

Repubblica italiana

in nome del popolo italiano

Il tribunale di Taranto, sezione del lavoro, in composizione monocratica nella persona della Dott.ssa Maria LEONE, ha emesso la seguente

Sentenza ex art.429 cpc

nella controversia di lavoro promossa da

UBALDO BOCCUNI più altri , con l'avv. GAROFALO RAFFAELE

ricorrente

contro

ANPAL SERVIZI SPA, oggi Sviluppo Lavoro Italia spa, con l'avv. RODIO

MANUELA e l'avv. ANDREA PATRIZI

Inps, con l'Avv. Certomà

convenuti

avente ad oggetto: conversione contratto

Fatto e diritto

Con ricorso depositato il 23/06/2023, i ricorrenti, premesso di aver lavorato ininterrottamente per conto della convenuta presso i CPI della Provincia di Taranto mediante plurimi contratti di collaborazione coordinata e continuativa e mansioni di “navigator”, chiedevano il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato con conseguente conversione del rapporto e pagamento delle correlate differenze retributive, oltre al risarcimento del danno comunitario.

Si costituivano le convenute e resistevano.

Istruita documentalmente, all'odierna udienza la causa è stata infine discussa e decisa come da infrascritto dispositivo.



Il ricorso è infondato e va pertanto rigettato.

In particolare questo Giudice condivide pienamente quanto affermato dal Tribunale di Torino con sentenza n.1151/23 e dal Tribunale di Napoli con sentenza n.3506/24 relative a casi del tutto speculari al presente, richiamate anche ai sensi dell'art.118 disp att cpc.

Le questioni dedotte con il ricorso in esame, con ogni consequenziale capo di domanda, richiedono la preliminare verifica dell'asserita intercorrenza di un rapporto di natura subordinata, in difformità dalla forma contrattuale prescelta. Ed infatti è stata formulata la domanda, in via principale, di accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente, con riferimento alla quale invece la società resistente ha dedotto l'autonomia operativa di ciascun ricorrente, esercitata nei limiti di direttive generali, secondo le previsioni di legge.

Come è noto, il lavoratore che agisca per ottenere l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e la condanna alla corresponsione della equa retribuzione ha l'onere di provare (ex art. 2697 primo comma cod. civ.) i fatti costitutivi del proprio diritto. In particolare, in un giudizio di accertamento, l'attore ha l'onere di allegazione e di prova relativamente ad un complesso di elementi, alcuni fortemente significativi altri utilizzabili semplicemente come indici sintomatici, che consentano la qualificazione giudiziale della relazione lavorativa e la sussunzione del rapporto, in relazione alle concrete modalità attuative, entro il modello normativo della subordinazione.

Secondo l'autorevole insegnamento della Suprema Corte, ai fini della distinzione del rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo, elementi rilevanti sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo (da esplicarsi con ordini specifici e non con semplici direttive di carattere generale), organizzativo e disciplinare del datore di lavoro e il suo inserimento nell'organizzazione aziendale, da valutarsi con riferimento alla specificità dell'incarico conferitogli e alle modalità della sua attuazione. Lo svolgimento di controlli da parte del datore di lavoro, peraltro, è compatibile con ambedue le forme di rapporto, sicché assume rilievo ai fini della qualificazione dello stesso come subordinato solo quando per l'oggetto e per le modalità detti controlli siano finalizzati all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare.

Orbene nel caso di specie in cui la verifica giudiziale richiede il superamento del nomen juris del rapporto (contratto di collaborazione coordinata e continuativa), ai fini della indagine che si sta svolgendo sulla qualificazione del rapporto, tenuto conto delle peculiarità della collaborazione lavorativa dedotta, elementi dirimenti sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo (da esplicarsi – va ribadito – con ordini specifici e non con semplici direttive di carattere generale), organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da valutarsi con riferimento alla specificità dell'incarico conferito e alle modalità della sua attuazione. Ed infatti, posto che ogni attività umana



economicamente rilevante può essere oggetto, come già evidenziato, sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, il potere di controllo assume rilievo ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato solo quando, per come si estrinseca, esso sia finalizzato all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare, trattandosi altrimenti di un mero potere di coordinamento e di generale vigilanza sulla realizzazione del risultato perseguito. Altri elementi, quali la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione e la cadenza e la misura fissa della retribuzione, assumono invece, come è noto, natura meramente sussidiaria e non decisiva, al pari della qualificazione del rapporto compiuta dalle parti al momento della stipulazione del contratto, che può essere rilevante, ma certamente non determinante. Ed infatti, sebbene ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato non si debba prescindere dalla volontà delle parti contraenti, e, sotto questo profilo, vada tenuto presente il "nomen iuris" utilizzato dai contraenti, tuttavia esso non ha un rilievo assorbente, poiché si deve tenere conto altresì, sul piano della interpretazione della volontà delle parti, del comportamento complessivo delle medesime, anche posteriore alla conclusione del contratto (art. 1362, secondo comma, cod. civ.), e, in caso di contrasto fra dati formali e dati fattuali relativi alle caratteristiche e modalità delle prestazioni, è necessario dare prevalente rilievo ai secondi, dato che la tutela relativa al lavoro subordinato non può essere elusa per mezzo di una configurazione pattizia non rispondente alle concrete modalità di esecuzione del rapporto.

I principi fin qui sintetizzati vanno coordinati con il consolidato orientamento della Suprema Corte (cfr. Cass. 6.9.2018, n. 21723, Cass., 14.3.2018, n. 6158, Cass. 1.3.2018, n. 4884) secondo cui "il nomen iuris, pur non avendo valore assorbente, assume comunque particolare rilievo, in specie in relazione a quelle ipotesi "in cui i caratteri differenziali tra due o più figure negoziali appaiono non agevolmente tracciabili, non potendosi negare che, quando la volontà negoziale si è espressa in modo libero (in ragione della situazione in cui versano le parti al momento della dichiarazione) nonché in forma articolata, si da concretizzarsi in un documento, ricco di clausole aventi ad oggetto le modalità dei rispettivi diritti ed obblighi, il giudice deve accertare in maniera rigorosa se tutto quanto dichiarato nel documento si sia tradotto nella realtà fattuale attraverso un coerente comportamento delle parti stesse" (cfr Cass. ordinanza 19/11/2021 n.35687).

Ove poi, come nel caso di specie, la collaborazione lavorativa si collochi nell'ambito di un'attività in cui operano più soggetti, la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero - organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'intervento e l'ingerenza del datore di lavoro siano stati limitati al coordinamento dell'attività del collaboratore, oppure abbiano ecceduto le esigenze di coordinamento, determinando l'assoggettamento diretto e continuativo alla parte datoriale del rapporto.



Tanto premesso, assume una particolare rilevanza al fine della decisione della presente controversia, che il rapporto di lavoro dei ricorrenti sia stato instaurato in virtù e nell'ambito di un peculiare quadro normativo e quindi in attuazione di specifiche prescrizioni di legge nonché di puntuali previsioni convenzionali.

In particolare la norma di legge da cui muovere ogni percorso argomentativo è l'art.12 (Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Rdc) del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4 conv in L. 28 marzo 2019, n. 26 , con cui è stato adottato 'un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro' .

La norma, che ha previsto tra le finalità del Piano quella di indicare specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del Rdc. testualmente sancisce: "Al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del Rdc nelle fasi iniziali del programma, nell'ambito del Piano sono altresì previste azioni di sistema a livello centrale, nonché azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali delle regioni, d'intesa con le medesime regioni, da parte del Ministero sociali e dell' anche per il tramite dell' . A questo fine, il Piano individua le regioni e le province autonome che si avvalgono delle azioni di assistenza tecnica, i contingenti di risorse umane che operano presso le sedi territoriali delle regioni, le azioni di sistema e le modalità operative di realizzazione nei singoli territori. Con successive convenzioni tra l' ANPAL e le singole amministrazioni regionali e provinciali individuate nel Piano, da stipulare entro trenta giorni dalla data di adozione del Piano, sono definite le modalità di intervento con cui opera il personale dell'assistenza tecnica ". Infine, per *quanto qui d'interesse, la legge impone di adeguare "...i propri regolamenti a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Rdc, la stipulazione di contratti, **nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione**, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome previste dal presente comma."*.

Con avviso pubblico è stata quindi indetta la procedura selettiva pubblica per il conferimento di n. 3000 incarichi di collaborazione, così come previsto e come definito dal citato art. 12, che è consistita in un test, con domanda a risposta multipla, costituito da 100 domande ripartite per varie materie (quesiti di cultura generale, psicoattitudinali, di logica ecc. cfr art 7.2 dell' Avviso).

Quanto alla 'sottoscrizione dell'incarico', nel documento (avviso pubblico) si legge "...Fermo restando quanto disposto all'art. 5 in ordine alla verifica dei requisiti e alle conseguenze in caso di



difformità, i vincitori sono invitati a sottoscrivere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nei termini ed alle condizioni previste dal presente Avviso, in applicazione di quanto disposto **dall'art. 2, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 81/2015**, nonché **dall'Accordo Quadro Nazionale sulla disciplina delle collaborazioni** instaurate con Italia Lavoro, poi Anpals, oggi Sviluppo lavoro Italia spa (art. 9).

Giova ricordare che l'art 2 comma 2 lett. a) esclude testualmente l'applicazione delle disposizioni di cui al primo comma dello stesso articolo, (che prevede che, a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente) **"...alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;"**.

L'Accordo Quadro Nazionale in questione è stato sottoscritto il 22.7.2015. La durata inizialmente fissata al 31.12.2020 è stata prorogata per volontà dei sottoscrittori, una prima volta, fino al 30.12.2021 – la proroga di un anno è stata testualmente richiamata dalle parti sottoscrittrici al momento della seconda proroga - e una seconda volta fino al 31.12.2022. L'A.Q. che prevede e disciplina nel dettaglio diritti e obblighi a carico del collaboratore di Italia Lavoro spa e della Committente (ora sviluppo lavoro Italia spa) è stato quindi richiamato nell'Avviso pubblico in virtù del quale i ricorrenti hanno partecipato alla prova selettiva finalizzata alla stipula del contratto di collaborazione di cui si controverte.

Tanto chiarito, tra le disposizioni del citato Accordo Quadro assume particolare rilevanza l'art 5 "modalità di espletamento delle collaborazioni" la cui piana lettura rende di per sé irrilevante la gran parte delle circostanze fattuali allegate al ricorso a sostegno della tesi prospettata, quali, in particolare, quelle descrittive della tempistica e delle modalità di esecuzione dell'incarico.

D'altro canto l'elevatissimo numero di Collaboratori impegnati per le finalità di assistenza tecnica perseguite dal legislatore giustifica in termini di assoluta ragionevolezza la previsione di modalità operative vevoli in linea generale per tutti i collaboratori secondo delle direttive generali, essendo contrario a logica ipotizzare che ciascun Collaboratore potesse lavorare con tempistiche individualmente concordate con la convenuta.

Peraltro la previsione e la diramazione di direttive operative generali, nel cui tracciato ogni Collaboratore è tenuto ad operare, costituisce una necessaria garanzia per l'uniformità dello svolgimento dell'incarico sul territorio di competenza, da eseguire con garanzie di trasparenza e di



verificabilità, seppure mediante dei report periodici, trattandosi di un'attività di assistenza tecnica ad un organismo pubblico, qual è il centro per l'impiego, ed operando servizi d'intesa e nell'interesse -nel caso di specie - della , tenuta a fornire gli elenchi dei soggetti censiti dai competenti uffici regionali, da coinvolgere nel Piano straordinario. Tanto giustifica altresì l'obbligo assunto dal Collaboratore di 'adeguare' il proprio comportamento ai principi e agli obiettivi previsti dal codice etico e comportamentale della Sviluppo lavoro Italia spa.

Ne consegue che l'indicazione della tempistica in base alla quale svolgere l'intervista ai soggetti destinatari del contatto telefonico risulta compatibile con la necessaria generale pianificazione del lavoro da parte del committente (la spa), l'unico ad avere una visione d'insieme dell'incarico assegnato a centinaia di collaboratori, avendo assunto con l'Ente pubblico l'obbligo di assicurare specifici obiettivi sia di tipo quantitativo che qualitativo. Le connotazioni del coordinamento descritte nel ricorso sono il naturale corollario della programmazione del lavoro e quindi di ciascuna collaborazione, per le peculiarità della stessa, che, pur essendo svolta in regime di sostanziale autonomia – ossia in assenza degli elementi caratterizzanti la subordinazione- ha richiesto un alto impegno organizzativo, non solo per l'elevato numero dei soggetti coinvolti nel Piano, quali i destinatari della proposta di lavoro, le imprese e gli stessi Collaboratori, ma anche e soprattutto per garantire adeguati livelli di efficienza e di trasparenza operativa.

La relazione lavorativa si è svolta quindi in regime di 'para-subordinazione' essendo stata connotata dalla continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente; nonché dalla coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore, da intendersi come connessione funzionale. In altri termini **il potere di coordinamento e di ingerenza che caratterizza il rapporto di para-subordinazione, sottende il potere continuo e diffuso di intervento e intromissione (cfr Cass. 36430/2021; Cass 5698/2002)**

Altro indice di subordinazione sarebbe secondo i ricorrenti la fornitura da parte di Anpal Servizi degli strumenti di lavoro necessari allo svolgimento dell'incarico, consistenti in un tablet, un telefono aziendale, gli account e i link per accedere alle piattaforme digitali: l'equipaggiamento dei collaboratori è a carico di Anpal Servizi per espressa previsione del più volte richiamato art. 12 DL 4/2019, e la Convenzione precisa che l'espletamento delle attività avverrà mediante accesso dei navigator ai sistemi informativi regionali ed utilizzo di dotazioni adeguate; attesa la natura dell'attività di assistenza tecnica ai centri per l'impiego (ovvero a strutture pubbliche che operano con sistemi informatici protetti ed accessi vincolati), la dotazione tecnologica e l'accesso ai sistemi pare un requisito imprescindibile della prestazione stessa, senza rivelare alcun elemento di subordinazione. Altro indice ancora sarebbe secondo



la prospettazione attorea l'aver percepito una retribuzione fissa e predeterminata per ogni mese di servizio come corrispettivo dell'attività svolta: ciò corrisponde alle previsioni normative che prevedono un impegno continuativo dei collaboratori; nel contratto individuale è prevista una remunerazione complessiva per l'incarico con previsione di pagamenti frazionati in acconti mensili. Infine il quotidiano controllo di Anpal Servizi sull'attività dei navigator, con obbligo di rendicontare le pratiche evase sulle piattaforme non è chiaro indice di subordinazione. Ai ricorrenti era richiesto di compilare un file di monitoraggio relativo alle prestazioni svolte, da riportare in un rendiconto mensile (c.d. "REATR"). L'obbligo di compilare i rapporti di monitoraggio non pare, per contro, aver assunto finalità di verifica dell'operato in termini di produttività per eventuali risvolti disciplinari, circostanza neppure allegata in ricorso.

Risulta pertanto infondata la prospettazione attorea secondo cui sussisterebbero alcuni indici presuntivi della subordinazione, dal momento che le condizioni di lavoro già per come descritte nell'atto introduttivo non sono idonee a travalicare i margini della collaborazione continuativa e personale che, come costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, viene svolta secondo modalità e tempi indicati dal committente, essendo comunque necessario un coordinamento con quest'ultimo per il perseguimento delle finalità da conseguire, che nella fattispecie sono di pubblico interesse. Inoltre nella vicenda in esame dette prerogative del committente presentano margini di discrezionalità sensibilmente circoscritti dalle norme di legge sopra riportate, in virtù delle quali sono state intraprese le collaborazioni di cui si controverte.

All'esito della lettura della documentazione prodotta in giudizio e fin qui esaminata deve pertanto escludersi che fosse intenzione delle parti contrattuali instaurare un rapporto di lavoro subordinato, in spregio al nomen iuris utilizzato, emergendo con ogni evidenza che la prestazione richiesta ai Collaboratori selezionati non dovesse travalicare gli elementi connotativi della 'para - subordinazione' univocamente definiti dalla giurisprudenza citata.

Depongono in tal senso anche i messaggi WhatsApp depositati dai ricorrenti – cui non è possibile attribuire alcuna datazione – che si sostanziano in delle indicazioni molto generiche e che in ogni caso – ancora una volta – evidenziano l'ingerenza che il committente era tenuto a esercitare per rendere concreto il coordinamento della collaborazione (ingerenza funzionale).

Analoghe considerazioni valgono per le numerose mail versate in atti, la cui copiosità, si giustifica con l'esecuzione di una collaborazione resa anche da remoto e con il peculiare tecnicismo delle procedure da applicare.

Conseguentemente non è accoglibile neppure la richiesta di risarcimento del danno comunitario per illegittimità del termine apposto atteso che presupposto della stessa è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che nel caso di specie per quanto detto non vi è stato.



Conclusivamente il ricorso va interamente rigettato.

La novità della vicenda esaminata giustifica la compensazione delle spese di giudizio.

PQM

Il Tribunale definitivamente pronunciando così provvede:

1. Rigetta il ricorso
2. Compensa le spese di giudizio

Taranto, 27.5.24

Il gdl

Dott.ssa Maria LEONE

