



*Lavoro subordinato:
indici di subordinazione per
la riqualificazione delle collaborazioni
(Cass. sez. lavoro ord.n. 1095/2023)*

La Cassazione con l'ordinanza n. 1095/2023 affronta ancora una volta il tema, dibattuto da anni tra opposte posizioni di dottrina e giurisprudenza, della **qualificazione del rapporto di lavoro subordinato** desunta dai cosiddetti **indici di subordinazione**.

Laddove il ricorso ad elementi qualificanti quali l'esercizio del potere direttivo, disciplinare e di controllo non sia immediata, l'accertamento della natura subordinata di un rapporto di lavoro può ricavarsi attraverso elementi di natura indiziaria quali la continuità della prestazione lavorativa, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale, la corresponsione a scadenze fisse di un compenso, la genericità dell'oggetto della collaborazione indicato nel contratto, il controllo orario e giornaliero della prestazione del collaboratore da parte del committente e la disponibilità ad operare nelle fasce orarie richieste.



A giudizio della Suprema Corte tali elementi costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che siano fatti oggetto di una valutazione complessiva e globale.

Le divisioni, anche ideologiche, di dottrina e giurisprudenza a partire dal concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 del c.c. hanno spaziato dall'analisi del significato ultimo del concetto di subordinazione al dare rilievo alla qualificazione data alle parti al rapporto o alle caratteristiche della prestazione resa dal lavoratore.

Tale disputa si è acuita con il proliferare, nel tempo, di figure negoziali affermatesi nel mercato del lavoro e trova la sua ratio nell'esigenza di vedersi garantire condizioni di uguaglianza di trattamento economico, previdenziale e normativo tra lavoratori. Questo spiega le copiose vertenze volte a far riconoscere l'esatta qualificazione del rapporto

lavorativo prestato sotto la forma di collaborazioni coordinate e continuative, lavori a progetto, lavoro autonomo, parasubordinato, etc. ma riportabili, a dispetto del nomen iuris, nell'ambito della subordinazione.

In tale contesto nella motivazione espressa nell'ordinanza in commento, la Cassazione, ferma sullo schema dell'art. 2094 c.c. e sulle modalità estrinseche di svolgimento della prestazione, afferma che laddove non sia agevolmente apprezzabile la soggezione al potere direttivo, disciplinare e di controllo datoriale sul lavoratore, si può verificare la ricorrenza dei connotati tipici della subordinazione anche attraverso una prova presuntiva che si avvalga di elementi di natura indiziaria. Afferma la Cassazione: *"... ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria. Tali elementi, lungi dall'assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatto oggetto di un valutazione complessiva e globale"*.

Avendo la pronuncia impugnata considerato sufficienti gli elementi sussidiari emersi, la Suprema Corte rigetta il ricorso della società e conferma la riconduzione del rapporto controverso nell'alveo della subordinazione.

Pubblichiamo, di seguito, la sopracitata ordinanza.

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

1. Fatti di causa

1. Con ricorso depositato il 27.10.2011, Q.G. conveniva innanzi al Tribunale di Livorno la T.G. s.p.a., chiedendo di: 1. Accertare e dichiarare che tra la T.G. e lui era stato instaurato un rapporto di lavoro a carattere subordinato a tempo indeterminato a partire dal 28.1.2008; 2. In conseguenza dell'accertata e dichiarata conversione del rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, condannare la convenuta al pagamento dell'indennità di cui al comma 5 dell'art. 32 L. 183/2010 nella misura massima di 12 mensilità avuto riguardo alla retribuzione globale di fatto pari ad € 1.785,00; 3. Accertare e dichiarare in tesi che la comunicazione sms in data 3.11.2011 si atteggiava quale licenziamento inefficace e/o nullo e

che comunque si era realizzata un'estromissione di fatto dall'azienda; in ipotesi accertare e dichiarare che il licenziamento era comunque illegittimo e/o invalido; 4. Per effetto di quanto accertato sub 3, ordinare la reintegra e/o il ripristino del Q. nel posto di lavoro precedentemente occupato, con condanna della società convenuta al pagamento di un'indennità a titolo di risarcimento del danno commisurata alla retribuzione globale di fatto pari ad € 1.785,00, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità; 5. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a far data dal 28.1.2008 all'inquadramento professionale di cui al 30 livello del CCNL Commercio-Servizi, con conseguente condanna della società convenuta al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 25.433,92 al lordo delle ritenute di legge, somma dovuta per spettanze non percepite, come dettagliate in conteggi allegati agli atti e derivanti dalla natura subordinata del rapporto, relativa al periodo 28.1.2008-31.12.2010 (o quella diversa somma accertata in corso di causa), oltre rivalutazione monetaria ed interessi sulle somme rivalutate dalla maturazione del credito sino all'effettivo soddisfo; 6. Accertare che il trattamento di fine rapporto cui aveva diritto il ricorrente a vedersi accantonato alla data del 31.12.2010 ammontava ad € 5.571,12 al lordo (o quella diversa somma accertata in corso di causa), anche tenendo conto dei futuri accantonamenti; 7. Condannare la convenuta a ricostruire la corretta posizione contributiva ed assistenziale del ricorrente presso il Fondo di Previdenza Lavoratori Dipendenti gestito dall'INPS.

2. Costituitasi la convenuta che contestava tali domande, il Tribunale adito declinava la propria competenza per territorio in favore del Tribunale di Pisa, dinanzi al quale il giudizio veniva riassunto e istruito, e che, con sentenza in data 2.10.2014, rigettava il ricorso, condannando il Q. a rimborsare alla T.G. le spese di lite.

3. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Firenze, in accoglimento dell'impugnazione del Q., e in riforma della sentenza del primo giudice, dichiarava che tra il Q. e la T.G. s.p.a. "intercorre" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.2.2008, e inquadramento nel III livello del CCNL Commercio; condannava la T.G. al pagamento, in favore del Q., dell'importo complessivo di € 90.550,01, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c.; dichiarava che il trattamento di fine rapporto maturato da Q.G. alla data del 31.12.2010 ammontava a € 5.081,01, e che egli aveva diritto alla regolarizzazione della posizione contributiva, previdenziale e assistenziale; condannava, infine, l'appellata al pagamento, in favore dell'appellante, delle spese processuali del doppio grado di giudizio, come liquidate.

4. Per quanto qui ora soprattutto interessa, la Corte territoriale, andando in contrario avviso rispetto al primo giudice, reputava provata la natura subordinata e a tempo indeterminato del rapporto lavorativo dedotto in causa, pur non ritenendo ravvisabile una conversione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, e ritenendo infondato il capo di domanda avente ad oggetto l'indennità ex art. 32, comma 5, L. 183/2010. Quantificava, inoltre, sulla base della C.T.U. contabile espletata, in € 90.550,79 l'ammontare del dovuto al

lavoratore, a titolo di differenze retributive, per il periodo 28.1.2008-20.9.2016, detratto l'aliunde perceptum (cfr. pag. 4-5 della motivazione).

5. Avverso tale decisione la S. (già T.G.) s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.
6. Ha resistito l'intimato con controricorso.
7. Solo la ricorrente ha prodotto memoria.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo, la ricorrente denuncia “Vizio di omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ. e vizio di violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2697, 2094, 2222 cod. civ. e 115, 116 cod. proc. civ.”. Deduce la ricorrente che “La sentenza della Corte d’Appello di Firenze ha totalmente omesso di esaminare un fatto decisivo che era certamente stato oggetto di discussione fra le parti, esprimendo, altresì, una chiara violazione e falsa applicazione di numerose norme di diritto”.

Sottolineato che l'attore aveva domandato, in primo luogo, il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro instaurato con l'attuale ricorrente, richiama diversi precedenti di legittimità in tema appunto di lavoro subordinato e della relativa prova, e sostiene che detta Corte “ha mostrato di fare applicazione dei suddetti principi solo apparentemente giacché, in concreto, la sentenza si è limitata a rilevare la potenziale compatibilità delle circostanze accertate con la tipologia del rapporto di lavoro subordinato, omettendo di considerare che il lavoratore deve dimostrare concretamente – e non solo teoricamente – la sua subordinazione”. Indi, riproduce in ricorso il brano censurato della sentenza impugnata (a pagg. 2-3 della stessa), ed assume che le circostanze ivi esaminate dalla Corte d’appello “non sono idonee a fondare il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro atteso che non investono i requisiti fondamentali del rapporto di lavoro subordinato: il potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro”, omettendo, inoltre, “di esaminare un fatto decisivo che era certamente stato oggetto di discussione fra le parti: la direzione e il controllo dell’operato del ricorrente, in particolare da parte del sig. A. B.M. (direttore dell’area sistemi e responsabile dell’area giustizia all’interno di T.G.)”, ossia, del soggetto che, secondo la tesi del ricorrente, era “deputato a dirigere e controllare l’operato del ricorrente”. A quest’ultimo proposito, riproduce i punti degli atti processuali dai quali si ricavava appunto che l'attore aveva allegato detta circostanza e che, per contro, la convenuta l'aveva espressamente contestata. Sempre in tal senso, richiama sia passi della sentenza di primo grado che dichiarazioni testimoniali.

2. Con il secondo motivo, denuncia “Vizio di nullità della sentenza per violazione dell’art. 112 cod. proc. civ.”. Riportato altro passo della motivazione resa dalla Corte territoriale e riportate, altresì, le conclusioni che la controparte aveva rassegnato sin dal ricorso

introduttivo, sostiene che “dall’esame delle conclusioni e delle deduzioni avversarie ... emerge che il *petitum* è da individuarsi nell’applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010 e nell’applicazione della tutela reale e che la causa petendi deve rinvenirsi nel riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, nell’illegittimità del termine apposto ai contratti di lavoro e, infine, nell’illegittimità dell’atto di recesso ...”, ma che: “Al contrario, la sentenza della Corte d’Appello ha, da un lato, escluso l’applicabilità dell’art. 32, L. n. 183/2010 e, dall’altro, escluso la presenza di un atto di recesso (valido o meno), accertando la “persistenza” del rapporto e condannando la società al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate”. Di talché sarebbe palese la violazione dell’art. 112 c.p.c.

3. Con un terzo motivo, denuncia “Vizio di violazione e/o falsa applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010, nonché degli artt. 1, 3, 5, c. 4, d.lgs. n. 368/2001 e 1218 e ss. cod. civ.”. Secondo la ricorrente, sarebbe “palese la violazione e/o falsa applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010, giacché nella specie, alla ritenuta qualificazione del rapporto come subordinato e contestuale nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro autonomo, sarebbe dovuta discendere — come, tra l’altro, richiesto dal ricorrente (punto 2 delle conclusioni di parte ricorrente, come riprodotte) — l’applicazione della suddetta disposizione e non la persistenza del rapporto di lavoro con diritto al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate”.

4. Il primo motivo è privo di qualsiasi fondamento.

4.1. Secondo un costante orientamento di questa Corte, quanto allo schema normativo di cui all’art. 2094 c.c., costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato. Tale assoggettamento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze; sicché, ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l’assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria. Tali elementi, lungi dall’assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatto oggetto di un valutazione complessiva e globale (così, ex plurimis, Cass. civ., sez. lav., 27.9.2019, n. 24154, ed ivi in motivazione i precedenti di legittimità, anche a Sezioni Unite, in senso conforme).

4.2. Orbene, la censura in esame di tali principi prende in considerazione solo la prima parte, e non anche la seconda circa la possibilità di provare la sussistenza degli estremi del rapporto subordinato attraverso una prova presuntiva, che si avvalga di elementi di natura indiziaria; il che è appunto quanto la Corte territoriale ha ritenuto così dimostrato nel caso in esame.

4.3. Più in particolare, il giudice di secondo grado ha ben tenuto conto che il Tribunale aveva ritenuto “che l’istruttoria non abbia provato l’eterodirezione delle prestazioni lavorative” dell’attore, ed ha dato conto che quest’ultimo, con l’unico motivo d’appello, aveva impugnato “la sentenza di primo grado, sostenendo che dal complesso degli elementi acquisiti emerge la prova della natura subordinata del rapporto di lavoro” (cfr. pag. 2 della decisione qui impugnata).

Quindi, ha considerato pacifico in fatto “che l’appellante ha svolto attività di assistente informatico di natura sistemistica, presso gli uffici giudiziari di Arezzo, in base a una serie di contratti di lavoro autonomo stipulati con T.G. S.p.A.” (cfr. sempre a pag. 2).

4.4. Tanto premesso e ritenuto, la Corte di merito ha considerato “configurabile la sussistenza di rapporto di lavoro subordinato tra le parti in quanto:

- i contratti di lavoro autonomo (denominati incarichi di consulenza) indicano in maniera del tutto generica l’oggetto della prestazione del collaboratore;
- conseguentemente, nonostante l’espressa qualificazione del rapporto come autonomo, dal tenore testuale dei contratti non sono desumibili elementi contrastanti con la sussistenza di subordinazione, che, anzi, trova un elemento di conferma nella pattuizione di un compenso commisurato alle giornate lavorative;
- è incontroverso che Q.G. si avvalsesse di strumenti di lavoro forniti da T.G. S.p.A., con conseguente insussistenza di rischio economico del prestatore;
- il prospetto riepilogativo prodotto dall’appellante prova che T.G. S.p.A. esercitava un controllo sull’entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del collaboratore;
- tale controllo, anche ove funzionale a a rendicontazione dell’assistenza svolta da T.G. S.p.A. per il Ministero della Giustizia, denota comunque che oggetto della prestazione dell’appellante era la messa a disposizione de la propria attività lavorativa nell’ambito del servizio di assistenza informatica fornito dalla società appellante;
- il fatto che l’appellante operasse, di norma, sulla base delle richieste di intervento ricevute da parte degli uffici giudiziari non esclude la subordinazione, rinvenibile nella propria disponibilità ad assicurare l’assistenza sistemistica nell’arco temporale richiesto da T.G. S.p.A. in relazione agli obblighi assunti dalla società nei confronti dell’amministrazione committente;
- va quindi ritenuta provata la natura subordinata del rapporto di lavoro, che trova ulteriore conferma nel fatto che funzioni del tutto analoghe erano affidate, presso altro ufficio giudiziario, a un tecnico dipendente di T.G. S.p.A. (cfr. teste R.)”.

4.5. E’ chiaro, dunque, che la Corte distrettuale, non avendo trovato prova diretta della c.d. eterodirezione (prova esclusa dal primo Giudice), come peraltro specificamente richiesto dal lavoratore, allora appellante, ha fatto ricorso ad elementi indiziari, significativi della subordinazione nel caso particolare. Dall’esposizione testé riportata di quegli elementi, emerge in modo evidente che trattasi di elementi in gran parte corrispondenti a quelli ricordati, tra gli altri, nella sentenza di questa Sezione sopra richiamata, e che non si è in

presenza di circostanze semplicemente compatibili con il rapporto di lavoro subordinato, come invece sostenuto dall'impugnante.

4.6. Più nello specifico, la Corte di merito non ha mancato di considerare immediatamente la qualificazione data dalle parti al loro rapporto, anzi, ai rapporti (trattandosi di plurimi incarichi di consulenza apparentemente di natura autonoma); qualificazione che, come specificato da questa Sezione, pur non vincolante ed esaustiva ai fini della decisione, rappresenta comunque sempre il punto di partenza dell'indagine del giudice (cfr., ad es., Cass. civ., sez. lav., 14.6.2021, n. 16720). Ha, tuttavia, posto in luce l'estrema genericità dell'indicazione nei contratti di lavoro dell'oggetto della prestazione, e non quindi la presenza in essi dell'indicazione di un risultato, che poteva addirsi a rapporti di lavoro autonomo.

Di seguito, la Corte fiorentina si è soffermata sulle ulteriori emergenze su riportate, in particolare sul controllo esercitato da T.G. sull'entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del collaboratore (il cui compenso, del resto, era commisurato alle giornate lavorative); ogni volta, evidenziando la significanza di ciascuno degli elementi in questione, e non mancando di esprimere un apprezzamento complessivo e globale degli stessi.

4.7. Osserva allora il Collegio che la ricorrente, da un lato, non pone in dubbio nessuno di tali elementi sul piano fattuale e probatorio, nei limiti in cui tanto possa essere consentito in questa sede di legittimità, e, dall'altro, neppure deduce che taluni di essi non rientrino tra quelli che possono essere valorizzati ai fini della prova indiziaria della subordinazione.

Infine, ciò che, a detta della ricorrente, la Corte di merito avrebbe omissso di esaminare, ossia, la direzione e il controllo dell'operato dell'attore da parte di A. B.M., non è un fatto, bensì una deduzione dell'istante, che, come tale, non era stata ritenuta riscontrata già dal primo giudice; il quale, come pure già riferito, aveva più in generale escluso l'eterodirezione del Q. da parte della T.G., non senza notare che, secondo quanto poco fa evidenziato, il giudice d'appello aveva reputato dimostrato che vi era un controllo sull'entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del Q., magari non esercitato dal M. in prima persona, ma comunque dalla società che aveva ripetutamente incaricato il Q..

Omissis

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.A.P. come per legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis, dello stesso articolo 13, se dovuto.