



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai

Sigg.:

Dott. Antonella NUOVO Presidente rel.

Dott. Antonio MATANO Consigliere

Dott. Giuseppina FINAZZI Consigliere

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato in Cancelleria il giorno 29/04/13 iscritta al n. 284/13 R.G. Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del 10/10/13

d a

CUSMAI SILVIA, rappresentata e difesa dall'Avv.to Pietro BONARDI di Brescia, domiciliatario giusta delega a margine del ricorso introduttivo.

RICORRENTE APPELLANTE

c o n t r o

Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli Azienda Speciale della Provincia di Brescia, in persona del legale rappresentante pro-tempore rappresentato e difeso dall'Avv.to Mario NASTA di Brescia, quest'ultimo giusta delega a margine della memoria.

RESISTENTE APPELLATO

In punto: appello a sentenza n. 246/12 del 08/03/12 del Tribunale di

Sent. N. 443/13

R. Gen. N. 284/13

OGGETTO:

Retribuzione



Brescia.

Conclusioni:

Del ricorrente appellante:

Come da ricorso

Del resistente appellato:

Come da memoria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 15.9.2010, Silvia Cusmai esponeva di aver lavorato alle dipendenze del Centro Formativo Provinciale "Giuseppe Zanardelli" – Azienda Speciale della Provincia di Brescia a partire dal settembre 2000, impartendo lezioni di materie vari nell'aria giuridico-sociale quasi esclusivamente presso la sede di Brescia, con orari e modalità predeterminate dalla convenuta in forza di numerosissimi ed illegittimi contratti a termine di natura autonoma, che in realtà nascondevano rapporti di lavoro subordinati. Esponeva di aver lavorato praticamente ogni anno fino al 30.6.2006, data oltre la quale nessuna prestazione le era stata più richiesta. Sosteneva la natura subordinata delle prestazioni svolte, nonostante la sottoscrizione di una serie di contratti di lavoro a progetto relativi ad ogni singolo corso, con conseguente diritto al trattamento economico corrispondente a quello del dipendente inquadrato nella categoria D ccnl Comparto del Personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, e concludeva chiedendo che venisse dichiarata l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno indeterminato fin dall'origine e che venisse dichiarata la perdurante sussistenza di tale



rapporto, in assenza di idoneo atto di risoluzione anche in considerazione dello stato di gravidanza in corso al momento della mancata rinnovazione dei contratti, con condanna della convenuta al versamento dei contributi assicurativi e previdenziali sulle somme corrisposte alla ricorrente, nonché con ordine di immediata riammissione in servizio della ricorrente.

Si costituiva ritualmente e tempestivamente il Centro Formativo Provinciale "Giuseppe Zanardelli" – Azienda Speciale della Provincia di Brescia, resistendo al ricorso in fatto e in diritto. In particolare, la convenuta – premessa la natura pubblica del Centro, in quanto promanazione prima regionale e ora provinciale – ribadiva la validità dei contratti a progetto *inter partes*, l'effettiva natura autonoma delle prestazioni rese dalla Cusmai e l'impossibilità della conversione del rapporto di lavoro.

Il primo giudice, ritenuta inutile l'istruttoria, respingeva il ricorso in quanto i contratti a progetto, tenuto conto dell'attività da svolgere, erano sufficientemente specifici.

Appellava la Cusmai ribadendo tutte le proprie censure alla validità del rapporto, neppure esaminate dal primo giudice, ed in particolare segnalando che erano stati stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche il 23.4.2004, quando già la legge 276/03 sull'obbligatorietà del progetto era entrata in vigore.

Si costituiva il CFP per la conferma ribadendo l'applicabilità al rapporto delle norme sul pubblico impiego.

All'udienza odierna la causa veniva discussa e quindi decisa con la

BRESCIA



lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La ricorrente, che ha prestato la propria attività lavorative in favore del CFP in virtù di una serie di contratti (quasi 100 in meno di sei anni) espressamente intestati come contratti di lavoro autonomo, e da un certo momento in avanti definiti contratti a progetto ai sensi degli articoli 61 e seguenti del D. Lgs. 276/2003, assume la natura subordinata e non autonoma del lavoro svolto, in considerazione della inesistenza di effettive ipotesi di progetto e delle modalità concrete di svolgimento della prestazione.

In particolare sottolinea che avrebbe diritto all'automatica conversione del rapporto per aver stipulato ancora contratti co.co.co anche dopo l'entrata in vigore della legge che li vietava in assenza di valido progetto.

La principale difesa del CFP riguarda la natura comunque pubblica del datore di lavoro, al quale, quindi, l'istituto della conversione non sarebbe applicabile, e comunque negando la natura subordinata della prestazione, tenuto conto delle particolarità del caso concreto, e la piena validità dei contratti.

Sulla natura del CFP, va immediatamente affermato che, trattandosi di azienda speciale, anche se interamente partecipata dall'ente pubblico territoriale, all'atto della stipula dei contratti di lavoro si atteggia a soggetto privato con la conseguenza che non si applicano le deroghe previste per i rapporti di lavoro a termine con la P.A..

Per giurisprudenza costante, il rapporto di lavoro dei dipendenti



addetti ad un servizio pubblico, come potrebbe la formazione professionale, ha natura pubblicistica solo qualora il servizio stesso sia espletato dall'ente territoriale direttamente e non già mediante la costituzione di un'azienda speciale, autonoma e distinta rispetto alla propria organizzazione pubblicistica. Infatti, solo se il servizio è attuato mediante gestione diretta in economia, i dipendenti vengono ad essere stabilmente inseriti nell'ambito di detta organizzazione (Cass., n. 14852 del 2006; Cass., S.U., n. 1240 del 2004, n. 12097 del 2003).

Questa constatazione, peraltro allegata dalla stessa Cusmai, rende totalmente infondata la domanda di differenze retributive basate sul riconoscimento della categoria D CCNL Comparto del Personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, che ovviamente non è applicabile fuori dai rapporti con la P.A.

Resta quindi da esaminare la domanda di "continuità del rapporto" e di "riammissione nel posto di lavoro" perché interrotto in violazione dell'art. 54 del D. lgs 26/03/2001 n. 151, che vieta il licenziamento delle lavoratrici madri, domanda quest'ultima basata sul presupposto che il rapporto si fosse già convertito in rapporto subordinato, per il concreto atteggiarsi del rapporto o per l'automatica conversione dei sette contratti di lavoro parasubordinato stipulati il 23.4.2004, senza indicazione del progetto.

Abbandonata la questione della natura subordinata dei rapporti di lavoro in forza delle modalità della prestazione, che peraltro sarebbe totalmente infondata sia per difetto di allegazione (i contratti



riguardano tutti pochissime ore e specifici micro-corsi, per cui non è neppure chiaro se vi fosse un orario di lavoro settimanale in qualche modo costante e di che entità complessiva), che per mancanza di prova, essendo i capitoli indicati del tutto irrilevanti ai fini del decidere, restano solo da esaminare i motivi d'appello riferiti alla errata applicazione del D. lgs 276/03, in particolare relativamente ai contratti stipulati dopo la sua entrata in vigore e non denominati "contratti a progetto" e comunque anche a quelli successivi, tutti carenti, secondo l'appellante delle caratteristiche che la legge impone per la loro validità.

Secondo l'art. 61 "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa."

Elemento essenziale è dunque la sussistenza di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, come emerge anche dall'art. 62 dove si precisa che nel contratto scritto deve essere riportata "l'indicazione del progetto o del programma o delle fasi di esso individuato nel suo contenuto caratterizzante".

Il carattere essenziale del progetto (o programma di lavoro, o fase di esso) si ricava altresì dalla previsione secondo la quale la realizzazione del progetto o programma costituisce causa di



estinzione del rapporto di collaborazione (art. 67) oltreché dall'argomento testuale del Titolo VII, secondo cui la collaborazione normativamente regolamentata è quella a progetto.

La norma però non fornisce la definizione di progetto o programma, anche se è realistico considerare il progetto come la ricerca di un obiettivo, caratterizzata dal requisito della originalità, mentre per programma potrebbe intendersi qualunque schema organizzativo o attuativo, sia ai fini dell'effettiva esecuzione del progetto, sia – anche in assenza di un progetto – ai fini di una nuova modulazione dell'assetto aziendale o di una nuova soluzione operativa.

Quest'ultima impostazione si accorda alla previsione normativa che ammette la collaborazione riconducibile ad una fase di lavoro, il che sembra proprio voler sottolineare la mancanza di un autonomo obiettivo finale e l'utilizzazione anche solo per una fase di programma.

La riforma presenta dunque due momenti cardine, da un lato l'esigenza di un progetto, o programma di lavoro o fase di esso, come imprescindibile elemento legittimante l'adozione del contratto in esame, dall'altra la temporaneità del rapporto, mentre la vecchia collaborazione coordinata e continuativa non richiedeva la previsione di un termine.

Quel che è certo è che progetto, programma di lavoro o fase di esso devono effettivamente sussistere, e devono essere provati in forma scritta, come si è verificato in questo caso per tutti i contratti in essere.



L'art. 69 stabilisce poi che “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.”

Tale previsione è invocata dalla ricorrente in particolare per qui contratti, ancora denominati come “prestazione di opera intellettuale” e non come “contratti a progetto”, che però sono stati stipulati dopo l'entrata in vigore del D. Lgs 276/03.

Ritiene la Corte che la questione non possa essere meramente nominalistica, ma di rispetto sostanziale dello spirito della norma che va evidentemente interpretata in combinato con il ricordato art.61,1 (...devono essere riconducibili...) nel senso che progetto, programma di lavoro o fase di esso, non soltanto devono essere individuati ma devono rispondere all'effettiva realtà sottostante al rapporto di lavoro. Ne consegue che, in caso di controversia, il giudice non dovrà limitarsi a verificare se il contratto indichi con sufficiente precisione uno di tali elementi, ma altresì verificare sia l'effettiva sussistenza del presupposto, sia lo svolgimento della prestazione in modo coerente con il requisito di legge indicato nel contratto.

L'art. 69, 3, delimita peraltro l'area di intervento del magistrato, prevedendo – correttamente - che il controllo giudiziale “non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.”
(Si tratta di una formulazione analoga a quella contenuta nell'art. 27,



