

**LAVORO**

N. R.G. 10582/2014

*REC  
ricorrente*

**P.3123**

N° 10582/14 R.G.

N° 3123 CRON.



assegnata a sentenza

il 17-11-15

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Paola Antonia Di Lorenzo  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa per controversia *di lavoro*, promossa da:

..... (C.F. ), con il patrocinio dell'avv. ROSIELLO ANNALISA e  
dell'avv. VANNONI CHIARA (VNNCHR78C45D416Y) VIA PODGORA, 4 20122  
MILANO; , elettivamente domiciliato in VIA PODGORA, 4 20122 MILANO presso il  
difensore avv. ROSIELLO ANNALISA

-Ricorrente-

contro

..... S.R.L. (C.F. ), con il patrocinio dell'avv. PENNISI LUCA e dell'avv.  
MATTACE RASO LUCA (MTTLCU69H06H501H) VIA CARDUCCI 22 20124 MILANO;  
, elettivamente domiciliato in VIA CARDUCCI 22 20122 MILANO presso il difensore  
avv. PENNISI LUCA

Oggetto: qualificazione

Oggetto: contratto a progetto

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**IN FATTO**

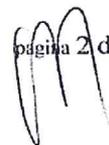
Con ricorso depositato in data 25.9.2014, la sig.ra ..... i premesso  
di aver svolto attività di lavoro per la convenuta società ..... S.R.L in forza di  
una serie di contratti di lavoro a progetto a decorrere dal 5.3.2009 sino al 25.2.2014  
quando la datrice di lavoro recedeva dal rapporto per asserita giusta causa ; di aver

svolto l'attività di lavoro presso il liceo artistico Giovanni XXIII di Milano gestito dalla  
srl; di aver svolto attività di insegnante di discipline in ambito artistico,  
scultoreo e pittorico; di aver osservato gli orari stabiliti dalla C S.R.L; di aver  
dovuto operare seguendo scrupolosamente le circolari organizzative emanate dalla  
scuola diretta dalla sig.ra ' - preside e dall'amministratrice sig ; di  
aver consegnato mensilmente time reposrt ove indicava la tipologia dell'attività svolta  
e le ore dedicate all'insegnamento piuttosto che ad attività collaterali; di aver  
partecipato alle riunioni dei docenti , agli scrutini e di aver svolto i colloqui con le  
famiglie; di aver inoltre partecipato all'organizzazione

e allo svolgimento di gite scolastiche; tanto premesso adiva il Tribunale di Milano in  
funzione di Giudice del Lavoro al quale chiedeva di accertare l'illegittimità del  
contratto a progetto stipulato con la S.R.L in data e decorrente dal  
4.11.2010 , dei successivi e delle relative proroghe ( per i periodi precedenti , tra  
l'altro coperti da un accordo transattivo , non vi è domanda) ; di accertare e  
dichiarare la sussistenza tra la ricorrente e la S.Rl di un rapporto di lavoro  
subordinato con inquadramento nel VI livello Ccnl ANISEI area seconda docenza dal  
4.11.2010 al 25.2.2014; accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento del  
25.2.2014 e per l'effetto condannare parte convenuta a riassumere immediatamente  
la ricorrente o a versarle una somma compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità della  
retribuzione globale di fatto da ultimo percepita. Chiedeva inoltre di condannare la  
convenuta al pagamento delle differenze retributive dovute alla ricorrente dal  
4.11.2010 alla data di cessazione in ragione dell'inquadramento sopra riconosciuto,  
detratti gli importi percepiti in costanza di rapporto.

In diritto, lamentava la violazione dell'art 61 e ss d.lgs 276/2003 e l'art 29 dlsg  
276/2003.

Si costituiva la srl e chiedeva il rigetto del ricorso in quanto infondato in  
fatto e in diritto .



Fallita la conciliazione, istruita la causa mediante la prova orale, udita la discussione dei procuratori delle parti, il Giudice, terminata la camera di consiglio, pronunciava sentenza non definitiva dando pubblica lettura del dispositivo.

#### IN DIRITTO

Deve preliminarmente ritenersi non fondata l'eccezione di decadenza ex art 32 L. 183/2010 sollevata da parte convenuta.

Il rapporto di lavoro tra le parti è cessato il 25.2.2014; l'impugnazione è avvenuta in data 31.3.14 (doc. 38 fasc. ric.) quindi pacificamente entro il termine di 60 giorni previsto per legge.

Ma anche per il passato deve riconoscersi che il rapporto di lavoro vigente tra le parti è stato continuativo come si desume dai contratti di collaborazione a progetto prodotti in atti, quantomeno a partire dal 4.11.2010.

Dall'esame dei contratti prodotti in atti per il periodo di interesse risulta trattarsi di contratti di durata pari all'anno scolastico e con scadenza al 30 giugno dell'anno successivo; tutti, tranne il primo, sono stati prorogati al successivo 31 luglio e tutti sono stati seguiti dal contratto successivo al più tardi nei primi giorni di settembre in coincidenza con l'inizio del nuovo anno scolastico

e precisamente

contratto del 4.11.2010, scadenza al 30.6.2011 ( doc 18)

contratto del 29 agosto 2011, scadenza al 30.6.2012, proroga al 31.7.2012 ( doc 21 e 22) ;

contratto del 4.9.12, scadenza al 30.6.13, proroga al 31.7.2013 ( doc 23 e 24)

contratto del 3.9.2013 , scadenza 30.6.2014 - recesso del 25.2.2014 e impugnazione del 31.3.2013. (doc 26) .

La successione dei contratti con la convenuta che ha dunque conosciuto intervalli molto brevi, in nessun caso rendeva possibile l'impugnazione delle stipulazioni entro il termine di impugnazione di 60 giorni indicati dal primo comma dell'articolo 6 della



legge 15 luglio 1966, n. 604, come riformato dall'art. 32 legge 183/2011, per l'impugnazione del licenziamento.

Tale termine non è mai stato superato, neppure tra il primo contratto scaduto il 30.6.2011 e non prorogato, ed il secondo, stipulato il 29.8.2011 e dunque il 60° giorno. In ogni caso deve tenersi presente che per l'anno 2011 il comma 1 bis dell' art 32 ha stabilito una proroga del predetto termine al 31.12.2011, quando era già stato stipulato il contratto successivo.

Come già affermato dal Tribunale di Milano in una fattispecie analoga alla presente deve ritenersi che "la riassunzione del lavoratore da parte dello stesso datore entro quei termini, sebbene a tempo determinato, impedisce la decorrenza del termine di decadenza per la proposizione dell'azione di nullità poiché non è dato distinguere nella fattispecie una situazione parificabile al licenziamento, dovendosi presumere, al contrario, il riconoscimento del diritto alla prosecuzione del rapporto proveniente dalla persona contro la quale si deve far valere il diritto soggetto a decadenza (il datore), così configurandosi una causa impeditiva della decadenza ai sensi dell'art 2966 c.c. (cfr. Trib. Milano n. 5277/2013).

Del resto, è palese che non si possa pretendere che il lavoratore impugni il proprio contratto di lavoro dopo la (prima o successiva ) scadenza, pochi giorni dopo essere stato riassunto.

\*\*\*\*

Quanto al merito il ricorso è fondato e come tale merita accoglimento.

Ai sensi dell'art. 61 d. lgs. 276/2003, "*i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.*"



Dalla norma risulta chiaramente che il progetto (o il programma) deve essere del collaboratore, non dell'azienda.

Si deve trattare di un genuino apporto del prestatore di lavoro al committente di una capacità specialistica per la soddisfazione di esigenze ben individuate e puntuali dell'andamento del ciclo di produzione ovvero in occasione di un riassetto o miglioramento di esso (così App. Firenze, 22 gennaio 2008, in Riv. it. dir. lav., 2009, II, 75). Spetta al collaboratore realizzare il progetto, non all'imprenditore.

In altri termini: il committente deve determinare, sulla base della propria strategia, il progetto (un obiettivo imprenditoriale); il collaboratore, con la propria attività, deve determinare in concreto la propria attività.

Nel caso di specie, la stipulazione contrattuale in atti non contempla alcun progetto, ma semplicemente contiene la descrizione della prestazione della lavoratrice.

Sul punto, nei vari contratti, si definisce il progetto nell'insegnamento delle materie di competenza della ricorrente ( a seconda degli anni Discipline Plastiche, Ornato e figura modellata e "Docente di sostegno"; "Figura modellata e ornato modellato" ( cfr docc 18,21,23 e 26)

In tutti si fa riferimento all'obiettivo di "far conseguire ai discenti assegnati, nelle indicate materie di insegnamento, una conoscenza adeguata delle materie assegnate tale da consentire l'acquisizione dei requisiti minimi , previsti secondo i criteri ministeriali, necessari al superamento dell'anno scolastico e al passaggio a quello successivo"

Si precisa che *"tale risultato verrà realizzato dal collaboratore in completa autonomia con i soli limiti di seguito identificati a) didattici : l'insegnamento progettato ed in concreto erogato ai discenti dovrà essere compatibile con i programmi ministeriali; b) organizzativi: oltre alla presenza in classe negli orari di insegnamento concordanti dovrà essere garantita la presenza alle riunioni che verranno organizzate con gli altri docenti per la gestione della complessiva attività didattica dell'istituto"* –



cfr contratto del 3.9.2013. E tali indicazioni si rinvencono con formulazioni simili anche negli altri contratti, depositati in atti e alla cui lettura si rinvia -.

Non sussiste dunque, nella stipulazione sopra riportata alcun progetto, ma la descrizione di una prestazione lavorativa subordinata, in "piena autonomia" solo formalmente concessa al collaboratore.

Trattasi in definitiva della descrizione delle normali mansioni degli insegnanti ove viene specificato il vincolo del rispetto dei programmi ministeriali e addirittura l'obbligo a partecipare a riunioni che implicano problematiche legate alla gestione della complessiva attività didattica dell'istituto, e che quindi già solo per quello esulano dal presunto progetto affidato alla ricorrente.

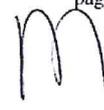
L' "assenza del progetto" prevista dal primo comma determina quindi, il venir meno dell'elemento costitutivo della fattispecie legale, che si caratterizza proprio per la presenza di un progetto.

Ebbene, l'art. 69 prevede 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'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (comma 1°); che qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti ( comma 2°); che ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente (comma 3°).

Il D.Lvo 276/2003 - entrato in vigore 25.10.2003 - infatti non ha eliminato dal nostro ordinamento i contratti di collaborazione coordinata e continuativa ma ha introdotto una disciplina restrittiva, limitando la disciplina di cui agli artt. 61 segg. a quelli relativi alla realizzazione di un progetto, programma di lavoro o fasi di esso. La

riforma introdotta con il predetto decreto legislativo ha tuttavia radicalmente modificato i rapporti tra contratto di lavoro autonomo, di lavoro subordinato e di lavoro parasubordinato, in quanto mentre in precedenza gravava sul lavoratore l'onere di provare la sussistenza della subordinazione ( nei termini che saranno di seguito esposti) con la previsione che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ( programmi di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61 comma 1) sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione, in mancanza della individuazione in un progetto, una volta allegato da parte del lavoratore lo svolgimento della attività lavorativa grava sul datore di lavoro l'onere di provare che non sussiste la subordinazione. La natura relativa (iuris tantum) della presunzione introdotta con il d.lvo 276/03 si impone in considerazione di una interpretazione costituzionalmente orientata della norma per cui, in assenza della individuazione di un progetto, non potrebbe mai imporsi alle parti - che abbiano escluso effettivamente un vincolo di subordinazione - un rapporto di lavoro subordinato mai voluto. La forma scritta è richiesta ad probationem e non come elemento essenziale del contratto. Pertanto si deve ammettere che il progetto possa anche non essere individuato per iscritto, tuttavia la previsione della forma scritta ai fini di prova comporta che il progetto - " nel suo contenuto caratterizzante" - non possa essere provato per testimoni, se non nel caso di cui all'art. 2724 n. 3 c.c. . Ciò rileva con riferimento al primo contratto che ha avuto esecuzione dal 27.9.2010 pur venendo formalizzato per iscritto solo il 4.11.2010.

Il progetto deve caratterizzarsi per l'individuazione di un determinato piano di lavoro il quale, sviluppandosi nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto, sia funzionalmente collegato al conseguimento di un risultato specificamente predeterminato. Non si può escludere la liceità di una previsione contrattuale che abbia ad oggetto un programma di lavoro caratterizzato dal fatto di essere indirizzato al conseguimento di un risultato anche solo parziale, ed in quanto tale destinato ad essere integrato con ulteriori eventuali risultati parziali, in modo tale



da condurre al conseguimento di un risultato finale comprensivo dei singoli apporti. Tuttavia si è già osservato che il progetto deve essere riferibile all'attività del lavoratore e non agli scopi aziendali.

La ratio legis dell'impianto normativo di cui al D. Lgs. n. 276 del 2003 consente poi di individuare proprio lo specifico risultato in funzione del quale la prestazione lavorativa è teleologicamente orientata quale essenziale tratto distintivo del contratto di lavoro a progetto rispetto al contratto di lavoro subordinato.

Il collaboratore a progetto, diversamente dal lavoratore subordinato, non è obbligato a restare a disposizione del committente, bensì è obbligato solamente ad eseguire una determinata opera o a prestare un determinato servizio secondo le modalità di tempo e di luogo pattuite nel contratto, alla condizione comunque - che le forme di coordinamento del lavoratore a progetto non siano tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

Al fine della verifica del concreto atteggiarsi del rapporto qui sottoposto a giudizio, che parte ricorrente vorrebbe qualificarsi come rapporto di lavoro subordinato, ma che la norma qualifica in tal senso solo in via di presunzione semplice, si è proceduto ad istruttoria

In generale si può osservare che per la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato occorre individuare il fondamentale requisito della subordinazione la quale si configura come vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, estrinsecantesi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, da apprezzarsi concretamente con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione. (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 23 luglio 2004, n. 13884).

A tal fine non deve prescindersi dalla volontà delle parti contraenti e, sotto questo profilo, va tenuto presente il nomen juris utilizzato, anche se lo stesso non ha un rilievo assorbente: deve infatti tenersi altresì conto, sul piano della interpretazione della volontà delle stesse parti, del comportamento complessivo delle medesime,



anche posteriore alla conclusione del contratto, ai sensi dell'art. 1362, comma 2, c.c., e, in caso di contrasto fra dati formali e dati fattuali relativi alle caratteristiche e modalità della prestazione, è necessario dare prevalente rilievo ai secondi. (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 23 luglio 2004, n. 13884).

Non va infine sottaciuto che quando tuttavia sia proprio la conformazione fattuale del rapporto ad apparire dubbia, non ben definita o non decisiva, l'indagine deve essere svolta in modo tanto più accurato sulla volontà espressa in sede di costituzione del rapporto. (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 23 luglio 2004, n. 13884).

Peraltro, la subordinazione intesa come vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo (organizzativo e disciplinare) del datore di lavoro, deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, sia pure diversamente atteggiata in relazione alle peculiarità di queste ultime. (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 19 novembre 2003, n. 17549).

Infatti, al fine di distinguere tra rapporto di lavoro subordinato e lavoro autonomo, non deve prescindersi dalla preventiva ricerca della volontà delle parti per accertare, anche attraverso il "nomen iuris" attribuito al rapporto, come le stesse abbiano inteso qualificare detto rapporto, senza, peraltro, che tale accertamento sia disgiunto da una verifica dei risultati con riguardo alle caratteristiche e modalità concretamente assunte dalla prestazione stessa nel corso del suo svolgimento (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 19 novembre 2003, n. 17549).

Ebbene, l'elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato è costituito dall'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro - peraltro configurabile con intensità ed aspetti diversi in relazione alla maggiore o minore elevatezza delle mansioni e alla natura delle stesse - con la conseguente limitazione della sua autonomia ed il suo inserimento nella organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, assumono



natura meramente sussidiaria, e non decisiva (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 2 aprile 2002, n. 4682).

Di recente, proprio con riguardo ad una fattispecie relativa a insegnamento in una scuola privata, la Corte di Cassazione ha statuito quanto segue:

*“Ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, elementi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione. (Nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva qualificato come di lavoro subordinato il rapporto intercorso tra una insegnante di scuola privata e l'istituto ove essa insegnava, attraverso l'individuazione di rilevanti indici sintomatici, quali l'assoggettamento del lavoratore al potere di coordinamento e disciplinare del datore di lavoro, il suo inserimento nell'organizzazione aziendale, la fissazione dell'orario di lavoro e degli orari delle attività ausiliarie da parte del datore di lavoro, l'obbligo del rispetto dei programmi di insegnamento ministeriali, e la svalutazione, invece, dell'importanza della espressione formale della volontà contrattuale, riportata nella sottoscrizione di un modulo a stampa ove il rapporto veniva definito come autonomo). Sez. L, Sentenza n. 9252 del 19/04/2010 (Rv. 613415)*

Nel caso che ci occupa tutti gli indici sopra menzionati risultano e convergono nel far ritenere il rapporto intercorso fra la ricorrente e la scuola gestita dalla convenuta come rapporto di natura subordinata .



L'istruttoria esperita, infatti, ha visto confermate le deduzioni della ricorrente ove ha affermato di aver dovuto rispettare specifici orari ( in sostanza l'orario delle lezioni), orari che, seppure in qualche misura concordati con la datrice di lavoro anche ai fini del coordinamento tra colleghi, divenivano poi cogenti; di aver dovuto rispettare i programmi ministeriali; di aver dovuto rendersi disponibile per i colloqui con le famiglie degli allievi secondo cadenze e orari determinati dalla scuola; di aver svolto anche attività ulteriori quale coordinatrice per le gite scolastiche e di aver dovuto partecipare agli scrutini: in sostanza di aver dovuto svolgere una normale attività di insegnante essendo pienamente inserita nell'organizzazione scolastica.

Tanto hanno affermato tutti i testi escussi, riguardo ai quali non sono emersi elementi di inattendibilità.

La teste \_\_\_\_\_, ex collega della ricorrente che ha avuto con la convenuta un contenzioso definito con una conciliazione, ha dichiarato quanto segue:

*“ Facevamo lo stesso lavoro e insegnavamo la stessa materia .*

*Facevamo comune attività di insegnamento. Dovevamo rispettare un orario che ci veniva assegnato dalla convenuta . lo ricevevamo dalla segreteria. Ci veniva assegnato . se si chiedeva di modificare qualche ora per esigenze personali generalmente venivamo accontentate, ma poi l'orario rimaneva fisso per tutto l'anno.*

*Vi erano poi delle riunioni obbligatorie.*

*In caso di assenza dovevamo avvertire la segreteria.*

*In caso di assenze prolungate la segreteria ci chiedeva di produrre il certificato medico. Lo chiedevano informalmente perché sapevano che con quel tipo di contratto non eravamo obbligate a produrlo ma di fatto era richiesto . io stessa ho dovuto presentarlo un paio di volte.*

*I programmi erano quelli ministeriali e ciascuno di noi doveva presentare il programma annuale all'inizio dell'anno sia in copia cartacea che informatica .*

*Dovevamo presentare anche i programmi personalizzati per gli allievi con disturbi dell'apprendimento.*



Queste indicazioni ci venivano date dal gestore , la sig . e dalla Preside Sig .

Chi voleva dava la disponibilità a partecipare alle gite di istruzione. Era gradita la nostra disponibilità e con chi come me non era particolarmente disponibile ad accompagnare i ragazzi vi erano state lamentele.

Parimenti sono stata rimproverata per aver preferito partecipare alle riunioni presso la scuola statale dove pure insegnavo e dove ero anche formalmente obbligata piuttosto che alle loro quando si accavallavano .

Preciso che non si trattava di obblighi formali , perché tutti sapevamo che formalmente di obblighi con quel contratto non ve ne erano ma di fatto noi ci sentivamo obbligate perché se no non ci rinnovavano il contratto. Avevano quell'arma e si percepiva.

Infatti poi il mio contratto non è stato rinnovato proprio perché non davo piena disponibilità ed anche per contrasti dovuti alle richieste che sia io che la ricorrente facevamo - senza essere esaudite- in termini di spazi ( laboratori) che a nostro avviso erano indispensabili per il tipo l'attività didattica che la nostra materia prevedeva.

Ricordo anche a tale proposito che nel 2010 ci fecero firmare una sorta di liberatoria per il passato. Chi non la firmò non ebbe il contratto per l'anno scolastico che stava per iniziare.

Il compenso era orario. Venivamo pagate un tot per ora di insegnamento e un tot per ora di riunione.

Compilavamo un time report .

Noi dovevamo firmare i registri di classe ora per ora e su quella base la segreteria controllava la corrispondenza rispetto ai time report che compilavamo e mensilmente venivamo pagate.

....

ADr la preside l non era sempre presente a scuola ( io da ultimo vi ero solo per 4 ore la settimana e non so dire quando fosse effettivamente presente) .



*Sicuramente la preside partecipava ai consigli di classe e alle altre riunioni. Preciso che sono certa per le riunioni e non per i consigli di classe ove come comunque vi era la sig Congiu . In quelle sedi ci venivano date le direttive di cui parlavo prima.*

*Inoltre nell'ultimo anno ci dava direttive anche via mail utilizzando la nostra mail personale che avevamo messo a disposizione della scuola per comunicazioni"*

La teste " " impiegata come segretaria presso " , ha dichiarato, tra l'altro che

*" All'epoca della sig Mangiaracina gli insegnanti erano circa una ventina.*

*Gli insegnanti dovevano venire secondo un orario scolastico che teneva conto del monte ore per le singole materie e della necessità di coordinarsi tra loro per rendere l'attività didattica in orario scolastico . veniva concordato all'inizio dell'anno tenendo ove possibile conto dei desiderata dei singoli insegnanti e poi doveva essere rispettato, e salvo eventi eccezionali che venivano gestiti ,*

*In caso di malattia gli insegnanti dovevano limitarsi ad avvertire la segreteria per le necessarie sostituzioni da parte dei colleghi o della stessa preside.*

*Vi erano poi riunioni che venivano indette all'inizio dell'anno su indicazione della Preside o del gestore (prof " ). Per regolarità degli atti scolastici tutti gli insegnanti dovevano partecipare e quindi se qualcuno non poteva in una certa data, ove possibile si spostava la riunione.*

*Adr Agli insegnanti non venivano date erano altre indicazioni a parte quale classe utilizzare, che veniva assegnata in base al numero degli alunni .*

*ADr entro fine ottobre di ogni anno ogni insegnante doveva presentare il programma annuale sulla base dei programmi ministeriali e con l'autonomia dai medesimi prevista - A fine anno doveva presentare il programma svolto*

*La programmazione delle gite scolastiche era decisa dal collegio docenti o dai singoli che potevano proporre le destinazioni*

*ADr Escludo di avere mai chiesto o ricevuto certificati medici , neppure per i casi di assenze prolungate.*



*Adr Viene esibito alla teste il doc 9 e la teste risponde: il giustificativo richiesto era necessario non tanto per l'assenza del docente ma per poter allegare al verbale del cdc un giustificativo in relazione alla sostituzione. Ciò per la regolarità dell'atto scolastico .*

*Adr quella disposizione è stata data nel maggio 2013 per colmare una lacuna dell' istituto che in passato aveva commesso irregolarità non giustificando le sostituzioni”*

Negli stessi termini ha deposto il teste \_\_\_\_\_ anch'egli insegnante per \_\_\_\_\_ i dal 2007 al 2013 ed anch'egli con una storia di contenzioso con \_\_\_\_\_ concluso con transazione.

Il teste ha dichiarato :

*“...Adr L'orario scolastico era stabilito all'inizio dell'anno .*

*Noi certificavamo la presenza nel registro di classe come avviene in tutte le scuole.*

*Adr Per quanto riguarda i programmi dovevamo uniformarci al programma ministeriale e lo sapevamo, potevamo fare piccole modifiche .*

*Noi presentavamo i programmi annuali in segreteria. Il gestore ne prendeva visione . A me è capitato che il gestore mi chiedesse di rivedere il programma e di includere qualche attività in più con i ragazzi .*

*Adr se c'era qualcosa che non andava ci veniva detto dal gestore, che ci convocava in ufficio e ci dava le indicazioni verbalmente.*

*La preside si occupava per lo più di questioni pratiche credo sempre su indicazione del gestore .*

*Inizialmente vi era la preside / \_\_\_\_\_ i e poi dal 2010-2011 la sig Mascherini. Quest'ultima veniva a scuola almeno 2-3 gg alla settimana “ .*

Infine, lo stesso vice Preside, teste \_\_\_\_\_ ha dichiarato



"Partecipavo alle riunioni di direzione che avevano come scopo quello di elaborare un progetto e dare le linee guida per il coordinamento didattico di cui ero responsabile -

Queste linee guida venivano poi date agli altri docenti ed erano il motivo ispiratore della loro attività- o almeno avevano l'ambizione di esserlo -

Dal punto di vista pratico vi erano poche regole, le sole necessarie allo svolgimento dell'attività. Essenzialmente vi era solo l'orario scolastico da rispettare. Vi erano poi le riunioni i collegiali obbligatorie nell'ambito dell'istituzione scolastica.

Non vi era un mansionario né l'imposizione di un progetto ma era meglio che le linee guida stabilite a livello della scuola venissero condivise dai singoli docenti per realizzare il progetto formativo della scuola.

Adr : richiesto di fornire un esempio risponde: E' prassi della scuola dedicare la prima settimana di lezione all'accoglienza e la seconda al metodo. Si chiede quindi ai singoli docenti di uniformarsi e ad esempio di non interrogare sin dal primo giorno, di non richiedere subito i compiti delle vacanze.

Adr Non vi era peraltro un controllo e eventuali violazioni non sono mai state sanzionate ."

Alla luce dei principi sopra riportati, e del tenore delle testimonianze trascritte, deve allora riconoscersi che, oltre all'assenza di un progetto della lavoratrice nel senso sopra specificato (atteso che specie dalla dichiarazione del teste Befani è emerso ancor più chiaramente che se un progetto vi era, era della scuola e non dei singoli insegnanti), nello svolgimento del rapporto in concreto sono rinvenibili i caratteri propri della subordinazione.

Non vi è dubbio infatti che gli insegnanti della ' e tra loro la sig Mangiaracina, dovevano garantire la presenza e la cura delle materie loro assegnate negli orari previsti.

Peraltro modalità esecutive della prestazione effettivamente rese in forma autonoma da parte degli insegnanti sarebbero state incompatibili con la stessa struttura aziendale che prevedeva una molteplicità di lezioni organizzate secondo uno



schema unitario definito all'inizio dell'anno scolastico come in qualsiasi scuola con impossibilità per gli insegnanti di determinare l'impegno orario secondo le proprie esigenze e modificare gli orari delle lezioni essendo tenuti a garantire la presenza nel corso di tutto l'anno e nell'orario previsto.

Neppure era rimessa all'insegnante la modulazione del contenuto delle lezioni, poiché come si è visto gli stessi erano strettamente vincolati al programma ministeriale ed erano tenuti ad adeguarsi alle linee guida individuate a livello di Istituto e comunicate tramite circolari o dal vice preside nel corso di riunioni .

Alla esistenza di un rapporto di lavoro subordinato non osta né la limitazione temporale ( da ultimo la ricorrente lavorava per poche ore alla settimana) né la circostanza che gli insegnanti svolgessero nelle ore libere altra attività lavorativa e neppure che generalmente non fossero tenuti a giustificare le assenze per malattia con certificato medico, essendo comunque sottoposti a stretto controllo sulle presenze che risultavano dai registri di classe ed erano connaturali alle mansioni che prevedevano anche la custodia dei minori loro affidati nelle rispettive ore di lezione.

Del resto la giurisprudenza più attenta ha da tempo precisato che ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, ove l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni e, in particolare, della loro natura intellettuale e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre far riferimento a criteri complementari e sussidiali - come quelli della collaborazione inserita nell'organizzazione scolastica, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sua pur minima struttura imprenditoriale.

Si tratta di elementi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione.

Nel caso in esame e in questa prospettiva, particolare rilevanza assume il completo inserimento degli insegnanti - e fra questi della ricorrente -

nell'organizzazione scolastica, resa manifesta dai colloqui con le famiglie, dalla partecipazione alle riunioni con gli altri docenti e agli scrutini, nel rispetto, per le istituzioni scolastiche soggette alle norme dettate per la scuola pubblica, delle disposizioni amministrative, con assoggettamento del docente a disciplina, organizzazione e direttive imposte da superiori istanze mediante circolari, nella necessaria conformazione dei programmi di lavoro ai programmi ministeriali (vedi Cass. 11 febbraio 2005, n. 2767; 8 agosto 2005, n. 16661; 18 marzo 2004, n. 55089).

Ne consegue la dichiarazione di illegittimità del contratto a progetto decorrente dal 27.9.2010 (anche se apparentemente sottoscritto in data 4.11.2010): da tale data ha infatti pacificamente avuto inizio il rapporto, come indicato nello stesso contratto;

da tale data quindi deve essere dichiarata la sussistenza tra la ricorrente e la

Srl di un rapporto di lavoro subordinato con inquadramento nel VI livello Ccnl ANISEI area seconda docenza, sino al 25.2.2014 data in cui la ricorrente veniva estromessa; da ciò ulteriormente consegue la condanna la convenuta al pagamento delle differenze retributive dovute alla ricorrente in ragione dell'inquadramento sopra riconosciuto, detratti gli importi percepiti in costanza di rapporto.

Stante la contestazione dei conteggi si rende necessaria una verifica degli stessi tramite CTU e si riserva tale ulteriore attività al proseguo del giudizio.

Quanto al recesso del datore di lavoro, per asserita per giusta causa, recesso comunicato alla ricorrente con lettera del 25.2.2014, (doc 37) è atto che si palesa illegittimo per violazione delle tutele di cui all'art 7 stat. Lavoratori non essendo stato preceduto da alcuna contestazione e non essendo stata, la ricorrente, messa in condizione di difendersi dalle accuse mosse contestualmente all'atto espulsivo

La violazione formale è palese e non è neppure contestata.

Va dunque dichiarata l'illegittimità del licenziamento del 25.2.2014 e per l'effetto parte convenuta va condannata a riassumere immediatamente la ricorrente o a versarle una somma che, stante la durata del rapporto e le dimensioni contenute della

meina 17 di 18  


convenuta pare equo parametrare a tre mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita.

Stante la natura non definitiva della presente pronuncia si riserva il regolamento delle spese alla definizione del giudizio .

P. Q. M.

Il Giudice,

non definitivamente pronunciando,

accerta e dichiara l'illegittimità del contratto a progetto stipulato tra le parti in data 27.9.2010 e dei successivi;

accerta e dichiara la sussistenza tra la ricorrente e la \_\_\_\_\_ Srl di un rapporto di lavoro subordinato con inquadramento nel VI livello Ccnl ANISEI area seconda docenza dal 27.9.2010 al 25.2.2014 ;

Dichiara l'illegittimità del licenziamento del 25.2.2014 e per l'effetto condanna parte convenuta a riassumere immediatamente la ricorrente o a versarle una somma pari a tre mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita

Condanna la convenuta al pagamento delle differenze retributive dovute alla ricorrente dal 27.9.2010 alla data di cessazione in ragione dell'inquadramento sopra riconosciuto, detratti gli importi percepiti in costanza di rapporto.

Rigetta nel resto.

Spese al definitivo .

Riserva giorni 60 giorni per il deposito della motivazione.

Milano, 17.11.2015

IL GIUDICE  
Dot.ssa Paola Di Lorenzo

Depositato nella cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 15 FEB. 2016

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott. Amedeo MILARDO