Corte di Cassazione 22 maggio 2013, n. 12572

Svolgimento del processo

Con sentenza del 4 luglio 2008 pubblicata il 20 maggio 2009 la Corte d'appello di Roma ha confermato la sentenza del Tribunale di Latina del 20 giugno 2005 con la quale, per quanto rileva in questa sede, è stata dichiarata la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra la Casa di Cura C.A. s.r.l. e C.G., e la stessa Casa di Cura è stata condannata al pagamento in favore della lavoratrice della somma di € 80.733,97 a titolo di differenze retributive. La Corte territoriale ha motivato tale pronuncia considerando che dall'espletata istruttoria sono emersi sussistenti gli elementi caratterizzanti il rapporto di lavoro subordinato quali, in particolare, l'assoggettamento alle precise direttive del superiore gerarchico primario della struttura, l'obbligo di osservanza di un orario di lavoro, l'inserimento in turni di servizio, circostanze tutte che confermano lo stabile inserimento della lavoratrice nell'organizzazione aziendale, finalizzato ad assicurare il funzionamento del reparto. La stessa Corte romana ha pure considerato irrilevante sia il nomen iuris dato dalle parti al rapporto in questione, sia il contemporaneo svolgimento di altre attività lavorative da parte della lavoratrice, stante la compatibilità delle stesse con un rapporto subordinato con la Casa di Cura in questione. La Corte territoriale ha pure confermato la condanna al pagamento delle differenze retributive nella misura liquidata in primo grado stante la genericità e tardività delle relative contestazioni non ritualmente proposte in primo grado.
La Casa di Cura C.A. s.r.l. propone ricorso per cassazione avverso tale sentenza articolato su quattro motivi.
Resiste con controricorso C.G..
La Casa di Cura C.A. ha presentato memoria.

Motivi della decisione

Con il primo motivo si lamenta omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia; erronea valutazione delle risultanze istruttorie; travisamento dei presupposti della domanda; violazione e falsa applicazione degli artt. 116 cod. proc. civ., 2094 cod. civ. e 4 comma 7 legge n. 412 del 1991 con riferimento all'affermato inserimento della lavoratrice nell'organizzazione aziendale deducendo che la previsione dei turni di lavoro era subordinata alla disponibilità della Consiglio, circostanza che escluderebbe la soggezione della lavoratrice.
Con il secondo motivo si deduce omessa e contraddittoria motivazione su altro punto decisivo della controversia, ed ulteriore erronea valutazione dei mezzi di prova e ulteriore violazione degli artt. 116 cod. proc. civ., 2094 cod. civ. con riferimento alla sottoposizione delle direttive del primario assumendosi, viceversa, che la Consiglio aveva piena libertà di operare secondo la propria professionalità.
Con il terzo motivo si lamenta ancora erronea, contraddittoria, insufficiente motivazione su altro punto decisivo della controversia, e violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 2094 cod. civ., con riferimento alla mancanza di rilevo data dalla corte territoriale al nomen iuris risultante dalle dichiarazioni della stessa Consiglio per tutta la durata del rapporto.
Con il quarto motivo si deduce ancora insufficiente motivazione, violazione e falsa applicazione degli artt. 2099 cod. civ. e 36 della Costituzione con riferimento al rigetto della censura relativa alla quantificazione del credito della lavoratrice contestandolo, non solo nell'an, ma anche nel quantum eccependone la prescrizione e contestando le risultanza della CTU contabile effettuata senza contraddittorio e senza accertamento delle spettanze delle singole voci.
I primi due motivi possono essere esaminati congiuntamente riguardando entrambi l'apprezzamento delle circostanze di fatto operato dal giudice del merito. Tali apprezzamenti non trovano ingresso nel giudizio di legittimità allorché, come nel caso in esame, sono congniamente e, logicamente motivati.

Quanto alla qualificazione del rapporto, oggetto del terzo motivo di ricorso, rileva la Corte che la prestazione svolta da un medico presso una casa di riposo non può che essere apprezzata avuto riguardo, e al carattere professionale dell'attività espletata che rende superflua una particolare specificazione delle direttive, e alla peculiarità dell'attività cui la stessa s'inserisce. Di fatti la giurisprudenza di questa Corte ha sancito: che in relazione alla inquadrabilità come autonome o subordinate delle prestazioni rese da un esercente la professione medica laddove le prestazioni necessarie per il perseguimento dei fini aziendali siano organizzate in maniera tale da non richiedere l'esercizio da parte del datore di lavoro di un potere gerarchico concretizzantesi in ordini e direttive e nell'esercizio del potere disciplinare, non può farsi ricorso ai criteri distintivi costituiti dall'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare, ne' possono considerarsi indicativi della natura subordinata dal rapporto elementi come la fissazione di un orario per le visite, o eventuali controlli nell'adempimento della prestazione, se non si traducono nell'espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro, dovendo, in tali ipotesi, la sussistenza o meno della subordinazione essere verificata in relazione alla intensità della etero – organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del medico con quella dell'impresa, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dell'impresa, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui (Cass. 3471/03); che ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, occorre far riferimento ai dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento della prestazione, piuttosto che alla volontà espressa dalle parti al momento della stipula del contratto di lavoro; in particolare, nei casi di difficile qualificazione a causa della natura intellettuale dell'attività svolta (come quello dell'attività lavorativa prestata da un libero professionista in favore di una organizzazione imprenditoriale) l'essenziale criterio distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, deve necessariamente essere accertato o escluso sulla base di elementi sussidiari che il giudice di merito deve individuare con accertamento di fatto, incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato (nel caso di specie, la S.C. ha ritenuto esente da vizi la sentenza di merito che aveva qualificato come rapporto di lavoro subordinato quello svolto da due medici all'interno di una clinica privata sulla base di indici quali il loro inserimento in turni lavorativi predisposti dalla clinica, la sottoposizione a direttive circa lo svolgimento dell'attività, l'obbligo di rimettersi alla pianificazione dell'amministrazione della clinica in ordine alla fruizione delle ferie) (Cass. 10043/04); che i requisiti della subordinazione si configurano nel fatto dell'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, per cui l'attività del primo viene regolata non in modo predeterminato, ma secondo le mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione imprenditoriale, in esecuzione di un vincolo di natura personale ed a prescindere dalla rilevanza di un determinato risultato, qualora, peraltro, l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alla altrui direttive, quale tratto tipico della subordinazione nel senso suesposto, non sia agevolmente apprezzabile e valutabile a causa del concreto atteggiarsi del rapporto, occorre far riferimento al altri criteri -complementari e sussidiari – quali la collaborazione sistematica e nonoccasionale, l'osservanza di un orario predeterminato, il versamento, a cadenza fisse, di una retribuzione prestabilita, il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro, l'assenza, in capo al lavoratore, di una sia pure minima struttura imprenditoriale e di rischio economico (Cass. 8804/94). Nella specie la Corte di Appello si è sostanzialmente adeguata ai principi elaborati dallagiurisprudenza di questa Corte, in quanto ha fondato la propria decisione sul rilievo che il datore di lavoro, attraverso l'imposizione di un orario di lavoro, cui la Consiglio era tenuta, esercitava il proprio controllo sull'osservanza da parte di quest'ultima dell'orario di lavoro esplicando in tal modo il proprio potere direttivo, organizzativo e gerarchico. Risultando dimostrata la collaborazione sistematica e non occasionale, l'osservanza di un orario predeterminato, il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro secondo le mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione imprenditoriale, correttamente e con motivazione adeguata, il giudice

di appello ha, quindi, ritenuto la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato (v. anche Cass. 13858/2009). Il quarto motivo è pure infondato. Come puntualmente rilevato dalla sentenza impugnata, la contestazione sul quantum è tardiva non essendo state mossi rilevi in merito nel primo grado di giudizio; d'altra parte la stessa contestazione è pure generica e si sostanzia in una inammissibile contestazione su un accertamento di fatto quale quello ricavato da una consulenza tecnica d'ufficio apprezzabile solo dal giudice di merito.
Le spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;
Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio liquidate in € 50,00 per esborsi ed € 3.000,00 per compensi oltre accessori di legge.