

Sent. n° 1250/2022

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Tribunale di Roma**  
**III SEZIONE LAVORO**

nella persona del giudice dott.ssa Tiziana Orrù

all'udienza del 09/02/2022

nella causa civile di II Grado iscritta al n. r.g. **33793/2020**:

tra

██████████ domiciliata in VIA SABINIANO 5 00100 ROMA con l'avv.  
SALVAGNI MICHELANGELO

Parte ricorrente

contro

██████████ con domicilio in VIA DEI PRATI FISCALI 158 00141 ROMA con  
l'avv. GUERRINI FRANCESCA

Parte convenuta

Ha pronunciato la seguente sentenza:

OGGETTO: contratto a termine e di formazione e lavoro

CONCLUSIONI: come da rispettivi atti e verbale di udienza

**Ragioni di fatto e di diritto della decisione**

*(art.132 c.p.c. come modificato dall'art.45 c.17 della legge 69/09)*

Letto l'art. 111 Cost nella parte in cui afferma il principio di durata ragionevole del processo, principio di cui la redazione della sentenza costituisce segmento processuale e temporale; letto l'art. 132 n. 4 cpc; letto l'art. 118 commi 1 e 2 disp att cpc

-1-

Con ricorso depositato in data 11.12.2020 la sig.ra ██████████ ha convenuto in giudizio la società ██████████ esponendo di avere prestato la propria attività lavorativa alle sue dipendenze senza soluzione di continuità dal 10.11.2011 al 23.11.2018; precisava che la prestazione lavorativa era stata formalizzata con una serie di contratti di collaborazione a progetto; di avere in concreto svolto l'attività di operatrice di call center sulla base di indicazioni ricevute on line e sotto la diretta sorveglianza di *team leader* e responsabili di sala presenti quotidianamente, con un orario di lavoro predeterminato dalle 09.00 alle 15,30 dal lunedì al sabato; che eventuali malattie, ferie o permessi non sono mai stati retribuiti; che la retribuzione non era in concreto commisurata ad alcun progetto raggiunto né in alcun modo a risultati conseguiti.

Evidenziava che il contratto a progetto non indicava alcun risultato da raggiungere e consisteva in realtà in un elenco di mansioni.

In diritto rilevava: 1) la nullità del contratto a progetto con conseguente trasformazione del rapporto in lavoro subordinato fin dall'origine e condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive maturate; 2) la inefficacia della risoluzione del



rapporto di lavoro inter partes con diritto al ripristino del rapporto, oltre risarcimento del danno dalla data di offerta della prestazione lavorativa.

Concludeva chiedendo di:

*- accertare e dichiarare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso a far data dal 10.11.2011 al 23.11.2018 e/o comunque la nullità, invalidità, illegittimità e/o inesistenza dei termini apposti ai contratti di lavoro intercorsi tra le parti come meglio indicati in premessa e, per l'effetto, accertare e dichiarare la continuità giuridica del rapporto di lavoro, di natura subordinata, a tempo indeterminato, full time;*

*- per l'effetto, condannare la ██████████, in persona del suo legale rappresentante, al pagamento di tutte le remunerazioni dovute dalla data dell'illegittima interruzione del rapporto, oltre le differenze retributive, nonché al pagamento di tutte le somme dovute come meglio indicate nei conteggi che formano parte integrante del presente atto, pari ad € complessivi € 61.642,36, oltre 12.347,67 dovuti per le causali di cui in narrativa, o in quella somma diversa, maggiore o minore che risulterà dovuta e di giustizia. In ogni caso, condannare ██████████ a regolarizzare la posizione contributiva con INPS relativa alla ricorrente provvedendo al versamento di quanto ancora dovuto in ragione del periodo lavorativo effettuato. In ogni caso, con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio, maggiorati del 15% come per legge.*

La Società resistente, costituitasi tempestivamente in giudizio, in via preliminare, ha eccepito la decadenza ex art. 32 L. n. 183 del 2010, la parziale preclusione della domanda per intervenuta rinuncia contenuta nel verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale in data 14 dicembre 2012 e la prescrizione estintiva per i crediti eventualmente maturati nel quinquennio antecedente la notifica del ricorso (29.12.2020) ossia tutti i crediti anteriori al 29.12.2015.

Nel merito evidenziava la conformità dell'attività lavorativa espletata dalla parte ricorrente alle previsioni contenute nel progetto indicati nei singoli contratti sempre rispettose delle normative legali e degli accordi collettivi di settore (accordo collettivo ██████████ – OO.SS. 1.8.13 e 31.7.2017) per l'esecuzione delle sole attività connesse alla prestazione di servizi c.d. outbound.

Precisava che la ricorrente aveva sempre operato per la Commessa ██████████ - regolamentata da specifici contratti di appalto di servizi - di durata di norma non superiore ad un anno che hanno ad oggetto la realizzazione da parte del Partner ██████████ delle attività (in modalità) *outbound* di vendita e di servizi a favore dei Clienti ██████████, sulla base di liste fornite periodicamente dallo stesso operatore televisivo

Escludeva la sussistenza di un potere di eterodeterminazione della prestazione da parte di essa convenuta avendo la ricorrente collaborato, presso la sede di Roma, sempre in modalità *outbound*, con piena autonomia nella gestione del lavoro e dei tempi di lavoro, nelle campagne di commercializzazione, recupero crediti e vendita di prodotti e servizi televisivi per il Cliente ██████████.

Inoltre rilevava che la ricorrente aveva sempre ricevuto i compensi dovuti e previsti dell'Accordo Collettivo per i collaboratori *outbound* del 1.08.2013 (poi rinnovato



dall'Accordo 31.7.2017) e, successivamente, con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/15, in ciascun contratto le parti avevano concordato un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro.

Contestava i conteggi depositati da parte ricorrente, erroneamente impostati su una prestazione di 40 ore settimanali in contrasto con le risultanze delle buste paga depositate che attestano una prestazione non superiore alle 6 ore giornaliere e su un livello retributivo superiore a quello previsto dal CCNL di riferimento per i compiti svolti dalla ricorrente; depositava conteggi alternativi sulla base dei compensi effettivamente percepiti, delle ore effettivamente prestate nel periodo 16.12.2012 – 23.11.2018, nonché delle retribuzioni previste dal CCNL TLC per il livello di riferimento (II-III).

Evidenziava che il rapporto di lavoro era cessato per dimissioni volontarie della ricorrente in data 23 novembre 2018 e che pertanto nessuna somma può essere richiesta per il periodo successivo, rilevando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 32 L. n. 183/2010.

Tutto ciò premesso concludeva chiedendo *a) in via preliminare, accertare e dichiarare prechuse e/o prescritte le domande per tutte le ragioni ed eccezioni esposte in narrativa;*

*b) comunque, respingere le domande in quanto infondate in fatto ed in diritto per le motivazioni di cui in premessa;*

*c) in subordine ritenere sussistente tra le parti un contratto part-time proporzionato alla media delle prestazioni effettuate, condannando la Società al pagamento della sola indennità risarcitoria di cui all'art. 32 L. n. 183/2010 nella misura minima;*

*d) condannare la ricorrente al pagamento delle spese di lite, oltre rimborso forfettario al 15% e oltre i.v.a. e c.p.a. dovute per legge.*

-2-

Fallito il tentativo di conciliazione, ammessa ed espletata c.t.u. contabile, all'odierna udienza la causa, istruita con i documenti depositati da entrambe le parti, è stata discussa e decisa con il dispositivo in calce pubblicamente letto.

-3-

Ai fini di una corretta impostazione della vicenda è da premettere che risultano incontroverse le seguenti circostanze di fatto: la conclusione tra le parti di una serie di contratti a progetto nel periodo dal 10.11.2011 al 23.11.2018; la sottoscrizione di un accordo conciliativo tra le parti con rinuncia esplicita da parte della ricorrente a qualunque pretesa per il periodo fino al 15.12.2012; le dimissioni rassegnate dalla ricorrente in data 23.11.2018, durante l'esecuzione dell'ultimo contratto.

Risulta, viceversa, controversa la qualificazione giuridica del rapporto, nonché l'inquadramento contrattuale e l'orario di lavoro.



Così sinteticamente riassunti i fatti di causa, è necessario esaminare, in via preliminare, la eccezione di decadenza sollevata dalla resistente in relazione al contratto a progetto ai sensi dell'art. 32 della L. n. 183 del 2010 che, per la parte che ci occupa, stabilisce che *"le disposizioni di cui all'articolo 6 della L. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, (id est onere di impugnativa nel termine di giorni 60) si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; b) al 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 c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1,2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo"*.

Si deve rilevare che le ipotesi legali di decadenza sono da considerarsi tassative e restano soggette al divieto di interpretazione analogico-estensiva. Infatti la lettera della disposizione non consente un'interpretazione diversa da quella che emerge dal testo, non essendo la scadenza del termine o le dimissioni configurabili come ipotesi di recesso del datore di lavoro.

Va ricordato al riguardo che anche di recente, con una interpretazione costante della disposizione di legge, la Corte di Cassazione ha ribadito che *Non si applica il termine di decadenza di cui all'art. 32, comma 3, lett. a), l. n. 183/2010 alla domanda per l'accertamento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per illegittimità dei plurimi contratti di collaborazione a progetto (Cassazione civile sez. VI, 08/07/2020, n.14131)*.

Ne consegue che con riferimento al contratto di collaborazione a progetto qualora un simile rapporto si risolva per effetto della manifestazione di volontà del collaboratore di voler recedere dal rapporto, ovvero cessi per la sua naturale scadenza, l'azione per l'accertamento della subordinazione e la riammissione in servizio è esercitabile nei termini di prescrizione, senza essere assoggettata al regime decadenziale di cui alla l. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. b), poiché il regime in questione si applica al solo caso di "recesso del committente" e non è estensibile alle ipotesi in cui manchi del tutto un atto che il lavoratore abbia interesse a contestare o confutare.

Il termine di prescrizione, trattandosi della ricostruzione ab origine della natura subordinata del rapporto non può peraltro che decorrere dalla cessazione del rapporto, non essendovi mai stata alcuna garanzia di stabilità dello stesso.

Le eccezioni di decadenza e di prescrizione devono perciò essere respinte.

Deve viceversa essere accolta l'eccezione relativa alla inammissibilità della domanda per il periodo antecedente alla sottoscrizione della conciliazione. Il verbale prodotto in atti risulta redatto con le garanzie tipiche delle conciliazioni sindacali e, in assenza di contestazioni, può essere ritenuto idoneo a certificare le rinunce ai diritti della ricorrente per il periodo fino al 15.12.2012.



-4-

Nel merito va osservato che la ricorrente denuncia le lacune genetiche del contratto di collaborazione a progetto in forza del quale, fin dal 16.12.2012 ha lavorato per la società convenuta. Contesta, comunque, l'alterazione funzionale della causa del medesimo contratto, sostenendo che lo stesso abbia avuto concreta esecuzione con le modalità proprie della subordinazione.

La doglianza della ricorrente riferita alla mancata individuazione, nel contratto, di uno specifico progetto è fondata.

Nel caso in esame, con riferimento al contratto sottoscritto il 16.12.2012 opera la definizione legale del contratto a progetto fornita dal D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 61, nel testo originario, poi sostituito dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 23, lett. a), modificato del D.L. n. 83 del 2012, art. 24 bis, comma 7, conv. in L. n. 134 del 2012.

Il testo dell'art. 61 in vigore dal 12/08/2012 al 22/08/2013 così recita:

*1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all' articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

Il successivo art. 62 prevede che: *il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi: a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.*

La norma sanzionatoria invocata da controparte: art. 69 nel testo vigente ratione temporis dispone che: *1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.*

Oltre a ciò per avere un quadro preciso del dettato normativo è importante evidenziare che a norma dell'articolo 1, comma 24, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 1 dell'art. 69 citato così come modificato dalla lettera f) del comma 23 dell'articolo 1 della suddetta Legge n. 92 del 2012, *si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto*



*costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.*

Da una lettura sistematica delle disposizioni citate, l'art. 61.1 non può che essere interpretato come inteso a prescrivere il progetto specifico quale elemento causale necessario anche del contratto di collaborazione coordinata e continuativa inerente alle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center outbound.

L'indicazione espressa — e relativa alle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center outbound — ha il diverso senso di escludere un'eventuale presunzione circa la natura subordinata del rapporto, avente ad oggetto la peculiare tipologia di prestazione, nonché il senso di subordinare la possibilità di consentire ai datori di lavoro, impegnati in tali attività, il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto solo nel caso in cui il corrispettivo sia già stato definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Del resto, la disposizione prevede letteralmente la possibilità di stipulare contratti di collaborazione a progetto per le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center outbound e, pertanto, non può aver senso normativo un'interpretazione volta ad affermare l'esistenza di un tipo di contratto di collaborazione a progetto privo dell'indicazione del necessario elemento causale, ovvero del progetto.

Può pertanto fondatamente ritenersi che anche dopo le modifiche apportate all'art. 61, come su riportate, l'assenza del progetto di cui al D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 69, comma 1, che rappresenta un elemento costitutivo della fattispecie, ricorre sia quando manchi la prova della pattuizione di alcun progetto, sia allorchè il progetto, effettivamente pattuito, risulti privo delle sue caratteristiche essenziali, quali la specificità e l'autonomia (Cass. n. 8142 del 2017), dovendosi ribadire che il progetto concordato non può comunque 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 (v. Cass. n. 17636 del 2016 e n. 8142 del 2017).

Poiché il progetto si pone come elemento necessario per la validità del contratto, ne è quindi richiesta un'elaborazione in forma scritta che sia specifica e dettagliata, in termini sufficienti ad individuare il risultato che il collaboratore deve raggiungere e che il committente si attende. Ovvero, in altre parole, in termini sufficienti a definire il progetto come realizzazione di un preciso e circostanziato piano di lavoro. Mancando tali connotati di specificità e analiticità, si è di fronte ad una mera messa a disposizione di energie del prestatore di lavoro a favore del committente. Lungi dal paradigma legislativo che invece correla funzionalmente l'autonomo esplicarsi delle prestazioni del collaboratore con precisi obiettivi dell'azienda, che nel contratto siano chiaramente delineati e non si sovrappongano all'obiettivo aziendale nel suo complesso.

A richiedere tali caratteri di specificità e di dettaglio è proprio la natura stessa dell'obbligazione che costituisce l'oggetto del contratto di lavoro a progetto, la quale è, in larga prevalenza, riconosciuta come una tipica obbligazione di risultato. Oggetto del



contratto è, infatti, il risultato che nel progetto stesso deve essere specificatamente delineato, ed il cui raggiungimento deve avvenire da parte del collaboratore, contemperando le proprie autonome modalità di conseguimento con il coordinamento dell'organizzazione del committente. Pertanto, laddove il progetto non presenti i richiamati connotati della specificità ed analiticità, si è di fronte a una mera messa a disposizione di energie del prestatore del lavoro in favore del committente, con la conseguenza di ricadere nello schema della subordinazione.

-5-

Nel caso di specie, sotto il vigore della disciplina prevista dal d.lgs 276/2003 risultano sottoscritti sei contratti per i seguenti periodi 16.12.2012/28.02.2013; 01.03.2013/31.03.2013; 01.04.2013/30.04.2013; 01.05.2013/31.07.2013; 01.08.2013/30.09.2013; 01.10.2013/30.11.2013 prorogato al gennaio 2014.

Nei primi tre contratti risulta l'indicazione di un progetto inerente la vendita di pacchetti, canali, servizi finalizzato al raggiungimento di un risultato finale consistente in un numero definito di contatti positivi nell'arco di vigenza del contratto: il compenso risulta commisurato al raggiungimento del risultato finale con la previsione di anticipi mensili e conguaglio finale. In particolare è indicata la vendita di una serie di prodotti senza alcun'altra precisazione in merito a chi dovesse effettuare la scelta dei prodotti da vendere da effettuarsi sulla base di un elenco nominativo fornito dal cliente ■■■■.

Nel quarto contratto stipulato per il periodo dal 01.05.2013 al 31.07.2013 nel progetto non risulta più indicato il raggiungimento di un risultato finale ed il compenso è commisurato con riferimento ad ogni singolo contatto positivo realizzato. Nei successivi contratti il progetto è indicato in maniera ancora più generica per lo svolgimento di una serie non omogenea di attività quali la vendita di prodotti, la promozione di servizi, il recupero di crediti, anche in questo caso senza alcuna specificazione in merito alla scelta delle singole attività.

Peraltro la società convenuta ha omesso di produrre il contratto stipulato con la cliente ■■■■ e indicato nei singoli contratti a progetto quale presupposto del loro specifico conferimento. Viene così a mancare la giustificazione genetica della collaborazione a progetto che, al contrario, finisce con lo svolgimento di compiti coincidenti con l'ordinaria attività svolta dalla società convenuta.

Come più volte ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, infatti, il progetto concordato non può comunque 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.

Nel caso in esame, come detto, non vi è alcuna prova che le generiche indicazioni contenute nei contratti a progetto non fossero coincidenti con l'ordinaria attività aziendale della convenuta che ha per oggetto sociale, tra le altre, proprio le attività indicate nei singoli progetti (cfr. visura camerale in atti).



Neppure assume rilevanza l'accordo collettivo del 1.8.2013 (per la disciplina delle collaborazioni a progetto nelle attività di vendita di beni e servizi e di recupero crediti realizzati attraverso call center "outbound", stipulato con riferimento al CCNL TLC), in attuazione delle previsioni dell'art. 24 bis d.l. 2012 n. 83, convertito con modificazioni in legge 2012 n. 134 non applicabile *ratione temporis* al primo contratto in esame.

Al contrario, per il periodo successivo, vi è in atti la prova -costituita dal pagamento dei compensi parametrati al II livello, della difformità dei contratti al CCNL per quanto si dirà in seguito con riferimento all'inquadramento contrattuale della ricorrente.

In conclusione può senz'altro ritenersi che fin dal primo contratto concluso nel periodo in contestazione è evidente il carattere indefinito del progetto che si limita ad enunciare lo svolgimento di un mero programma di lavoro volto a soddisfare le esigenze della cliente ■■■.

Alla luce di quanto si è sin qui argomentato, emerge che i contratti a progetto sottoscritti dalle parti non risultano conformi allo schema legale.

Pertanto, se si prescinde dalla formale qualificazione, le clausole contrattuali concordate non escludono univocamente la subordinazione in quanto la prestazione viene resa per lo svolgimento dei singoli compiti che, in assenza di una preventiva predeterminazione della loro sequenza non possono che essere indicati di volta in volta dal datore di lavoro.

Tale approssimativa definizione dei compiti affidati al lavoratore equivale all'omessa individuazione di uno specifico progetto che, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, determina il vizio genetico del contratto concluso tra le parti e, per l'effetto, la sua conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si condivide infatti l'opinione (già espressa dalla giurisprudenza e recepita dal legislatore con la disposizione di interpretazione autentica dettata all'art. 1, c. 24, della l. 92/2012) secondo la quale il disposto di cui all'art. 69 d.lgs. cit. configura una presunzione legale che rende superfluo accertare in concreto la sussistenza della subordinazione. Anzi, la subordinazione è da presumersi proprio perché, in mancanza del progetto, la fattispecie astratta presuppone che le modalità di svolgimento del rapporto siano quelle proprie della subordinazione. La stessa regolamentazione normativa della fattispecie (del tutto simile a quella del lavoro subordinato), infatti, si riferisce ad un rapporto che, se non fosse sorretto da un progetto specifico e determinato, sarebbe comunque, per le modalità di svolgimento, un rapporto di lavoro dipendente: più semplicemente, il lavoro svolto sulla base del contratto ex art. 61 cit. è un lavoro subordinato regolato in deroga parziale in virtù dell'esistenza di un progetto, conseguendone che ove il progetto manchi, o sia fittizio, o sia generico, rivive il prototipo contrattuale del lavoro subordinato.

Il nostro ordinamento non è estraneo alla previsione dell'applicazione delle regole del lavoro subordinato come sanzione in caso di violazioni, elusioni, abusi di determinate forme di contratti di lavoro. Ammettere la conversione (ab initio o postuma) di una mera collaborazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato, in mancanza di progetto,



non contraddice perciò principi superiori né costituzionali; si tratta di realizzare una parificazione di disciplina, di garantire uno standard di trattamento minimo per rapporti continuativi (in mancanza di progetto) e connotati da una comune subordinazione di tipo economico. Ciò rientra nella potestà del legislatore e non sembra né irrazionale, né ingiustificato, appunto in ragione della comune appartenenza all'area della "dipendenza economica" e della connessione funzionale delle stesse prestazioni lavorative continuative con l'impresa altrui. Resta da aggiungere che l'assenza del progetto prevista dal primo comma dell'art. 69, primo comma d.lg. 276/2003, concretizza il venir meno dell'elemento costitutivo della fattispecie legale, che si caratterizza proprio in virtù dell'esistenza di uno specifico progetto, con i requisiti e le caratteristiche dettati dalla legge.

La conversione del primo contratto in contratto subordinato a tempo indeterminato determina l'unicità del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, così che la stipulazione dei successivi contratti non può incidere sulla già intervenuta trasformazione del rapporto, salva la prova di una novazione ovvero di una risoluzione tacita del rapporto, assente nel caso in questione.

-6-

Con riferimento alle domande di condanna della società convenuta al pagamento delle differenze retributive dovute occorre osservare che all'esito dell'istruttoria documentale si osserva quanto segue.

La ricorrente ha richiesto la condanna della società al pagamento della somma di € complessivi € 61.642,36, a titolo di differenze retributive e indennità varie ed € 12.347,67 per il trattamento di fine rapporto, come da dettagliato conteggio allegato redatto sulla base del IV livello CCNL telecomunicazioni.

Tuttavia il ricorso non contiene un preciso confronto tra l'attività svolta dalla ricorrente e la declaratoria contrattuale richiesta che, fra l'altro, include anche l'assistente di *call center*, e cioè il lavoratore che svolge mansioni analoghe all'assistente di sala, che era posto in posizione sovraordinata alla ricorrente in base alle sue stesse deduzioni.

Neppure può essere riconosciuto alla ricorrente il II livello come indicato dalla società convenuta in via subordinata. Appartengono infatti, a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e lavoratori che svolgono attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione e prolungata esperienza e pratica di ufficio tra i quali l'addetto alle informazioni telefoniche ossia chi, in possesso di conoscenze operative di base, fornisce informazioni telefoniche mediante la consultazione di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.

La ricorrente era addetta alla vendita e promozione di prodotti e non a fornire semplici informazioni.



Più consono rispetto ai compiti svolti pacificamente dalla ricorrente risulta l'inquadramento nel III livello che individua la figura dell'addetto al call center ossia il lavoratore che operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge, secondo procedure standardizzate e metodologie definite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela e/o attività di vendita di servizi telefonici ovvero di connessione alla rete internet; svolge inoltre compiti ausiliari conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office, atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

Va dichiarato, pertanto, il diritto della ricorrente all'inquadramento nel III livello – operatore di call center.

Con riferimento all'orario di lavoro si osserva che in caso di trasformazione del rapporto ai sensi dell'art. 69, co. 1 D.lgs. 276/03, (diversamente dai casi previsti dal successivo comma 2) ed in assenza di uno specifico patto tra le parti relativo ad una limitazione oraria o all'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro subordinato, il rapporto si intende ordinariamente a tempo pieno ed indeterminato.

Le pattuizioni sottoscritte tra le parti aventi ad oggetto l'orario di lavoro e la previsione di un termine devono, infatti, devono ritenersi riferite in via esclusiva ai contratti di collaborazione dichiarati nulli in questa sede.

Con riferimento alle somme dovute deve innanzitutto essere osservato che la lavoratrice non ha provato di non aver goduto di ferie e/o permessi essendosi limitata a dedurre il mancato pagamento dei giorni di ferie e/o di permessi eventualmente goduti (cap. 17 ricorso). Dalle voci dovute pertanto essere espunti i compensi richiesti per il mancato godimento delle ferie/o permessi.

Per la determinazione delle somme dovute è stato conferito ed espletato incarico peritale sul seguente quesito: “Determini il Ctu le somme eventualmente spettanti alla lavoratrice a titolo di differenze retributive e mensilità aggiuntive per il periodo dal 16.12.2012 al 23.11.2018 per un rapporto di lavoro subordinato full.time con inquadramento al III livello del ccnl Telecomunicazioni tenuto conto di quanto effettivamente percepito così come risultante dalle buste paga prodotte”.

All'esito, il c.t.u. incaricato, dopo attento ed analitico esame della documentazione, ha determinato l'ammontare delle differenze retributive dovute calcolate sulla “Paga base”, “Contingenza”, “E.d.r.”, “Una tantum 2013”, “Scatto d'anzianità”, “Elemento retributivo separato”, “Tredicesima”, “Festività” e t.f.r. per un rapporto di lavoro full.time in complessivi € 64.605,41 di cui € 8.622,20 a titolo di t.f.r.

Gli esiti della c.t.u. sono conformi al quesito e devono essere condivisi in quanto la determinazione degli importi risulta congruamente motivata con lo sviluppo dei conteggi allegati alla relazione ritualmente inviata alle parti nei termini indicati dall'ufficio. La parte



ricorrente ha svolto critiche alla c.t.u. con riferimento al mancato computo delle indennità di mancato godimento di ferie e/o permessi, tempestivamente recepite dal c.t.u., che tuttavia non possono essere accolte in quanto non pertinenti al quesito formulato e motivatamente disattese in questa sede nella quale non sono dimostrati i fatti costitutivi della domanda.

-7-

Con riferimento alle somme richieste in esito alla cessazione del rapporto a titolo risarcitorio si osserva quanto segue.

Il rapporto è pacificamente cessato a seguito delle dimissioni rassegnate dalla ricorrente nel corso dell'ultimo contratto a progetto.

Le dimissioni non risultano tuttavia formalizzate con le modalità previste per porre termine ad un contratto di lavoro subordinato e, per tale motivo, non possono ritenersi idonee a giustificare la cessazione del rapporto di lavoro che pertanto deve considerarsi ancora in essere.

L'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato - per esclusione della conformità dei progetti - dà luogo alla tutela di diritto comune, in ragione della quale la società è tenuta al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate a far tempo dalla messa in mora e fino all'effettivo ripristino dello stesso.

Ne consegue che la ricorrente ha diritto al pagamento di una somma pari a tutte le retribuzioni mensili maturate dalla data di messa in mora – coincidente con quella di notificazione del ricorso introduttivo, avvenuta in data 29.12.2020 – e sino all'effettiva riammissione in servizio.

Nessuna pronuncia può essere emessa in ordine all'aliunde perceptum in assenza di qualsivoglia prospettazione della questione da parte della società convenuta.

Si osserva inoltre che nel caso di specie, non trova applicazione – come pure vorrebbe sostenere parte convenuta – l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, 5° comma, L. n. 183/2010, prevista, ai fini sanzionatori, nei soli casi di conversione dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Come recentemente ritenuto da Cass. Sent. Sez. L Num. 11424 Anno 2021: *l'operazione di riqualificazione e di conseguente trasformazione del rapporto, da lavoro autonomo a lavoro subordinato si caratterizza per un'attività di emersione della realtà del rapporto medesimo, nel suo concreto atteggiarsi, con l'effetto di travolgere anche le scadenze finali previste nel primo come nei successivi contratti. Di conseguenza risulta estranea alla disciplina dell'indennità risarcitoria ex art. 32 I. n. 183/2010 la fattispecie di un rapporto di lavoro autonomo accertato giudizialmente ab origine come di lavoro subordinato e a tempo indeterminato, celato (come nel caso in esame) dietro lo schermo ripetuto di una molteplicità di successivi contratti di collaborazione autonoma (in questo senso già Cass.*



*20209/2016 e da ultimo, in una fattispecie sovrapponibile alla presente, Cass. n. 29006/2020, ove ulteriori riferimenti giurisprudenziali).*

Le spese sono poste a carico della società convenuta soccombente, liquidate secondo i valori tabellari di cui al D.M. 2014 n. 5 come da dispositivo con distrazione.

Le spese di c.t.u. sono poste definitivamente a carico della parte resistente e sono liquidate come da separato decreto.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza e deduzione disattesa, così provvede:

- 1) Accerta e dichiara l'illegittimità del contratto di collaborazione a progetto concluso tra le parti e, per l'effetto, in applicazione dell'art. 69 d.lgs. n. 276/03:
- 2) dichiara la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 16.12.2012 con diritto all'inquadramento nel III° livello del ccnl di categoria;
- 3) condanna la società convenuta a pagare in favore della ricorrente a titolo di differenze di retribuzione la somma di € 55.983,21 e ad accantonare la somma di € 8.622,20 a titolo di t.f.r.
- 4) condanna la società convenuta al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dal 29.12.2020 all'effettivo ripristino del rapporto, riferite al livello sopra indicato.
- 5) Condanna la società convenuta alla rifusione delle spese di lite liquidate in € 4.760,00 oltre rimborso forfettario nella misura del 15% con distrazione, oltre alle spese di c.t.u. separatamente liquidate.

Roma, 09/02/2022

Il giudice

Dott.ssa Tiziana Orrù

