

Trib. Novara, Sez. Lav., 6 ottobre 2009 – Est. Tosi – M.M. c. Coop Soc. Q.

Rapporto di lavoro occasionale – Superamento dei limiti ex art. 61 comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003 – Assoggettamento alla disciplina ex art. 61 comma 1 – Riconducibilità ad un progetto – Assenza di progetto – Conversione di diritto immediata e automatica del rapporto di lavoro occasionale ex art. 69 comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003 in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – Presunzione assoluta – Valore di accertamento della pronuncia giudiziale – Onere della prova a carico del lavoratore – Esclusione.

Nel rapporto di lavoro occasionale, le prestazioni che superano entrambi i limiti fissati dall'art. 61 comma 2 d.lgs. n. 276 del 2003, sono di per sé sufficienti ad impedire la riconducibilità del rapporto di lavoro occasionale alla nozione di collaborazione occasionale; la stessa deve essere assoggettata alla disciplina ex art. 61, dettata dal comma primo che impone la riconducibilità della collaborazione a uno o più progetti specifici. In assenza di progetto si realizza l'ipotesi di cui all'art. 69 comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003 con la conseguenza che la sanzione prevista è che il rapporto tra le parti deve essere considerato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La conversione del rapporto opera immediatamente come sanzione ex art. 69 comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003. La pronuncia del giudice ha valore di accertamento della "conversione del contratto", nessuna prova, dunque, deve fornire il lavoratore.

(Omissis)

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 31.01.2008, M.M. conveniva in giudizio la Cooperativa Sociale Q. a r.l., esponendo di aver prestato attività lavorativa per la convenuta con mansioni di operatrice socio assistenziale dal 3.05.2004 sino al mese di gennaio 2005, dapprima in qualità di addetta all'infanzia con funzioni non educative presso l'asilo comunale di Arona ed in seguito in qualità di OSS assistente agli anziani presso una casa di riposo sita in Chemme.

Deduceva che, sebbene la Cooperativa avesse applicato al rapporto intercorso la disciplina prevista per le collaborazioni occasionali, in realtà le prestazioni complessivamente rese avevano superato i limiti tassativi di reddito e di numero di giorni lavorati previsti dall'art. 61, comma II, D.lgs. 276/2003. Rilevato, quindi, che la collaborazione era stata instaurata senza la previsione di uno specifico progetto in violazione del disposto di cui al comma prima della suddetta norma, concludeva chiedendo la trasformazione del rapporto, sin dalla sua origine, in un rapporto di lavoro subordinato con inquadramento nel 3° livello del CCNL delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale (omissis).

Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei limiti e con le precisazioni che si vanno ad esporre.

1. Dalla documentazione versata in atti emerge con evidenza che le prestazioni rese dalla ricorrente a favore della cooperativa convenuta hanno superato entrambi i limiti fissati dall'art. 61, comma II, D.lgs. n. 276/2003 per l'applicabilità della normativa in materia di collaborazioni occasionali. Come noto, tale disposizione esclude dalla disciplina del contratto a progetto le prestazioni occasionali caratterizzate: *i*) da una durata complessiva non superiore ai trenta giorni nell'anno solare con ciascun committente e *ii*) da un compenso complessivo percepito dal lavoratore non eccedente l'importo di € 5.000,00 netti nel medesimo anno solare.

Nel caso di specie, nell'anno 2004 la Cooperativa ha erogato alla Sig.ra M. compensi per complessivi € 6.143,77 netti (pari ad € 7.894,25 lordi), come risulta dalla certificazione sottoscritta dalla convenuta nella sua qualità di costituito d'imposta (...).

Tale circostanza - anche in forza delle considerazioni che saranno nel prosieguo svolte in merito all'irrelevanza del mutamento del regime fiscale artatamente posto in essere dalla convenuta - è di per sé sufficiente ad impedire la riconducibilità del rapporto per cui è causa alla nozione di « collaborazione occasionale », atteso che l'art. 61, comma II, D.lgs. n. 276/2003 richiede il rispetto congiunto di entrambe le condizioni sopra ricordate.

In ogni caso, dalle singole dichiarazioni rilasciate dalla lavoratrice relativamente alle retribuzioni percepite mensilmente, nelle quali è distintamente indicato anche il numero di ore lavorate 4 si evince che la ricorrente ha prestato la propria attività per un ammontare di giorni complessivo di gran lunga superiore al limite consentito dalla legge per le collaborazioni occasionali. Ed infatti, la Sig.ra M. risulta aver lavorato, nel 2004, per complessive n. 1.144 ore: considerando un orario giornaliero normale di 8 ore, il rapporto intercorso tra le parti non può avere avuto una durata inferiore a n. 143 giorni nel corso dell'anno solare (cfr. docc. da 2 a 9 fascicolo ricorrente; scbbene tali documenti provengano dalla ricorrente la piena attendibilità dei medesimi anche con riferimento al numero delle ore ivi indicate deriva dalla circostanza che i compensi calcolati in base a tali orari corrispondono esattamente a quelli riportati nella certificazione riepilogativa per il 2004 rilasciata dalla resistente). Analogo risultato si ottiene confrontando i predetti documenti con i calendari dei turni predisposti dalla cooperativa per il mese di ottobre, novembre e dicembre 2004 (...).

Ulteriore conferma del superamento delle soglie previste dall'art. 61, comma II, D.lgs. 276/03 si desume anche dalla lettura della memoria difensiva, ove si afferma che « dal mese di ottobre 2004 ... il rapporto con la cooperativa, alla luce del fatto che si stavano per superare i limiti imposti dalla legge per le prestazioni occasionali, veniva concordemente mutato in prestazione d'opera occasionale. Infatti ... dal mese di ottobre la cooperativa provvedeva a versare i contributi inps dovuti per quel genere di prestazioni » (...).

Peraltro, il mero mutamento della disciplina fiscale e contributiva unilateralmente applicata al rapporto da parte della convenuta non è certo idoneo ad aggirare le previsioni di cui agli artt. 61 e 69 D.lgs. 276/03, e ciò per un duplice ordine di motivi:

- in primo luogo, il contenuto e le modalità di svolgimento dell'attività prestata dalla ricorrente a decorrere dal mese di ottobre 2004 sono rimasti invariati rispetto al periodo precedente, in cui la cooperativa aveva considerato il rapporto come collaborazione occasionale. Appare quindi certamente contraddittoria la pretesa della resistente di qualificare la stessa identica prestazione, fornita con le stesse modalità e senza soluzione di continuità per diversi mesi, dapprima quale collaborazione occasionale e, successivamente, quale « prestazione d'opera professionale ». Al riguardo, la resistente ha genericamente dedotto che la Sig.ra M. avrebbe offerto alla cooperativa « la propria prestazione

professionale autonoma», senza tuttavia neppure offrirsi di provare l'effettiva sussistenza di tale assenta autonomia;

- in ogni caso, la convenuta ha affermato che tale mutamento formale fu deciso proprio «*alla luce del fatto che si stavano per superare i limiti imposti dalla legge per le prestazioni occasionali*», così espressamente ammettendo l'intento elusivo della normativa posta a tutela del lavoratore.

2. Ciò posto, è necessario considerare quali siano le conseguenze previste dalla legge per il caso di mancato rispetto dei requisiti temporali e di reddito previsti.

L'art. 61, comma II, D.lgs. 276/03 stabilisce che, in tale caso, «*trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo*». Ne discende, pertanto, che se le parti hanno instaurato una collaborazione coordinata e continuativa che non presenta i requisiti della prestazione occasionale, la stessa dovrà essere assoggettata alla disciplina generale dettata dal comma primo di tale norma che, come noto, impone la riconducibilità della collaborazione «*a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso*».

Ed infatti, con la novella introdotta dal D.lgs. 276/03 il legislatore ha inteso regolamentare le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. statuendo, come regola generale, la necessità che le stesse siano relative ad un progetto ed esonerando da tale previsione solo alcune fattispecie tassativamente determinate. Conseguentemente, o una collaborazione appartiene al novero di quelle espressamente escluse oppure la stessa deve necessariamente essere riconducibile ad un valido progetto, pena l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 69. Tale impostazione appare, del resto, conforme alla *ratio legis*, come riconosciuta dalla generalità della dottrina, che ha ispirato la riforma delle collaborazioni di cui al c.d. «*decreto Biagi*», ovvero sia l'intento di evitare l'utilizzazione delle co.co.co. «*in funzione elusiva o frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato*».

Nel caso di specie, in assenza di progetto (e non avendo la resistente nulla dedotto né provato in ordine alla assenta autonomia del lavoro «*occasionale*» svolto dalla ricorrente) si è pertanto realizzata l'ipotesi di cui al 1° comma dell'art. 69 del D.lgs. n. 276/03, con la conseguenza che il rapporto tra le parti deve essere considerato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dal 03.05.2004.

A tale proposito, non colgono infatti nel segno le censure svolte dalla convenuta in merito alla mancata dimostrazione in giudizio, da parte della ricorrente, degli indici della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Ed infatti, la conversione del rapporto nell'ipotesi di carenza dell'elemento formale del progetto opera immediatamente come sanzione prevista dall'art. 69, comma I, D.lgs. 276/03: il legislatore utilizza l'espressione «*sono considerati*», da cui si ricava che la conversione opera di diritto – non come presunzione ma come vero e proprio imperativo – e che la pronuncia del giudice ha valore di accertamento della «*conversione del contratto*». Nessuna prova, dunque, deve fornire il lavoratore, essendo chiaro che si parla di rapporti inizialmente autonomi che si trasformano in rapporti di lavoro subordinato indeterminato come sanzione per la violazione del divieto di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa al di fuori del contratto a progetto. La norma, nel suo espresso tenore letterale, è di estrema chiarezza: se non c'è il lavoro a progetto, c'è il rapporto di lavoro subordinato e non vi sono altre possibilità alternative. Non è quindi richiesto l'accertamento delle modalità, con cui la prestazione si è svolta, perché una volta esclusa la presenza di quell'elemento qualificante scatta l'automatismo e si presume invincibilmente la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato.

(*Omissis*)

P.Q.M.

definitivamente pronunciando

Accerta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti dal 3 maggio 2004 al 31.1.2005, con diritto della ricorrente all'inquadramento del 3° livello del c.c.n.l. delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo
(*Omissis*)

MARCO MULLACE
Avvocato in Milano

LA DIFFICILE VICENDA DELLA MUTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO ATTRAVERSO LA FASE DEL LAVORO A PROGETTO

SOMMARIO: 1. Rapporto di lavoro di natura occasionale: definizione sostanziale. – 2. Violazione dei limiti *ex lege* stabiliti e conversione del contratto. – 3. Presunzione assoluta e onere della prova.

1. – La sentenza che si annota ha il pregio di avere ad oggetto il rapporto di lavoro occasionale; sul tema la giurisprudenza non è stata molto produttiva in quanto ad oggi non si rinvergono altre sentenze sul punto. La normativa, che regola il lavoro occasionale, contenuta nell'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, risulta essere assai concisa, e non eccelle certamente per chiarezza ⁽¹⁾ o per l'attenzione prestata all'istituto dal legislatore, tant'è che dalla lettura sorgerebbe il dubbio che lo stesso non abbia completato l'opera, demandando piuttosto l'incombenza all'interprete. La sentenza si caratterizza per il deciso intervento ermeneutico, e l'indubbia pregevolezza della decisione consiste nel chiarire ed indicare la corretta applicazione della disciplina del lavoro occasionale, risolvendo in maniera decisa e puntuale la problematica sollevata dalla dottrina in relazione al coordinamento tra la disciplina del lavoro a progetto e la scarsa normativa del lavoro occasionale.

Come accennato, la fattispecie al vaglio del giudice ha ad oggetto la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro subordinato. Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, volto alla ridefinizione e razionalizzazione delle regole che governano il mercato del lavoro, pone fattispecie di nuovo conio, affidando loro il compito di « fungere da confine certo e

(1) Per una decisa critica della tecnica di redazione del d.lgs. n. 276 del 2003 si rinvia a M. PEDRAZZOLI, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: Lo sventurato caso del « lavoro occasionale »*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, II, pag. 227 e segg.

La difficile vicenda della mutazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro subordinato attraverso la fase del lavoro a progetto

Marco Mullace

Riferimenti

Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 Art. 61

Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 Art. 69

Tribunale Novara Sez. Lavoro 06-10-2009

Sommario: [1. Rapporto di lavoro di natura occasionale: definizione sostanziale.](#) - [2. Violazione dei limiti ex lege stabiliti e conversione del contratto.](#) - [3. Presunzione assoluta e onere della prova.](#)

[1. Rapporto di lavoro di natura occasionale: definizione sostanziale.](#)

1. - La sentenza che si annota ha il pregio di avere ad oggetto il rapporto di lavoro occasionale; sul tema la giurisprudenza non è stata molto prolifica in quanto ad oggi non si rinvencono altre sentenze sul punto. La normativa, che regola il lavoro occasionale, contenuta nell'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, risulta essere assai concisa, e non eccelle certamente per chiarezza ^[1] o per l'attenzione prestata all'istituto dal legislatore, tant'è che dalla lettura sorgerebbe il dubbio che lo stesso non abbia completato l'opera, demandando piuttosto l'incombenza all'interprete. La sentenza si caratterizza per il deciso intervento ermeneutico, e l'indubbia pregevolezza della decisione consiste nel chiarire ed indicare la corretta applicazione della disciplina del lavoro occasionale, risolvendo in maniera decisa e puntuale la problematica sollevata dalla dottrina in relazione al coordinamento tra la disciplina del lavoro a progetto e la scarna normativa del lavoro occasionale.

Come accennato, la fattispecie al vaglio del giudice ha ad oggetto la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro subordinato. Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, volto alla ridefinizione e razionalizzazione delle regole che governano il mercato del lavoro, pone fattispecie di nuovo conio, affidando loro il compito di "fungere da confine certo e qualificato tra l'area della subordinazione e quella dell'autonomia" ^[2]. L'art. 61, del d.lgs. n. 276 del 2003, dovendo definire e stabilire i rispettivi campi di applicazione di lavoro a progetto e lavoro occasionale, offre una nozione di lavoro occasionale per la prima volta tipizzata sotto il profilo giuslavoristico sostanziale. Il legislatore, comunque, non individua in concreto i caratteri e la natura dell'obbligazione lavorativa, limitandosi ad indicare nella "occasionalità" della prestazione l'elemento discriminante tra detta fattispecie ed il lavoro a progetto ^[3]. In particolare, il comma 2 della norma citata, delimita e restringe l'operatività di tale tipologia contrattuale, utilizzando un criterio di natura quantitativa sviluppato su due fronti: l'uno di carattere temporale, l'altro di carattere pecuniario. Vincolata al dato fornito da tali elementi, la fattispecie di lavoro occasionale descrive un'attività protrattasi con lo stesso committente ^[4] per non più di 30 giorni nell'anno solare di riferimento - "che identifica il periodo mobile intercorrente tra un qualsiasi giorno dell'anno e il corrispondente giorno dell'anno successivo" (Circolare Min. Lavoro 1/04) - e remunerata dal medesimo committente per una somma totale annua non superiore ai 5.000 euro. Va segnalato che il Ministero del Lavoro ha precisato che il termine "anno solare" è stato utilizzato per distinguerlo dal cosiddetto anno civile, cioè quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre. Un indirizzo della dottrina ritiene che i due termini, temporale e pecuniario, posti quali limiti possano operare disgiuntamente ^[5]. L'interprete, discostandosi da

quest'ultimo indirizzo, nella sentenza in esame stabilisce la necessità del rispetto congiunto di entrambe le condizioni poste, dichiarando che è la stessa norma a richiedere il rispetto congiunto di entrambe le condizioni. La tipologia del lavoro occasionale è contraddistinta da un duplice limite al fine evidente di evitare che le parti, con l'indicazione nel contratto di poche giornate di lavoro, accompagnata dalla previsione di un compenso elevato da "spalmare" su un numero effettivo di giornate di lavoro ben superiore a quello indicato, riescano ad eludere la disciplina del lavoro a progetto [6].

L'attività di lavoro prestata può dunque dirsi occasionale se, e solo se, svoltasi secondo tali parametri: una durata temporale complessiva di 30 giorni in un anno; una retribuzione percepita che, annualmente considerata, non superi i 5.000 euro. A fronte del disposto dell'art. 61, comma 2 "Dalle disposizioni di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali ..." si deve ritenere che questa particolare tipologia non appartenga tecnicamente all'ambito del genus "lavoro a progetto" salvo rientrarvi allorquando i requisiti costitutivi eccedano i limiti stabiliti. La previsione di questi due limiti costituisce una sorta di predeterminazione presuntiva delle soglie entro le quali il contratto possa essere collocato nell'area della occasionalità.

2. Violazione dei limiti ex lege stabiliti e conversione del contratto.

2. - Al superamento dei parametri sopra indicati, il legislatore ha ricollegato la sanzione prevista dall'art. 69, che viene applicata unicamente a seguito dell'iter procedurale consistente nell'accertamento da parte del giudice dell'assenza di un progetto. Tale passaggio, attraverso la figura del lavoro a progetto, è reso obbligatorio dalla mancata previsione normativa di una espressa e diretta sanzione da applicarsi nel caso di superamento dei limiti di cui sopra. Questa interpretazione è condivisa dalla sentenza in oggetto che decreta la conversione del rapporto di lavoro, originariamente sorto come lavoro occasionale, in rapporto di lavoro subordinato a seguito dell'accertamento dell'assenza di un progetto. L'art. 61 è quindi da leggersi in correlazione con il combinato disposto dell'art. 69 il quale, così come rubricato, sancisce l'espresso divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati pur in assenza di uno specifico progetto. Quindi, una volta superati i detti limiti la previsione legislativa stabilisce che si rientri nel campo di applicazione della fattispecie "lavoro a progetto" che a sua volta richiede elementi essenziali per la sua costituzione ex art. 62. In mancanza di detti elementi il legislatore ne fa discendere l'applicabilità della previsione dell'art. 69, comma 1, che stabilisce "il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di fatto instauratosi in assenza di un progetto sarà necessariamente da riconvertire in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto" [7].

La disciplina del lavoro a progetto, compresa per le collaborazioni coordinate e continuative escluse, in quanto occasionali, si riepande nel momento in cui i limiti previsti per il lavoro occasionale siano violati. Per coerenza sistematica, il lavoro occasionale "non occasionale" deve essere a tutti gli effetti equiparato ad un lavoro a progetto senza progetto [8] e mancando il progetto il rapporto di lavoro posto in essere dalle parti viene qualificato ipso iure come lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della sua costituzione quale sanzione estrema per coloro che violano la normativa sul lavoro a progetto [9]. Autorevole dottrina, pur evidenziando l'eccessiva severità di tale conseguenza, la ritiene comunque inevitabile in base al dato letterale sistematico della legge [10]. Benché dal coordinamento delle norme in esame si deduca e si pervenga alla conclusione che il legislatore abbia inteso comminare una sanzione al superamento delle soglie che regolano il lavoro occasionale, come evidenzia la dottrina richiamata - tale è anche l'indicazione che proviene dalla sentenza che si commenta - la redazione della normativa inerente al lavoro occasionale non è stata delle più felici. Sarebbe stato preferibile, per chiarezza, prevedere una sanzione da comminarsi direttamente al superamento dei limiti su indicati piuttosto che arrivare, con incerti balzi in altre fattispecie - lavoro a progetto - ed inutili e fittizie indagini, alla trasformazione del rapporto occasionale in lavoro subordinato, poiché è noto a tutti che il lavoro occasionale, quando sorge, non viene corredato di un progetto; pertanto, il passaggio filtro dell'accertamento giudiziale, dell'esistenza o inesistenza di un progetto quale elemento essenziale della fattispecie lavoro a progetto nella quale viene fatto ricadere il lavoro occasionale, si riduce ad un inutile appesantimento del processo.

3. Presunzione assoluta e onere della prova.

3. - La riconduzione forzata del lavoro occasionale nell'ambito del rapporto di lavoro a progetto, per quanto sopra indicato, obbliga l'interprete ad affrontare le questioni relative alla natura della presunzione ed all'onere della prova che si presentano nell'esaminare la disciplina del lavoro a progetto. La sentenza in commento accerta e stabilisce che nel suo espresso tenore letterale il dato normativo, contenuto nell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, è di estrema chiarezza: "se non c'è il lavoro a progetto, c'è il rapporto di lavoro subordinato e non vi sono altre possibilità alternative", in quanto la norma non ne prevede. Il giudice stabilisce altresì che non è richiesto l'accertamento delle modalità con cui la prestazione si è svolta, poiché una volta esclusa la presenza di quell'elemento qualificante che è identificato con il progetto, scatta l'automatismo della sanzione e si presume invincibilmente la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato. L'indagine giudiziale circa l'esistenza degli elementi essenziali che caratterizzano il lavoro a progetto, anche nel caso di superamento dei limiti previsti per il lavoro occasionale, diventa un passaggio necessario poiché solamente alla condizione posta dalla norma, l'assenza del progetto, può scattare la sanzione rappresentata dall'automatica trasformazione del lavoro occasionale in rapporto di lavoro subordinato.

Accertata l'assenza del progetto, l'interprete afferma e stabilisce che la conversione del rapporto opera come sanzione prevista dall'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, in quanto il legislatore, utilizzando l'espressione "sono considerati", opera una conversione di diritto, non come presunzione, ma come vero e proprio imperativo; il giudice aderisce al più recente indirizzo giurisprudenziale e dottrinale che valorizzando il dato testuale della norma circa la trasformazione del rapporto a progetto, quale sanzione per assenza del progetto, rimarca come ogni tentativo di alleggerimento della previsione normativa si scontri con un dettato normativo molto chiaro pur nella sua inconsueta e criticabile severità ^[11].

Appurata giudizialmente la mancanza del progetto, la pronuncia del giudice assume valore di accertamento della "conversione del contratto". Nessuna prova, dunque, deve fornire il lavoratore, poiché trattasi di rapporti inizialmente autonomi che si trasformano in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato come sanzione per la violazione del divieto di stipulare contratti di co.co.co. al di fuori del contratto a progetto. Concordemente la dottrina afferma che, per quel che riguarda l'onere probatorio che incombe sul lavoratore, questo consiste semplicemente nel provare l'assenza del progetto, ovvero, provare che sono stati violati i parametri di tempo e di importo stabiliti ex lege per il lavoro occasionale ^[12].

La sentenza è conforme al più recente indirizzo giurisprudenziale che, individuando nell'art. 69 comma 1 una presunzione assoluta, sostiene che la previsione assolve una funzione sanzionatoria configurandosi come vero e proprio imperativo cui il giudice non può sottrarsi, talché la pronuncia con la quale si statuisce la conversione del contratto a progetto in rapporto di lavoro subordinato sarebbe di mero accertamento, mettendo nell'impossibilità il committente di fornire alcuna prova della reale sostanza autonoma del rapporto dal momento che tale circostanza è irrilevante ^[13]. Analogamente, in una recente decisione del Tribunale di Modena si rimarca come l'interpretazione letterale, sistematica e logica dell'art. 69, comma 1, deponga nel senso di una presunzione assoluta e si critica l'orientamento che ravvisa in siffatta lettura un possibile contrasto con norme e principi costituzionali ^[14].

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, l'interprete, con la sentenza in esame, ha saputo attuare l'intento del legislatore, rispondendo in maniera efficace ed immediata all'esigenza di evitare una utilizzazione delle co.co.co. in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato.

Note:

^[1] Per una decisa critica della tecnica di redazione del d.lgs. n. 276 del 2003 si rinvia a M. Pedrazzoli, Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: Lo sventurato caso del "lavoro occasionale", in Riv. Giur. Lav., 2005, II, pag. 227 e segg.

- [2] F. Lunardon, *Ai confini dell'impero: il lavoro autonomo regolato - lavoro a progetto e lavoro occasionale - e la certificazione*, in *Lav. Giur.*, numero monografico, 2005, n. 3, pag. 265.
- [3] A. Perulli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, a cura di E. Gragnoli, A. Perulli, Padova, 2004, pag. 729 e segg.
- [4] A. Patrizi Montoro, *Il lavoro a progetto - il lavoro occasionale - il lavoro accessorio - l'associazione in partecipazione, La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Milano, 2004, pag. 359 e segg.
- [5] M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, *Aa.Vv.*, *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004, pagg. 718-719.
- [6] M. Magnani, S. Spataro, *Il lavoro a progetto*, in *Working Paper*, C.S.D.L.E., "Massimo D'Antona", 2004, n. 27, pag. 8.
- [7] E. Vitello, *I nuovi rapporti di lavoro secondo la Riforma Biagi*, Padova, 2004, pag. 233 e segg.
- [8] R. De Luca Tamajo, G. Santoro Passarelli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, Padova, 2007, pag. 816 e segg.
- [9] A. Patrizi Montoro, *op. cit.*, pag. 379 e segg.
- [10] F. Lunardon, *Commentario al D.Lgs. 10/09/03, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Milano, 2004, pag. 75.
- [11] *Aa.Vv.*, *Subordinazione e lavoro a progetto*, a cura di G. Santoro Passarelli, G. Pellacani, Torino, 2009.
- [12] V. Filì, *La forma scritta nel contratto di lavoro a progetto*, in *Lav. Giur.*, 2006, n. 3, pag. 219.
- [13] Trib. Milano 2 febbraio 2007, n. 320, in *Guida Lav.*, 2007, n. 22, pag. 30.
- [14] Trib. Modena 20 gennaio 2008, in *Banche dati giuridiche Platinum*, Torino, 2009.