

# Sulla funzione del criterio del corrispettivo nella disciplina delle prestazioni occasionali

di F. Negri - 17 Marzo 2024

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 32138 del 20 novembre 2023, qui segnalata, si è pronunciata in merito al ricorso proposto da una società avverso la sentenza della Corte d'Appello territorialmente competente che, accogliendo il ricorso proposto dalla lavoratrice avverso la sentenza di primo grado, aveva dichiarato sussistente tra le parti un rapporto di lavoro subordinato, a fronte della nullità dei due contratti di collaborazione occasionale stipulati dalle stesse.

In particolare, la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto dalla datrice di lavoro, evidenzia, innanzitutto che, del tutto correttamente, la Corte d'Appello aveva ritenuto che tali contratti non potessero essere ricondotti alla fattispecie della collaborazione occasionale, atteso che gli stessi avevano una durata superiore a trenta giorni.

Non solo. Correttamente la Corte d'Appello aveva rilevato che i suddetti contratti non potessero essere qualificabili neanche quali contratti di collaborazione a progetto, non essendo individuabile alcun progetto specifico.

Peraltro, rilevano i Giudici, a nulla rileva che il compenso per anno solare riconosciuto alla presunta collaboratrice fosse inferiore all'importo di 5.000 euro, posto che, dal tenore letterale della normativa *ratione temporis* vigente, ossia l'art. 61, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si evince chiaramente che il criterio temporale della durata sia prevalente ai fini della qualificazione della fattispecie.

Ed infatti, la disposizione sopra richiamata prevedeva che, dall'applicazione della normativa di cui al comma 1 dell'art. 61 del d.lgs. 276/2003 in materia di contratti di collaborazione a progetto, *“sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila Euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo”*.

La Corte di Cassazione evidenzia che l'ulteriore criterio previsto dal legislatore e relativo al compenso avesse una funzione meramente sussidiaria, nonché correttiva del criterio temporale, riferendosi l'esclusione prevista dalla norma a due specifiche ipotesi.

Nella prima ipotesi, data dal caso in cui, nel corso di un anno solare, vengano stipulati molteplici contratti di collaborazione occasionale, ciascuno di durata non superiore a trenta giorni e con un compenso non superiore a 5.000 euro, il criterio del compenso è finalizzato a

contrastare eventuali elusioni della norma mediante la stipulazione “frazionata” e reiterata di più contratti di prestazione occasionale, venti le predette caratteristiche.

Nella seconda ipotesi, consistente nella stipulazione di un unico contratto di collaborazione occasionale, di durata non superiore a trenta giorni, ma con compenso superiore a 5.000 euro, la rilevanza economica del rapporto diviene prevalente rispetto al dato temporale, ritenuto in tal caso non significativo.

Ne consegue che, laddove il singolo contratto abbia durata superiore a trenta giorni, non trova applicazione il criterio economico e la fattispecie non può essere considerata quale prestazione occasionale.

Nel caso di specie, dunque, non potendo essere qualificati i primi due contratti stipulati dalle parti come contratti di collaborazione occasionale, gli stessi avrebbero dovuto contenere l’indicazione di uno specifico progetto; mancando detta indicazione, la Corte d’Appello aveva correttamente applicato la sanzione della conversione del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 69, comma 1 del d.lgs. 276/2003.

Il Collegio, inoltre, ritiene infondato il ricorso proposto dalla datrice di lavoro anche con riferimento alla lamentata violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato di cui all’art. 112 c.p.c. con riguardo all’inquadramento contrattuale riconosciuto alla lavoratrice, dovendosi applicare il principio secondo il quale *“in materia di mansioni del lavoratore, qualora sia chiesto in giudizio il riconoscimento di una determinata qualifica – anche di carattere dirigenziale – superiore a quella di inquadramento formale, il giudice – senza con ciò incorrere nel vizio di ultrapetizione – può riconoscere l’inquadramento in una qualifica intermedia tra quella richiesta dal lavoratore e quella attribuita dal datore di lavoro purché il lavoratore prospetti adeguatamente gli elementi di fatto relativi allo svolgimento di mansioni della qualifica intermedia”* (cfr., *ex multis*, Cass., 8 ottobre 2013, n. 22872; Cass., 23 gennaio 2009, n. 1717).

La Suprema Corte ha, invece, ritenuto fondato il motivo di ricorso relativo alla mancata applicazione, da parte della Corte d’Appello, della tutela indennitaria forfettaria prevista dall’art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, atteso che detta indennità, alla luce di quanto previsto dall’art. 1, comma 13 della legge 28 giugno 2012, n. 92, spetta in qualsiasi ipotesi di riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in sostituzione di altra fattispecie contrattuale a tempo determinato (cfr. sul punto Cass., 26 settembre 2019, n. 24100; Cass., 3 agosto 2018, n. 20500).

Federica Negri, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 novembre 2023, n. 32138](#)