

## ***Lavoro da casa dipendente o autonomo***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14760 del 14 giugno 2017, ha sottolineato che anche chi esegue l'attività alle dipendenze di un'azienda dal proprio domicilio può essere considerato lavoratore subordinato a tutti gli effetti e non un mero collaboratore; l'importante è che questi sia soggetto alle direttive del datore perché è questo l'elemento sintomatico che contraddistingue il lavoro dipendente da quello autonomo.*

.....

Con la sentenza in oggetto, la Corte Suprema ha definito che se un lavoratore esercita la propria attività alle dipendenze di un'azienda, ma dal proprio domicilio, deve essere considerato un lavoratore subordinato a tutti gli effetti e la sua posizione non può essere interpretata come quella di un mero collaboratore, se egli è soggetto alle direttive del datore di lavoro, in quanto questo è l'elemento di base che distingue il lavoro dipendente da quello autonomo.

### ***Il fatto***

L'Inps, in sede di ispezione presso una società fornitrice di servizi informatici, aveva ritenuto che i lavoratori a progetto impiegati dalla stessa, svolgessero l'attività tipica dei lavoratori a domicilio e che quindi la società forniva i predetti servizi impiegando, assieme al personale dipendente, anche i lavoratori a progetto, i quali procedevano all'elaborazione dei dati direttamente dal proprio domicilio.

La controversia nasce dal fatto che la suddetta società proponeva opposizione contro la cartella esattoriale emessa dall'istituto per il pagamento dei contributi dovuti per i lavoratori a progetto di cui sopra. Il tribunale di primo grado rigettava l'opposizione e nel grado di appello la Corte confermava la pronuncia di prime cure, rilevando che il "progetto" non era diretto alla realizzazione di un risultato, né la sua esecuzione era sorretta da adeguato livello di autonomia lavorativa, riscontrandosi invece i caratteri tipici della subordinazione, pur caratterizzata dalla circostanza che i predetti lavoratori svolgessero la loro prestazione presso il proprio domicilio.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza sostenendo che l'onere probatorio circa l'illegittimità del contratto a progetto a carico dell'Inps, nella specie non era stato assolto, risultando la valutazione della Corte d'Appello basata su presupposti non acclarati.

## ***La decisione***

La Corte di cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto i Giudici di legittimità definivano che il ricorso era infondato in quanto si risolveva in realtà in una generale censura della complessiva valutazione delle risultanze processuali contenuta nella sentenza impugnata, alla quale si limitava a contrapporre una propria diversa interpretazione, al fine di ottenere la revisione degli accertamenti di fatto correttamente effettuati dal giudice d'appello in ordine alla qualificazione come subordinati dei rapporti di collaborazione a progetto di cui si trattava.

Proseguiva quindi la Corte, sostenendo che, in particolare, le valutazioni operate dal giudice d'appello sulla qualificazione dei rapporti di lavoro e sulla corretta gestione dell'onere della prova rispetta il consolidato orientamento in ordine all'esistenza della subordinazione, la quale è stata riscontrata anche in concreto alla luce delle circostanze evidenziate nella sentenza (relative alla eterodirezione, all'assoggettamento a direttive, istruzioni e controlli, alla natura delle mansioni consistenti nell'inserire a computer i dati, ma anche nell'elaborazione di dati), rivelatrici dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato.

Spiegavano gli Ermellini che la valutazione in questione apparteneva all'ambito tipico del giudizio di merito ed essendo la stessa scevra da vizi logici e giuridici si sottraeva a qualsiasi sindacato in sede di legittimità. Ricordavano, quindi, che il giudice non è tenuto a valutare analiticamente tutte le risultanze processuali, né a confutare singolarmente le argomentazioni prospettate dalle parti, essendo invece sufficiente che egli, dopo averle vagliate nel loro complesso, indichi gli elementi sui quali intende fondare il suo convincimento e l'iter seguito nella valutazione degli stessi e per le proprie conclusioni, implicitamente disattendendo quelli logicamente incompatibili con la decisione adottata. A questo punto sottolineavano, ricalcando un diffuso orientamento, che tale criterio si applica anche in relazione alle dichiarazioni raccolte in sede ispettiva le quali possono costituire elementi probatori sufficienti ai fini della decisione della causa.

In conclusione, considerato quanto sopra e avendo la corte di merito correttamente riscontrato l'ipotesi dell'evasione essendo stati accertati l'intenzione specifica di non versare i contributi e l'occultamento dei rapporti di lavoro subordinato sotto le spoglie di inesistenti contratti di collaborazione a progetto, il ricorso veniva rigettato.

## ***In definitiva***

In tempo di discussione sul lavoro agile o smart working, il principio stabilito dalla Corte a chiare lettere con la pronuncia considerata, è che anche chi lavora da casa, ma con l'elemento sintomatico dell'assoggettamento alle direttive del datore di lavoro, è ugualmente un lavoratore subordinato a tutti gli effetti, con la conseguenza che il datore è tenuto a versargli tutti i contributi e le eventuali differenze retributive sugli importi già erogati come semplice contratto di collaborazione esterna, cioè autonomo.

Già sappiamo infatti che per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo occorre verificare una serie di elementi fra cui la direzione esterna, l'assoggettamento alle direttive, le istruzioni date, le sanzioni e gli eventuali controlli del datore, la reale natura delle mansioni se prive o meno di natura decisionale e l'utilizzo dei mezzi e degli strumenti propri della società datrice.

Fuori di dubbio quindi che anche il lavoratore a domicilio deve necessariamente essere considerato lavoratore subordinato e quindi dipendente, anche se non si reca in azienda fisicamente. Questo naturalmente specificando che l'elemento del potere direttivo e cioè le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere, non è necessario che vengano impartiti quotidianamente, potendo essere forniti anche solo all'inizio dell'attività. Per quanto riguarda poi il potere di controllo del datore di lavoro, esso può ben essere espresso anche solo alla riconsegna del lavoro.

Fondamentale inoltre è che il lavoratore, anche se esercita la sua attività dall'esterno, deve essere integrato nell'organizzazione dell'azienda e cioè che il lavoratore esegua lavorazioni analoghe o complementari a quelle eseguite all'interno dell'azienda. Da ultimo, si annota che il lavoratore deve svolgere personalmente la propria prestazione e non con un'organizzazione di persone sotto le proprie dipendenze.

E vale solo la pena di ricordare che è sopra tutto ciò che si delinea la nuova figura dello smart worker, dove la flessibilità dovrebbe essere uno dei punti fermi del tema, con la criticità di un lavoro svincolato dai limiti di tempo e di spazio e con la problematicità dell'esercizio del potere di controllo della prestazione da parte del datore di lavoro. Ma su questo argomento ci soffermeremo in futuro.