



Al co.co.pro. "convertito" si applica l'indennità del lavoro a termine

Renzo La Costa

In caso di disconoscimento del rapporto di co.co.pro con conseguente conversione del rapporto a tempo indeterminato, l'indennità da riconoscere al lavoratore non va calcolata sulla base delle retribuzioni maturate tra la cessazione della prestazione in fatto e la sentenza d'appello bensì nella misura onnicomprensiva di cui all'art. 32, quinto comma L. 183/2010 prevista per la conversione dei contratti a termine in esito all'accertata nullità del termine. Lo afferma l'ordinanza della Corte di Cassazione nr. 24100 del 26.9.2019.

(Preliminarmente, si riporta il testo di legge in discussione)

LEGGE 4 novembre 2010, n. 183

Art. 32. - (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La questione sottoposta alla suprema Corte, scaturiva dalla impugnazione da parte di una società della sentenza d'appello che nel confermare la conversione di un rapporto di co.co.pro in rapporto a tempo indeterminato in quanto il primo non genuino, aveva fissato l'indennizzo da riconoscere al lavoratore in applicazione della normativa di diritto comune e non dell'art. 32, quinto comma L. 183/2010. Pur respingendo altri motivi di impugnazione della sentenza d'appello, la Corte ha accolto l'eccezione concernente il criterio di liquidazione del predetto indennizzo.

La questione devoluta riguarda dunque l'applicabilità o meno dell'indennità 5^ comma art. 32 L. 183/2010 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.

Tale approdo interpretativo in materia di prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) I. 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.

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.Ig. 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 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. Si deve poi ritenere che la nozione di "specifico progetto" consista, tenuto conto delle precisazioni introdotte nell'art. 61 cit. dalla I. 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 .

Sicché, l'art. 69, primo comma dig. 276/2003 (*ratione temporis* applicabile, nella versione antecedente le modifiche dell'art. 1, ventitreesimo comma, lett. f) I. 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 esplicito 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.

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

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. La perdita della caratteristica coesistente 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 . Ed è ciò che accade anche per il contratto in esame, per esplicita previsione dell'art. 69, primo comma dig. 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 I. 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. I. 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 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 dimezzamento 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 I. cit. osti all'applicabilità dell'indennità omnicomprensiva istituita dall'art. 32, quinto comma I. 183/2010 anche al contratto di collaborazione a progetto illegittimo

Come anticipato, le superiori argomentazioni hanno comportato l'accoglimento del motivo di ricorso.