

Sussiste la subordinazione anche senza potere disciplinare del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23846 dell'11 ottobre 2017, è intervenuta in merito alla qualificazione di un rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione, anche in assenza di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha affermato che il potere direttivo e disciplinare non possono essere criteri esclusivi per la valutazione della sussistenza o meno della subordinazione: in casi atipici come quello proposto dalla sentenza vanno anche valutate altre caratteristiche del rapporto, tra le quali la continuità e la durata, nonché la presenza (anche se minima) di un'organizzazione imprenditoriale, la regolamentazione dell'orario e la modalità di erogazione del compenso.

.....

Il fatto

Il caso trova origine dalla sentenza con la quale la corte d'appello riformava la sentenza del tribunale di primo grado e accoglieva il ricorso di una lavoratrice (nello specifico, terminalista addetta alla ricezione delle scommesse).

Con la pronuncia del merito, nel riconoscere la natura subordinata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso ininterrottamente per circa 19 anni tra la lavoratrice e la società datrice di lavoro, il giudice dell'appello dichiarava il diritto della dipendente a percepire le differenze retributive maturate, qualificando altresì illegittimo il licenziamento verbale, intimato dall'appellata e condannato la società a corrispondere alla ricorrente, a titolo risarcitorio l'ammontare delle retribuzioni non percepite a decorrere dalla data di messa in mora e fino alla riammissione in servizio, oltre accessori.

L'azienda presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza contestando violazione e falsa applicazione degli artt. 2094 e 2106 cod. civ. per non avere, la sentenza gravata, operato un corretto accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, in base al riconoscimento degli indici sintomatici primari che lo caratterizzano, tra i quali emergono in primo luogo i poteri datoriali direttivo, organizzativo e disciplinare, del tutto assenti nella fattispecie contrattuale controversa.

In aggiunta, la società lamentava che la corte territoriale non aveva conferito rilievo alla saltuarietà delle prestazioni e al diritto del lavoratore di declinare la propria presenza giornaliera senza dover fornire una giustificazione, quali circostanze idonee a rendere

incompatibile con lo schema contrattuale della subordinazione tipica il rapporto di lavoro controverso, coincidendo in tutto e per tutto, il modello prescelto dai contraenti, con lo schema legale della cd. parasubordinazione. Da ciò, la corte d'appello aveva erroneamente mancato di far derivare l'assenza degli indici di subordinazione, in particolare del potere disciplinare della datrice, non essendo emerso dalle evidenze istruttorie alcun elemento riconducibile alla condizione di soggezione ed eterodirezione del lavoratore ma essendo scaturita, al contrario, dalle modalità di svolgimento del rapporto la conferma della sua natura autonoma.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, la Corte Suprema ricordava che già nella propria precedente giurisprudenza era espresso un consolidato orientamento in tema di poteri riconosciuti al giudice del merito nella qualificazione del rapporto. In particolare veniva affermato che l'esistenza del vincolo di subordinazione va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito dal lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto di un rapporto di lavoro sia autonomo sia subordinato.

Proseguiva la Corte definendo che, nei casi in cui la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato è di più complessa enucleazione in relazione al tipo di incarico conferito al lavoratore e al contesto in cui è svolta la prestazione, è legittimo ricorrere ad indicatori sussidiari, quali la presenza della pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità della prestazione. E' stata, di conseguenza, enucleata la regola di diritto, secondo la quale, sia nel caso in cui le mansioni inerenti alla prestazione siano elementari, ripetitive, e predeterminate nelle modalità di esecuzione, sia in quello opposto, in cui le stesse mansioni, per lo più intellettuali, siano tali da essere dotate di notevole elevatezza e/o creatività, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo per la qualificazione della natura del rapporto, occorrendo in tal caso far ricorso a criteri distintivi sussidiari quali la continuità e durata dello stesso, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un reale potere di autorganizzazione in capo al prestatore.

A tali principi, ragionavano gli Ermellini, la corte territoriale si era attenuta puntualmente, dando rilievo, ai risultati dell'istruttoria dai quali era emerso che il lavoro degli addetti alla ricezione di scommesse si svolgeva nei locali dell'agenzia, secondo orari predeterminati e articolati in turni; che i turni erano stabiliti dall'agenzia che predisponendo un calendario sulla scorta delle disponibilità individuali; che le prestazioni venivano rese secondo un orario che i lavoratori, una volta accettato il turno, erano obbligati a rispettare; che, in caso di indisponibilità i lavoratori erano tenuti ad avvertire preventivamente il responsabile dell'agenzia; che i lavoratori non avevano alcuna attrezzatura personale e non correavano alcun rischio economico, essendo il loro compenso comunque garantito; che erano tenuti a norme di comportamento nello svolgimento dell'attività lavorativa ed erano sottoposti all'attività di vigilanza e controllo da parte del responsabile dell'agenzia; che il lavoratore impossibilitato a recarsi al lavoro doveva avvertire preventivamente il responsabile del servizio o attivarsi personalmente; che le mansioni svolte non comportavano l'espletamento del potere direttivo in via continuativa, in quanto, una volta apprese le operazioni da compiere, dopo un periodo di iniziale addestramento, le stesse si rivelavano semplici e non esigevano un alto grado di professionalità.

La sentenza, concludeva la Corte, pur facendo ampio utilizzo degli indicatori sussidiari sopra richiamati, con motivazione coerente, esente da vizi logico – argomentativi, non ha escluso altresì l'esistenza di un potere disciplinare in capo alla Società, riconoscendone tuttavia il limitato spazio d'azione, dovuto proprio alla standardizzazione delle mansioni. La corte territoriale ha rilevato in proposito come, dalle evidenze istruttorie fosse risultato che il potere disciplinare non fosse assente dall'insieme delle modalità contrattuali, di tal che non era possibile concludere per l'assenza di un vincolo di subordinazione.

E' quindi corretta la statuizione della corte territoriale che aveva riconosciuto tale vincolo, riscontrando la sottoposizione della lavoratrice al potere organizzativo, di controllo e, all'occorrenza, disciplinare, del datore di lavoro e ravvisando nelle prospettazioni processuali l'assenza di margini di autonomia del lavoratore nell'esercizio della prestazione.

Tuttavia, precisavano i Giudici di Legittimità, che l'assenza di un potere disciplinare non può, di per sé, comportare la negazione del vincolo di subordinazione, sebbene nel caso in esame la corte territoriale ne abbia ravvisato una traccia potenziale nell'esistenza di un codice di comportamento preventivo e nell'attribuzione del potere di indurre l'applicazione in capo al datore, pur entro i limiti fisiologici di prestazioni standardizzate soggette a

continui controlli e diretti interventi di correzione che lasciano uno spazio minore all'esplicazione del potere disciplinare datoriale così come è inteso comunemente.

Per tutto quanto descritto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha ribadito che il criterio dell'assoggettamento del lavoratore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro può non risultare significativo per la qualificazione del rapporto, occorrendo in alcuni casi fare ricorso a criteri distintivi sussidiari.

Nello specifico ha affermato che sia nel caso in cui le mansioni inerenti alla prestazione siano elementari, ripetitive e predeterminate nelle modalità di esecuzione, sia nel caso in cui le stesse, di tipo intellettuale, siano di alto livello, il criterio sopra ricordato deve avere a riferimento a criteri diversi, tipo la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un reale potere di autorganizzazione in capo al prestatore di lavoro.

Nella fattispecie, stante quanto sopra, le mansioni svolte non richiedevano l'espletamento del potere direttivo in via continuativa, in quanto, una volta apprese le mansioni da svolgere, le stesse erano semplici e non esigevano un alto grado di professionalità. Pertanto veniva riconosciuta la natura subordinata del rapporto.