



26 SET 2019

24100/19

Oggetto



R.G.N. 25569/2016

Cron. 24100

Rep.

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLL - ESSENTE DENTIZ

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. UMBERTO BERRINO

- Presidente - Ud. 10/07/2019

Dott. FEDERICO BALESTRIERI

- Consigliere - PU

Dott. ROSA ARIENZO

- Consigliere -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIA GARRI

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 25569-2016 proposto da:

[REDACTED] in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA DELLA GIULIANA 72, presso lo
studio degli avvocati SAVERIO CASTELLI, ALDO
SIMONCINI, che la rappresentano e difendono;

- **ricorrente** -**contro**

[REDACTED] elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA COSSERIA 2, presso lo studio dell'avvocato
FILIPPO AIELLO, che lo rappresenta e difende;

- controricorrente -

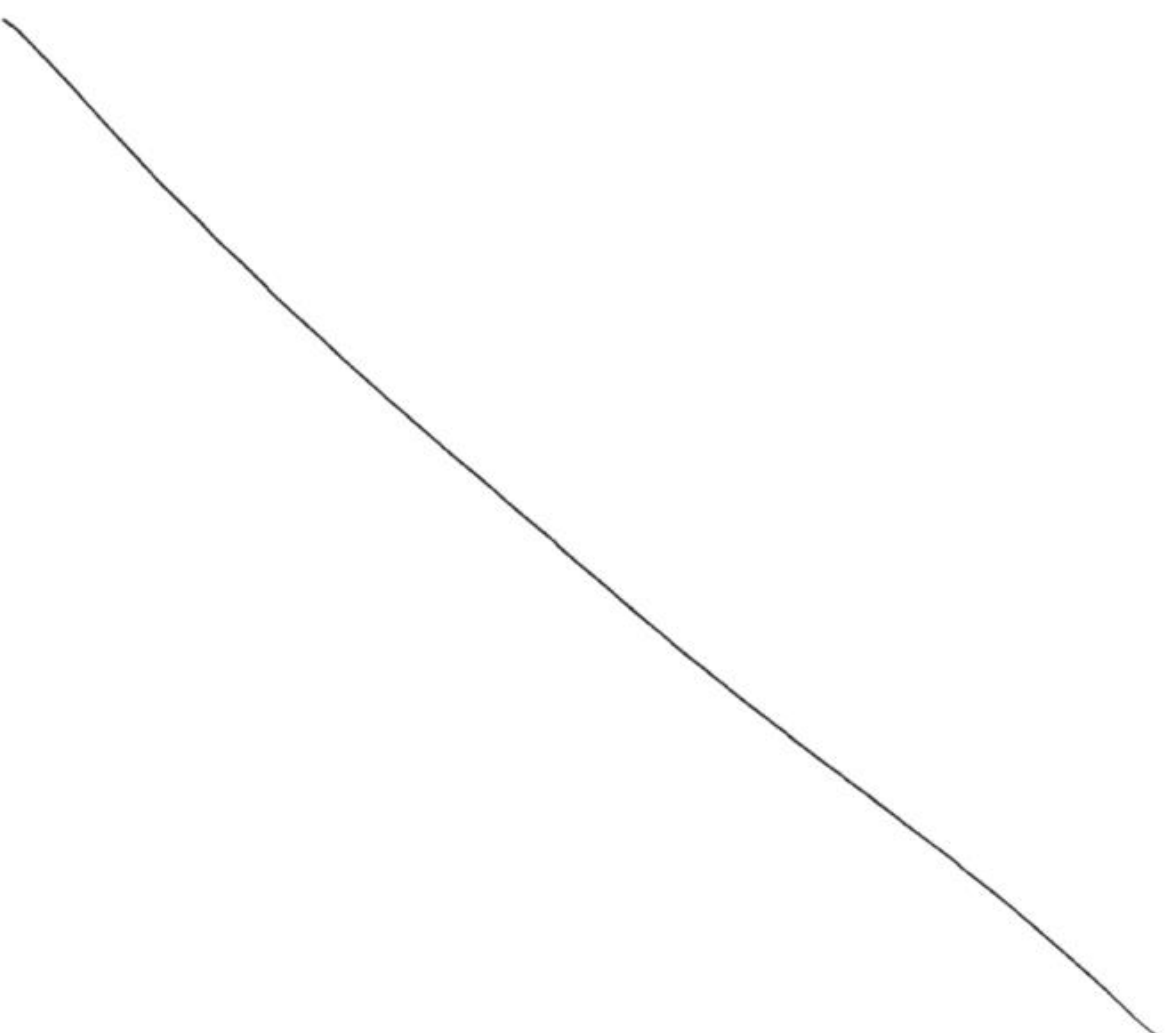
avverso la sentenza n. 2274/2016 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 09/05/2016 R.G.N.
8419/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 10/07/2019 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per
accoglimento del quarto motivo;

udito l'Avvocato SAVERIO CASTELLI;

udito l'Avvocato STEFANO MUGGIA per delega verbale
Avvocato FILIPPO AIELLO.



FATTI DI CAUSA

Con sentenza del 9 maggio 2016, la Corte d'appello di Roma accertava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato dal 19 settembre 2003 tra [redacted] e [redacted] condannava la società all'immediata riammissione in servizio del lavoratore con inquadramento al livello D2 del CCNL di settore e al pagamento, in suo favore, delle differenze retributive relative al periodo dal 19 settembre 2003 al 30 giugno 2009, da liquidare in separata sede e delle retribuzioni successivamente spettanti sino alla data della pronuncia, oltre accessori: così riformando la sentenza di primo grado, che aveva invece rigettato la domanda del lavoratore.

Al di là della formale instaurazione nel suindicato periodo 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, a norma degli artt. 61 e 62 d.lg. 276/2003, la Corte territoriale riteneva l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sugli essenziali elementi dell'eterodirezione dell'attività del lavoratore e della sua soggezione al potere disciplinare datoriale, in base alle scrutinate risultanze istruttorie. Pure in forza di queste, essa riconosceva l'inquadramento professionale corrispondente alle mansioni di *cameraman* svolte dal lavoratore e rendeva le superiori statuizioni, in particolare liquidando il danno subito dal predetto nel periodo intermedio (tra la cessazione della prestazione in fatto e la pronuncia) in applicazione della normativa di diritto comune e non dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010.

Con atto notificato il 31 ottobre 2016, la società ricorreva per cassazione con quattro motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 380bis 1 c.p.c., cui il lavoratore resisteva con controricorso. Ritenuta l'insussistenza dei presupposti per la trattazione in adunanza camerale, la causa era rinviata a nuovo ruolo e quindi rifissata all'odierna pubblica udienza. Il controricorrente comunicava memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c. Nelle more decedeva l'avv. Aldo Simoncini, come dichiarato in udienza dal codifensore della ricorrente avv. Saverio Castelli.

RAGIONI DELLA DECISIONE

RG 25569/2016

1. Con il primo motivo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 61 d.lg. 276/2003, 2094, 2222 ss. c.c. in relazione all'art. 2697 c.c., per erroneo accertamento di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, senza un'attenta né corretta distinzione tra questo e il lavoro autonomo professionale, alla luce delle scrutinate risultanze della prova orale, deponenti per l'assenza di un penetrante potere direttivo (tanto meno disciplinare, né conformativo della prestazione) datoriale, ma per la presenza di semplici direttive programmatiche rispettose dell'autonomia del prestatore d'opera.

2. Con il secondo, essa deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 2094 c.c., 115, 116, 409, n. 3 c.p.c., per la natura effettivamente parasubordinata dei rapporti instaurati tra le parti, corrispondenti alla volontà formalizzata a norma degli artt. 61, 62 d.lg. 276/2003, congruente con la collaborazione, variabile e flessibile (appunto a programma), necessaria alla società gestrice di ippodromi e di centri di addestramento, nonché di iniziative sportive, giochi e scommesse ippiche.

3. Con il terzo, la ricorrente deduce nullità della sentenza per omessa pronuncia su specifiche eccezioni e per vizio di ultrapetizione, nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti, in ordine all'inquadramento delle mansioni del lavoratore al livello D2 (ex IV livello) del CCNL Società Corse Cavalli.

4. Con il quarto, essa deduce violazione dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010, per la non corretta liquidazione del danno risarcibile al lavoratore nel periodo intermedio (tra la cessazione della prestazione in fatto e la pronuncia della Corte d'appello) sulla base delle retribuzioni maturate e non dell'indennità omnicomprensiva prevista dalla norma denunciata, applicata dalla giurisprudenza di legittimità in senso estensivo ad ogni contratto lavorativo a termine, convertito in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in esito all'accertata nullità del termine.

5. I primi due motivi, relativi alla violazione delle norme suindicate per non corretta qualificazione del rapporto tra le parti come di lavoro subordinato anziché di collaborazione parasubordinata a progetto, possono essere congiuntamente esaminati, per ragioni di evidente connessione.

5.1. Essi sono infondati.

RG 25569/2016

5.2. E' noto che il contratto di lavoro a progetto, disciplinato dall'art. 61 d.lg. 276/2003, integri una forma particolare di lavoro autonomo, caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale determinati dal committente, ma gestiti dal collaboratore senza soggezione al potere direttivo altrui e quindi senza vincolo di subordinazione (Cass. 6 settembre 2016, n. 17636). E che ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e autonomo, anche nel caso di contratto di lavoro a progetto, debba attribuirsi maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto, da cui sia ricavabile l'effettiva volontà delle parti (iniziale o sopravvenuta), rispetto al *nomen iuris* adottato dalle parti (Cass. 21 ottobre 2014, n. 22289).

D'altro canto, in tema di qualificazione del rapporto di lavoro in generale, la prolungata esecuzione ed il *nomen iuris*, pur essendo elementi necessari di valutazione, non costituiscono fattori assorbenti, occorrendo dare prevalenza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro (Cass. 1 marzo 2018, n. 4884; e con specifico riferimento ad una qualificazione del rapporto di lavoro, operata dalle parti, come contratto di collaborazione coordinata e continuativa: Cass. 8 aprile 2015, n. 7024).

5.3. Occorre allora 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 d'essere del rapporto, desumibile da un insieme di circostanze che devono essere complessivamente valutate da parte del giudice del merito; e ciò in particolare nei rapporti di lavoro aventi natura professionale o intellettuale e indipendentemente da una iniziale pattuizione scritta sulle modalità del rapporto (Cass. 26 agosto 2013, n. 19568). Tra le circostanze da valorizzare, speciale importanza ha il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici (e non soltanto di direttive di carattere generale, ben compatibili con il semplice coordinamento sussistente anche nel rapporto libero professionale: Cass. 16 novembre 2018, n. 29646), oltre che

dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative (Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728).

Una tale valutazione di fatto è poi rimessa in via esclusiva al giudice del merito e, se immune da vizi giuridici e adeguatamente motivata, è insindacabile in sede di legittimità, ove è censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto (Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436).

5.4. Ebbene, la Corte territoriale ha esattamente applicato i suenunciati principi di diritto (al p.to 1 di pg. 3 della sentenza), focalizzando la distinzione tra collaborazione coordinata e continuativa a progetto e rapporto di subordinazione nell'effettivo, e non formale, margine di autonomia, *"il cui concreto atteggiarsi non può evidentemente travalicare ambiti ineludibili di auto-organizzazione del lavoratore, che deve rimanere affrancato da quella potestà direttamente conformativa della prestazione ... essenza ex art. 2094 c.c. del rapporto subordinato"* (così all'ultimo capoverso del p.to 1 di pg. 3 della sentenza).

Essa ha quindi compiuto un accertamento in fatto, sulla base delle scrutinate risultanze istruttorie, congruamente argomentato (per le ragioni esposte ai p.ti 2 e 3 di pgg. 3 e 4 della sentenza), pertanto insindacabile in sede di legittimità.

6. Il terzo motivo, relativo ai vizi di *error in procedendo* e di motivazione suindicati in ordine all'inquadramento delle mansioni del lavoratore, è pure infondato.

6.1. Anche qui la Corte territoriale ha correttamente accertato (ai citati p.ti 2 e 3 di pgg. 3 e 4 della sentenza) l'attività (di *cameraman*) concretamente svolta dal lavoratore e individuato la qualifica prevista dal contratto collettivo di categoria, in esito al cd. procedimento trifasico, consistente nel raffronto tra il risultato della prima indagine e della seconda (Cass. 27 settembre 2010, n. 20272; Cass. 28 aprile 2015, n. 8589; Cass. 27 settembre 2016, n. 18943). Senza con ciò omettere alcuna pronuncia su eccezioni della società datrice (disattese dall'accertamento in fatto), né incorrere in vizio di ultrapetizione, avendo la Corte capitolina pronunciato sulla domanda di inquadramento nel livello D2 (ex IV livello) del CCNL di settore, cui ^{E' SEQUITA} ~~accidente~~ quella delle relative differenze retributive, mantenuta nei due gradi di merito (così al primo capoverso di pg. 28 del ricorso).

6.2. Neppure si configura, infine, il vizio motivo come denunciato, alla luce del novellato testo dell'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c., non essendo stato allegato un fatto storico (ma piuttosto contestata una valutazione giuridica) di cui sia stato omesso l'esame: tanto meno secondo il prescritto paradigma deduttivo, secondo cui il ricorrente deve indicare il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui esso risulti esistente, il "come" e il "quando" tale fatto sia stato oggetto di discussione processuale tra le parti e la sua "decisività" (Cass. s.u. 7 aprile 2014, n. 8053; Cass. 10 febbraio 2015, n. 2498; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21439).

7. Il quarto motivo, relativo ad *error in iudicando* per non corretta liquidazione del danno risarcibile al lavoratore nel periodo tra la cessazione della prestazione in fatto e la sentenza d'appello sulla base delle retribuzioni maturate e non dell'indennità omnicomprensiva ai sensi dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010, è invece fondato.

7.1. La questione devoluta riguarda dunque l'applicabilità o meno dell'indennità anche al contratto di collaborazione a progetto illegittimo.

La norma in esame prevede che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva da un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 l. 604/1966.

La lettura comparativa con il quarto comma dello stesso articolo rivela immediatamente come il quinto richiami esclusivamente l'istituto del "contratto a tempo determinato", senza alcuna sua regolamentazione specifica; al contrario del quarto, che indica invece analiticamente, per ciascuna ipotesi, la disciplina di riferimento. Sicché, il quinto comma contiene una formulazione unitaria, indistinta e generale di "casi" di "conversione del contratto a tempo determinato" senza alcuna specificazione normativa di riferimento, né aggiunta di ulteriori elementi selettivi.

7.2. Sulla base di tale piana constatazione interpretativa, questa Corte già da tempo ha adottato una lettura estensiva della formula "casi di conversione del contratto a tempo determinato", comprensiva anche dei contratti di lavoro temporaneo, non

preclusa da una "indicazione", contenuta nella sentenza 9 novembre 2011, n. 303 della Corte costituzionale, in quanto "non vincolante e limitata ad un inciso, peraltro riguardante il contratto di somministrazione, in una sentenza focalizzata su altro problema" (Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148; Cass. 29 maggio 2013, n. 13404).

Ed infatti, nello scrutinio di legittimità costituzionale dell'art. 32, quinto comma l. 183/2010, alla stregua di previsione irragionevolmente riduttiva del risarcimento del danno integrale già conseguibile dal lavoratore, illegittimamente estromesso alla scadenza del termine, sotto il regime previgente e (per quanto qui interessa) "con effetti discriminatori nei confronti di una serie di lavoratori ... in situazioni comparabili", la Consulta ha escluso (al p.to 3.3.3. del Considerato in diritto) una "indebita omologazione, da parte del modello indennitario delineato dalla normativa in esame, di situazioni diverse" per le "ulteriori disparità di trattamento segnalate dal Tribunale di Trani", attesa "l'obiettivo eterogeneità delle situazioni", preclusiva dell'assimilabilità del "contratto di lavoro subordinato con una clausola viziata (quella, appunto, appositiva del termine) ... ad altre figure illecite": quali la somministrazione irregolare di manodopera (specificamente rilevante nei due arresti di legittimità citati), la cessione illegittima del rapporto di lavoro e quella dell'utilizzazione fraudolenta della collaborazione continuativa e coordinata (qui appunto rilevante).

L'inesistenza di un vincolo interpretativo nel passo della sentenza della Corte costituzionale appena illustrato, già ritenuta da questa Corte nei precedenti richiamati, deve essere qui ribadita. E non soltanto per l'ovvia considerazione del limitato effetto (processuale) della pronuncia di rigetto sulla questione rimessa, in assenza di alcuna decisione sulla legge; ma anche per l'inidoneità dell'argomentazione a costituire dato ermeneutico impegnativo, in riferimento alla (in)applicabilità dell'art. 32, quinto comma l. cit. alle diverse fattispecie illecite richiamate in via esemplificativa, in funzione di mera esclusione della prospettata disparità di trattamento per obiettivo eterogeneità delle situazioni. Sia pure non esplicitato dalle due sentenze citate, questo è stato l'"altro problema" sul quale la "sentenza" si è "focalizzata", senza una più puntuale definizione del perimetro della norma, in quanto eccedente la questione di costituzionalità prospettata.



RG 25569/2016

7.3. Tanto chiarito, occorre allora assumere come dato acquisito, per indirizzo giurisprudenziale di legittimità ormai consolidato in *diritto vivente*, la necessità (e, al tempo stesso, la sufficienza) di verificare, per l'inclusione nell'art. 32, quinto comma l. 183/2010 della fattispecie in esame, la sussistenza delle due sole condizioni: a) di natura a tempo determinato del contratto di lavoro; b) di presenza di un fenomeno di conversione.

Tale approdo interpretativo (oltre che nelle citate Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148; Cass. 29 maggio 2013, n. 13404, in numerose successive, tra le quali: Cass. 1 agosto 2014, n. 17540; Cass. 20 ottobre 2017, n. 24887; Cass. 3 aprile 2018, n. 8148; Cass. 12 giugno 2019, n. 15753, in materia di prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) l. 196/1997 e di somministrazione a termine) è stato ribadito con l'inequivoca affermazione della rilevanza, a fini di applicazione dell'indennità in questione, del duplice presupposto della natura a tempo determinato del contratto di lavoro dedotto in giudizio e della sua "conversione", estensibile all'accertamento di ogni ragione che comporti la stabilizzazione del rapporto, anche se derivante da una deviazione dalla causa o funzione ad esso propria, come nell'ipotesi di nullità del termine finale apposto al contratto di formazione e lavoro per mancato adempimento dell'obbligo formativo (Cass. 21 giugno 2018, n. 16435), o addirittura di illegittimità di un contratto di lavoro autonomo a termine, convertito in contratto a tempo indeterminato, poiché la predetta indennità consegue a qualsiasi ipotesi di riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in sostituzione di altra fattispecie contrattuale a tempo determinato (Cass. 3 agosto 2018, n. 20500).

7.4. Occorre allora verificare l'applicabilità dei suenunciati principi di diritto al contratto di lavoro a progetto, che, si ribadisce, è disciplinato dall'art. 61 d.lg. 276/2003 alla stregua di una particolare forma di lavoro autonomo, caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale determinati dal committente, ma gestiti dal collaboratore nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del primo e indipendentemente dal tempo

RG 25569/2016

impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa, senza che si configuri una soggezione al potere direttivo altrui e quindi senza vincolo di subordinazione: con la conseguenza che il progetto concordato non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale della committente, e dunque nella previsione di prestazioni a carico del lavoratore coincidenti con l'ordinaria attività aziendale (Cass. 6 settembre 2016, n. 17636).

Si deve poi ritenere che la nozione di "specifico progetto" consista, tenuto conto delle precisazioni introdotte nell'art. 61 cit. dalla l. 92/2012, in un'attività produttiva chiaramente descritta e identificata, funzionalmente ricollegata ad un determinato risultato finale (e dunque di un termine) cui partecipa con la sua prestazione il collaboratore e con la precisazione della non necessaria inerenza del progetto specifico ad un'attività eccezionale, originale o del tutto diversa rispetto all'ordinaria e complessiva attività di impresa (Cass. 16 ottobre 2017, n. 24379; Cass. 26 aprile 2018, n. 10135).

Sicchè, l'art. 69, primo comma d.lg. 276/2003 (*ratione temporis* applicabile, nella versione antecedente le modifiche dell'art. 1, ventitreesimo comma, lett. f) l. 92/2012) si interpreta nel senso che, quando un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sia instaurato senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, non si proceda ad accertamenti volti a verificare se il rapporto si sia esplicato secondo i canoni dell'autonomia o della subordinazione, ma all'automatica conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione (Cass. 21 giugno 2016, n. 12820; Cass. 17 agosto 2016, n. 17127; Cass. 5 novembre 2018, n. 28156).

Né un tale regime sanzionatorio contrasta con il principio di "indisponibilità del tipo", per il quale è stato escluso che il legislatore o le parti possano imporre presunzioni o qualificazioni contrattuali di autonomia che sottraggano alle indefettibili garanzie del lavoro subordinato una fattispecie che come tale si realizza (Corte cost. 25 marzo 1993, n. 121; Corte cost. 23 marzo 1994, n. 115), in quanto posto a tutela del lavoro subordinato e non invocabile nel caso inverso, nemmeno essendo sottratti al giudice i poteri di qualificazione del rapporto, ma introdotta una sanzione consistente

RG 25569/2016

nell'applicazione al rapporto delle garanzie del lavoro dipendente; neppure esso contrasta con l'art. 41, primo comma Cost., traendo origine da una condotta datoriale di violazione di prescrizioni di legge ed essendo coerente con la finalità antielusiva perseguita dal legislatore (Cass. 4 aprile 2019, n. 9471).

Se allora le condizioni di applicabilità dell'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010 sono costituite dalla natura a tempo determinato del contratto di lavoro e dalla presenza di un fenomeno di conversione, occorre affermare, in coerente continuità con l'indirizzo interpretativo di questa Corte, la loro ricorrenza anche nel caso in esame.

7.5. Posto che la temporaneità deve naturalmente essere intesa non soltanto nel senso di predeterminazione cronologica espressamente individuata dall'apposizione di un termine finale, ma di intrinseca limitazione nel tempo di un'attività, destinata a cessare con il raggiungimento di un obiettivo chiaramente predefinito, il contratto di lavoro a progetto integra questa prima condizione.

Esso è, infatti, ontologicamente a tempo determinato, siccome da ricondurre costitutivamente ad uno o più progetti specifici, funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale: al punto di essere contratto di lavoro a progetto in quanto "finalisticamente a tempo", o di non esserlo, così divenendo altro.

7.6. La perdita della caratteristica coesenziale del "progetto" introduce la seconda condizione necessaria: la presenza di un fenomeno di conversione.

È noto che l'espressione "conversione", in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, sia utilizzata in dottrina e giurisprudenza per descrivere il meccanismo in base al quale la nullità della clausola di apposizione del termine non produce la nullità dell'intero contratto, ma la sua elisione, secondo il meccanismo previsto dall'art. 1419, secondo comma c.c., comportante la conseguente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, e cioè in un contratto privo della clausola accidentale nulla. L'operatività di questo meccanismo in alcuni casi si ricava dal sistema, in altri è stabilito espressamente dalla legge (Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148; Cass. 29 maggio 2013, n. 13404).

RG 25569/2016

Ed è ciò che accade anche per il contratto in esame, per esplicita previsione dell'art. 69, primo comma d.lg. 276/2003, secondo il quale un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che sia instaurato senza l'individuazione di uno specifico progetto, si converte automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La conclusione raggiunta in via di coerente interpretazione sistematica neppure è smentita dall'art. 50 l. 183/2010, che anzi esplicitamente menziona la conversione. Esso prevede: *"Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 1202 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604"*.

È indubbio che la norma introduca un regime speciale finalizzato a limitare, in sede di prima applicazione della legge 183/2010 ed alle condizioni indicate, le conseguenze sanzionatorie in caso di accertamento della natura subordinata del rapporto delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, già oggetto di un'offerta di stabilizzazione ai sensi dell'art. 1, comma 1202 ss. l. 296/2006 (cosiddetta "legge finanziaria 2007"); non potendo così trarsene una regola generale nel senso di escludere, in difetto delle condizioni di stabilizzazione eccezionalmente indicate, il contratto in esame dalla soggezione al nuovo generale regime indennitario.

Il contenuto normativo dell'art. 50 in parola, che risponde a finalità proprie e attende ancora un più compiuto chiarimento interpretativo, si colloca pur sempre nell'alveo di una fondamentale istanza legislativa di determinazione del risarcimento del danno in

RG 25569/2016

via forfettizzata, congruente con la *ratio* di attribuzione al sistema del lavoro temporaneo di un maggior grado di certezza e stabilità.

Per quanto qui interessa, esso stabilisce in particolare una riduzione, per così dire premiale (dell'emersione delle collaborazioni coordinate e continuative, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, in seguito alle procedure di stabilizzazione suindicate), in misura di metà del massimo dell'indennità; non diversamente dalla previsione del sesto comma dell'art. 32 cit., di dimidiazione della misura dell'indennità del quinto comma (*"In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà"*), in funzione promozionale di soluzioni sindacali del contenzioso rilevante sedimentatosi, in materia, in alcuni settori produttivi.

Sicché, non ci sono ragioni per dubitare che l'art. 50 l. cit. osti all'applicabilità dell'indennità omnicomprensiva istituita dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010 anche al contratto di collaborazione a progetto illegittimo.

8. Le superiori argomentazioni comportano l'accoglimento del quarto motivo esaminato, con rigetto degli altri e la cassazione della sentenza, in relazione al motivo accolto, con rinvio, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione, che si atterrà al seguente principio di diritto, enunciato a norma dell'art. 384, secondo comma c.p.c.:

"Il regime indennitario istituito dall'art. 32, quinto comma l. 183/2010 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".

P.Q.M.

La Corte

RG 25569/2016

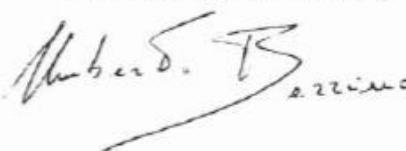
accoglie il quarto motivo, rigetta gli altri; cassa la sentenza, in relazione al motivo accolto, e rinvia alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione, cui demanda anche la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 10 luglio 2019

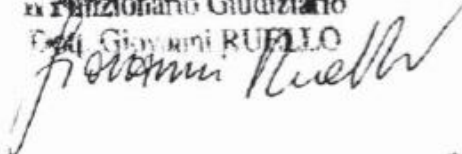
Il consigliere est.
(dott. Adriano Patti)



Il Presidente
(dott. Umberto Berrino)



Funzionario Giudiziario
Eraldo Giovanni RUDELLO



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione **LAVORO**
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
26 SET 2019

