me indicato è durato per l'intero periodo lavorativo della parte ricorrente. Credo anzi che tale progetto sia continuato anche dopo che tale parte è andata via. Non ricordo il nome della persona che effettuava la sostituzione".

Tale essendo il quadro probatorio, non è di rassicurante attendibilità la testimonianza di , quando assume che il lavoratore ha lavorato per moltissimi progetti e che gli erano impartite istruzioni precise ogni giorno. Ciò anche in ragione del fatto che il teste ha causa in corso con le società resistenti e che comunque egli ha diretto il lavoratore per soli tre mesi. Le suddette affermazioni, peraltro, sono in parte attenuate da successivi chiarimenti e dal testo complessivo della deposizione che, per il resto, conferma sostanzialmente quanto riferito dagli altri due testi.

In particolare _____ ha dichiarato: "Io ho lavorato per entrambe le società resistenti. Per la _____ ho lavorato dal 1 settembre del 2004 e fino a metà agosto 2008, quando vi è stata la cessione di ramo di azienda all'altra società resistente. Per tale società ho lavorato fino all'aprile del 2009. Nell'ultimo periodo ho svolto diversi incarichi. Mi sono occupato dei rapporti con gli enti pubblici e sono stato anche responsabile del sistema informatico interno ed anche del gruppo di sviluppo software per i clienti.

La parte ricorrente non è mai stata alle mie dipendenze. Solo per un breve metro periodo, quando era assente per malattia il suo superiore _____, e cioè per circa tre mesi, la parte ha lavorato alle mie dipendenze. Credo che fosse intorno al 2008. La parte ricorrente ha seguito il mio stesso percorso da una società all'altra.

Anche se mi occupavo di altro settore, io lavoravo nella stessa stanza del _____. Ciò è avvenuto per gran parte del periodo di causa.

La parte ricorrente ha lavorato per moltissimi progetti, pertanto faccio fatica a ricordare i progetti di relazione ai periodi. La parte ricorrente era un programmatore, ha fatto anche assistenza ai clienti e formazione ad una lavoratrice per insegnarle a svolgere il lavoro di help desk.

La parte ricorrente si è occupata del progetto haema e-chart, del progetto _____, del progetto leality training, del progetto toiu. Nell'ambito di questi progetti la parte ricorrente programmava ed installava il software, lo utilizzava ed insegnava ai vari clienti come utilizzarlo. La parte ricorrente ha svolto anche attività di help desk: i clienti chiamavano ad un numero telefonico per ottenere da detta parte assistenza per l'uso del software.

La parte ricorrente lavorava dal lunedì al venerdì dalle nove alle 13 e dalle 14 alle 18. Si trattava dell'orario aziendale, non credo che la parte ricorrente abbia mai cambiato orario. Io davo per scontato che fosse presente al lavoro in detto orario. Non sono in grado di dire se l'orario fosse imposto dall'azienda o se fosse deciso dalla parte ricorrente.

Era il _____ a dare le istruzioni sul lavoro alla parte ricorrente. Per il breve periodo di cui ho detto l'ho fatto io. Noi gli fornivamo delle indicazioni specifiche giorno per giorno, non eravamo dei meri referenti. Procedevamo anche al controllo dell'attività svolta dalla parte ricorrente.

Io ho causa in corso con le società resistenti. La causa non è stata ancora definita. Detta causa riguarda l'illegittimità del licenziamento che mi è stato irrogato nonché il mancato pagamento del TFR.

Faccio presente il procedimento di lavoro. Il cliente chiede alla società un certo tipo di software. L'analista esamina richieste e le trasmette al progettista. Il progettista passa poi le specifiche tecniche al programmatore, quale era la parte ricorrente, il quale mette in atto tali specifiche. Sia io che _____ siamo analisti progettisti. Le istruzioni erano fornite al momento della indicazione delle specifiche e poi a seconda dei

casi noi potevamo intervenire dopo un giorno o dopo una settimana o successivamente a seconda della difficoltà del lavoro affidato. Nel lavoro di help desk eravamo noi a verificare il lavoro svolto dalla parte ricorrente.

Alla parte ricorrente venivano date ogni giorno indicazioni precise sul tipo di lavoro da svolgere, e cioè se si dovesse occupare della programmazione o dell'attività dell' help-desk.

Mi sembra che le società abbiano sempre chiuso nel periodo di agosto per due o tre settimane nel periodo di tempo in cui ho lavorato io".

Non va disposta l' audizione di ulteriori testi, atteso che l' istruttoria (discussione di ben tre persone, delle quali una sovrintendeva al progetto in esame) è adeguata ed esauriente in relazione ai fatti dedotti ed al periodo residuo interessato (poco più di un anno). E' onere delle parti individuare, nell' ambito del numero dei testi ritenuto congruo dal giudice, quelli maggiormente idonei a riferire su tutti i fatti di causa.

La situazione complessiva descritta non depono dunque nel senso che vi fosse sottoposizione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. In particolare, non sono emersi l' emanazione di ordini specifici ed una assidua attività di vigilanza e controllo, la sottoposizione gerarchica ad alcuno, l' obbligo di avvisare in caso di assenza, l' esistenza di un orario di lavoro fisso ed obbligatorio, l' obbligo di preavvertire in caso di assenza per malattia, con conseguente limitazione dell' autonomia del lavoratore medesimo e suo stabile inserimento nell' organizzazione aziendale. Al contrario è emerso l' esercizio dell' attività coordinata e continuativa propria del contratto a progetto, come descritta all' inizio della presente motivazione, che presuppone comunque la soggezione dell' attività del collaboratore, anche in questo caso strutturalmente e funzionalmente inserita nell' attività aziendale, alle scelte ed alle direttive di massima del preponente, seppure senza le più pregnanti modalità della subordinazione di cui si è detto.

La presenza di istruzioni di massima è del tutto compatibile con la natura autonoma del rapporto di lavoro in relazione alla facoltà di estrinseco controllo del committente sulla qualità dell' opera o del servizio commissionato e sulla loro rispondenza all' oggetto del contratto nonché all' indispensabile coordinamento della attività prestata con la vita dell' azienda (v. circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 3-12-2008). Peraltro, nell' ambito della disciplina di attività del tipo di quella in esame, può rientrare tra le forme consentite di coordinamento la previsione concordata di fasce orarie. In particolare, l' art.62 comma 1) lett.d) del D.Lvo citato prevede che tra le forme di coordinamento dell' esecuzione della prestazione del collaboratore a progetto all' organizzazione del committente sono comprese anche le forme di coordinamento temporale; e quindi l' autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l' esecuzione della prestazione, all' interno delle

pattuizioni tra le parti su dette forme di coordinamento (circ. Ministero Lavoro e Politiche Sociali n.1-04). Né è emerso, come si è detto, che vi fossero orari obbligatori o che il lavoratore fosse controllato in maniera assidua nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Dalle testimonianze è emerso infine che: il lavoratore è stato, effettivamente impegnato nell' attività stabilita in contratto; "poteva accadere", sulla base della disponibilità manifestata dal lavoratore, che gli fossero affidate attività di mero supporto. Alla diversità di parte della attività effettivamente svolta rispetto a quella indicata nel programma contrattuale, come alla ben più radicale mancanza di progetto o programma, non consegue automaticamente la trasformazione in rapporto di lavoro dipendente, bensì una semplice presunzione relativa di subordinazione, superabile in caso di forma genuina di lavoro autonomo. Tale situazione determina quindi soltanto un' inversione dell' onere probatorio; onere al quale le società hanno ottemperato alla luce del quadro istruttorio sopra descritto.

Peraltro, tale inversione è comunque esclusa in quanto la diversa attività non è stata svolta né in maniera prevalente né in maniera significativa ed alcuna rilevanza può attribuirsi ad attività di mero "supporto" rispetto ad altre, specie se svolte sulla base della disponibilità manifestata dal collaboratore.

L' assenza di lavoro subordinato comporta che non è ravvisabile un licenziamento.

Alla luce delle considerazioni esposte la domanda deve essere rigettata. In particolare, l' assenza della subordinazione comporta che restano assorbite anche le deduzioni in ordine all' asserita illegittimità del licenziamento.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo anche in relazione al valore indeterminato della causa (v. domanda di reintegra nel posto di lavoro), seguono la soccombenza.

La parte ricorrente non ha aderito alla proposta conciliativa formulata dal giudice ai sensi dell' art.420 cpc. Tale comportamento è da ritenere ingiustificato in considerazione del rigetto integrale della domanda. Consegue che il giudice deve tenerne conto ai fini del giudizio.

Ai sensi del combinato disposto degli artt.420 e 96 u.c. cpc, la parte suddetta va condannata al pagamento della somma di euro 1.400, così equitativamente determinata in misura pari alla entità delle spese processuali da liquidare per causa di valore corrispondente alla entità della proposta conciliativa fino al momento della sua formulazione (cioè fino alla prima udienza).

P.Q.M.



rigetta la domanda;

condanna a rimborsare alle società resistenti il compenso per avvocati, che liquida, per ciascuna società, in euro 4.000;

condanna la parte ricorrente, ai sensi dell' art.96 u.c. cpc, al pagamento in favore delle società resistenti della somma complessiva di euro 1.400.

Roma, 18-4-2013

il giudice

Abbondio Nunziote

IL CANCELLIERE -
Grazia Bentivenga

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria



Roma, il 18/04/2013

IL CANCELLIERE
Grazia Bentivenga