

Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 28/06/2016) 08-06-2017, n. 14296

Fatto Diritto P.Q.M.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. NOBILE Vittorio - Presidente -
Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -
Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere -
Dott. LEO Giuseppina - rel. Consigliere -
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -
ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 3905/2011 proposto da:
S.A., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BALDO DEGLI UBALDI, 59, presso lo studio dell'avvocato SALVATORE SCALI, rappresentata e difesa dall'avvocato PASQUALE MELISSARI, giusta delega in atti;
- ricorrente -

contro

F.L.;
- intimata -
avverso la sentenza n. 1132/2010 della CORTE D'APPELLO di REGGIO CALABRIA, depositata il 09/07/2010 R.G.N. 1902/2003;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 28/06/2016 dal Consigliere Dott. GIUSEPPINA LEO;
udito l'Avvocato MELISSARI PASQUALE;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CERONI Francesca, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso per quanto di ragione.

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Reggio Calabria, con sentenza depositata il 9/7/2010, accogliendo parzialmente il gravame interposto da F.L., nei confronti di S.A., avverso la sentenza del Tribunale della stessa sede che aveva respinto la domanda della F., dichiarava che tra quest'ultima e la datrice di lavoro è intercorso un rapporto di lavoro subordinato dal 15/11/1995 al 25/7/1996. condannando la S. a versare alla lavoratrice le differenze retributive liquidate in Euro 6.934,75, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto.
Per la cassazione della sentenza ricorre la S. articolando due motivi.
La F. è rimasta intimata.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la ricorrente lamenta la falsa e/o erronea applicazione *dell'art. 2094 c.c.*, e *dell'art. 409 c.p.c.*, unitamente al vizio di motivazione e censura la sentenza oggetto del giudizio di legittimità relativamente all'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, perchè avrebbe omesso di valutare la volontà espressa dalle parti con la stipulazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed inoltre, con una motivazione contraddittoria, avrebbe enunciato la corretta nozione della subordinazione per poi ritenere decisivi elementi compatibili anche con il lavoro autonomo.

2. Con il secondo motivo la S. deduce la violazione e falsa applicazione *dell'art. 36 Cost.*, e *art. 2099 c.c.*, nonché contraddittorietà della motivazione perchè il giudice di appello non ha ritenuto applicabile al rapporto di lavoro di cui si tratta il contratto di categoria del personale dipendente da aziende del settore artigianato artistico, ed altresì violazione di legge per ultrapetizione dell'accertamento di un accordo simulatorio non dedotto da alcuna delle parti, "giacchè la rilevabilità d'ufficio della nullità del contratto per simulazione va coordinata col divieto di pronunciare in assenza della domanda di parte imposto al giudice *dall'art. 112 c.p.c.*".

2.1. Il primo motivo non è fondato.

E' da premettere che il caso all'esame ripropone la vexata quaestio della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato in una fattispecie che, per alcuni versi, presenta dei connotati peculiari.

Deve, del resto, prendersi atto che oggi i due cennati tipi di rapporto non compaiono che raramente nelle loro forme e prospettazioni "primordiali" e più semplici, in quanto gli aspetti molteplici di una vita quotidiana e di una realtà sociale in continuo sviluppo e le diuturne sollecitazioni che ne promanano hanno insinuato in ognuno di essi elementi per così dire perturbatori che appannano, turbano, appunto, la primigenia simplicitas del "tipo legale" e fanno dei medesimi, non di rado, qualcosa di ibrido e, comunque, di difficilmente definibile. Per cui la qualificazione sub specie di locatio operis o locatio operarum e la sua sussunzione sotto l'uno o l'altro nomen iuris diventa più delicata e richiede una più approfondita opera di accertamento della realtà

l'attuale e di affinamento di quei momenti che la teoria ermeneutica caratterizza come *subtilitas explicandi* e, soprattutto, come *subtilitas applicandi*.

Soccorre, peraltro, in questa *actio finium regundorum* tra lavoro autonomo e subordinato l'insegnamento della giurisprudenza che, intervenendo con molta consapevolezza sul tema, ha dato alla dibattuta questione una soluzione che può, nei principi, ormai dirsi consolidata.

E' noto, difatti, che, secondo il richiamato e consolidato insegnamento della giurisprudenza della Suprema Corte, l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, mentre la subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative (*operae*) ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività (*opu*): ex multis, Cass. 12926/1999; 5464/1997; 2690/1994; e, più di recente, Cass. 28 marzo 2003 n. 4770, secondo la quale, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato oppure autonomo, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere accertato o escluso mediante il ricorso agli elementi che il giudice deve concretamente individuare dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dalle modalità di svolgimento del rapporto (cfr. pure, tra le molte, Cass. nn. 1717/2009, 1153/2013).

In subordine, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa, come innanzi detto, quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive dallo stesso impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa; mentre, è stato pure precisato, altri elementi - come l'assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione - possono avere solo valore indicativo e non determinante (v. Cass. 7171/2003), costituendo quegli elementi, *ex se*, solo fattori che, seppur rilevanti nella ricostruzione del rapporto, possono in astratto conciliarsi sia con l'una che con l'altra qualificazione del rapporto stesso (fra le altre - e già da epoca meno recente - Cass. 7796/1/1993: 4131/1984).

Ciò precisato, è da aggiungere che, anche in ordine alla questione relativa alla qualificazione del rapporto contrattualmente operata, sovviene l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità. Alla cui stregua, onde pervenire alla identificazione della natura del rapporto come autonomo o subordinato, non si può prescindere dalla ricerca della volontà delle parti, dovendosi tra l'altro tener conto del relativo reciproco affidamento e di quanto dalle stesse voluto nell'esercizio della loro autonomia contrattuale.

Pertanto, quando i contraenti abbiano dichiarato di volere escludere l'elemento della subordinazione, specie nei casi caratterizzati dalla presenza di elementi compatibili sia con l'uno che con l'altro tipo di prestazione d'opera, è possibile addvenire ad una diversa qualificazione solo ove si dimostri che, in concreto, l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo (v. fra le molte, e già da epoca no recente, Cass. 4220/1991; 12926/1999).

Il nomen iuris eventualmente assegnato dalle parti al contratto non è quindi vincolante per il giudice ed è comunque sempre superabile in presenza di effettive, univoche, diverse modalità di adempimento della prestazione (Cass. 812/1993).

Al proposito, questa Corte di legittimità ha avuto, altresì, modo di ribadire che, ai fini della individuazione della c.d. natura giuridica del rapporto, il primario parametro distintivo della subordinazione deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari che il giudice deve individuare in concreto, dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dall'effettivo svolgimento del rapporto, essendo il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione (ai sensi dell'art. 1362 c.c., comma 2), ma anche ai fini dell'accertamento di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole sue clausole e talora la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, da autonomia a subordinata; con la conseguenza che, in caso di contrasto fra i dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e quelli di fatto emergenti dal suo concreto svolgimento, a questi ultimi deve darsi necessariamente rilievo prevalente nell'ambito di una richiesta di tutela formulata tra le parti del contratto (Cass., 4770/2003; 5960/1999). Del resto, come è stato osservato, il ricorso al dato della concretezza e della effettività appare condivisibile anche sotto altro angolo visuale, ossia in considerazione della posizione debole di uno dei contraenti, che potrebbe essere indotto ad accettare una qualifica del rapporto diversa da quella reale pur di garantirsi un posto di lavoro.

Di recente, con la sentenza n. 7024/2015, questa Corte ha ribadito che gli indici di subordinazione sono dati dalla retribuzione fissa mensile in relazione sinallagmatica con la prestazione lavorativa; l'orario di lavoro fisso e continuativo; la continuità della prestazione in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali; il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia; l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

E sul lavoratore che intenda rivendicare in giudizio l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato grava l'onere di fornire gli elementi di fatto corrispondenti alla fattispecie astratta invocata (cfr., tra le molte, Cass. n. 11937/2009).

Tutto ciò premesso, deve osservarsi che, nella fattispecie, la Corte di merito ha esaminato gli elementi qualificanti la subordinazione, quali enunciati dalla Corte di legittimità, ed ha motivatamente ritenuto che nella fattispecie ci si trovi in presenza di una di quelle ipotesi in cui la natura della professione del lavoratore (che svolgeva mansioni di restauratrice e rilegatrice) rende superflua la specificità, delle direttive; per la qual cosa il giudice deve verificare la subordinazione sulla base anche di criteri sussidiari, tenendo conto della

concreta organizzazione del lavoro (cfr., tra le molte, Cass. n. 13858/2009), ed in particolare, verificare se sussista un mero coordinamento dell'attività del lavoratore con quella dell'impresa (cfr. Cass. n. 3471/2003). Ebbene, la Corte territoriale è compiutamente pervenuta alla delibazione dei punti di emersione probatoria soprattutto documentale alla luce dei richiamati, costanti insegnamenti giurisprudenziali, stabilendo che la S. era direttamente responsabile nei confronti dei committenti relativamente al corretto e tempestivo svolgimento delle opere appaltate ed inoltre che la F. era tenuta a rispettare un orario di lavoro stabilito dalla stessa S., la quale ultima forniva alla lavoratrice la gran parte dei mezzi e delle strutture per l'espletamento del proprio lavoro.

Pertanto, deve affermarsi che la Corte territoriale, attraverso un iter motivazionale ineccepibile, basato, come innanzi rilevato, sulla sequenza temporale dei fatti e sulla documentazione posta a sostegno della motivazione, ha operato la corretta sussunzione di tali fatti nelle norme da applicare.

Deve, dunque, affermarsi, per tutte le considerazioni che precedono, che il mezzo di impugnazione non è idoneo a scalfire le argomentazioni cui è pervenuta la Corte di merito.

2.2 Il secondo motivo è improcedibile, alla stregua della consolidata giurisprudenza di questa Suprema Corte, relativamente alla lamentata non ritenuta applicabilità alla fattispecie, da parte dei giudici di seconda istanza, del contratto di categoria del personale dipendente da aziende del settore artigianato artistico, poichè la ricorrente non ha prodotto il contratto, nè ha riportato le parti dello stesso delle quali invoca l'applicazione.

Per ciò che attiene alla dedotta violazione di legge per ultrapetizione, il motivo è inammissibile. Invero, in sede di legittimità nell'ipotesi in cui si lamenti l'omesso esame di una domanda o la pronunzia su una domanda non proposta si verte propriamente in tema di violazione *dell'art. 112 c.p.c.*, per mancanza della necessaria corrispondenza tra chiesto e pronunziato, prospettandosi un error in procedendo che deve essere fatto valere esclusivamente ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4, del codice di rito. E pertanto è inammissibile il motivo di ricorso con il quale siffatta censura sia proposta - come nel caso di specie - sotto il profilo della violazione di norme di diritto (riconducibile al citato art. 360, n. 3) ovvero come vizio di motivazione ai sensi del n. 5 dello stesso articolo (cfr., tra le molte, Cass. n. 13482/2014).

Per tutto quanto esposto il ricorso va quindi respinto.

Nulla va disposto in ordine alle spese, poichè la F. non ha svolto attività difensiva.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla sulle spese.

Così deciso in Roma, il 28 giugno 2016.

Depositato in Cancelleria il 8 giugno 2017