

Suprema Corte di Cassazione

sezione lavoro

sentenza n. 2885 10 febbraio 2014

Svolgimento del processo

La Corte d'Appello di Lecce ha accolto il gravame proposto dall'Istituto di V.I.G. s.p.a. e, in riforma della sentenza del Tribunale di Brindisi, ha respinto integralmente la domanda di Z. volta al conseguimento delle differenze retributive e del T.F.R., maturati in relazione all'attività lavorativa svolta nel periodo dal 1.10.1997 al 10.5.2002 prima in qualità di collaboratore coordinato e continuativo e poi come lavoratore dipendente. Ha respinto altresì la domanda risarcitoria avanzata per effetto del comportamento "mobbizzante" tenuto dalla società nei suoi confronti. Quanto all'appello incidentale proposto dallo Z. ne ha dichiarato l'inammissibilità stante la tardività della sua proposizione.

In particolare la Corte territoriale ha accertato interesse dello stesso lavoratore, che era retribuito in percentuale sui contratti conclusi ed sugli incassi conseguiti. Ha poi sottolineato che lo Z. prestava attività analoga anche nell'interesse di un'altra società – la S.C.- diversa dalla I.G. s.p.a. Ha quindi escluso che l'utilizzazione di un'auto recante il logo dell'azienda fosse significativa dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, evidenziando che si trattava piuttosto di una modalità di svolgimento dell'attività concordata al fine di rendere più visibile il servizio, nell'interesse di entrambe le parti. Quanto all'utilizzazione di un telefono cellulare a lui assegnato sottolineava che si trattava di uno strumento che, sebbene potesse aver facilitato in alcune occasioni i contatti tra lo Z. e le guardie giurate, non era di per sé sufficiente a far propendere per la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Con riguardo poi al dedotto svolgimento da parte dello Z. di un'attività di piantonamento e di vigilanza in senso stretto, la Corte d'appello ne ha verificato il carattere del tutto occasionale e nel contempo ha escluso che allo Z. fosse mai stato affidato il compito di predisporre i turni di servizio delle guardie giurate addette al controllo. Per quanto concerne le differenze retributive, chieste e riconosciute dal Tribunale, il giudice di appello ne ha escluso la spettanza sul rilievo che, nel calcolarle, si doveva tenere conto dei ricavi conseguiti dallo Z. quale percentuale sugli incassi ottenuti dalla resistente sugli abbonamenti. In conclusione la Corte di Appello ha ritenuto che, ove pure ammessa l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato per tutta la durata della collaborazione, comunque il compenso erogato era proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto e, pur precisando che al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non era applicabile ratione temporis la disciplina dettata dal d.lgs. n. 276 del 2003 che ha esteso anche a questi rapporti l'obbligo di erogare un compenso parametrato a quello spettante al lavoratore subordinato che svolga mansioni sovrapponibili, ha escluso che si potesse in concreto ritenere violato l'art. 36 Cost. Con riferimento al preteso comportamento mobbizzante del datore di lavoro il giudice di appello, andando ancora una volta di contrario avviso rispetto a quanto ritenuto dal Tribunale, ha escluso che le scelte organizzative adottate ed i richiami dei quali lo Z. era stato destinatario ne fossero l'espressione.

Con riguardo infine alla richiesta di risarcimento del danno esistenziale la Corte territoriale ha rilevato che le allegazioni al riguardo erano generiche e non consentivano di comprendere su quale specifico diritto del lavoratore la condotta datoriale avrebbe inciso. Quanto, infine, all'appello incidentale il giudice di appello ne ha accertato l'inammissibilità per

essere stato tardivamente proposto.
Per la Cassazione della sentenza ricorre L. Z. che articola otto motivi di ricorso.
Resiste con controricorso la I.G. s.p.a.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2094 c.c. in relazione all'art. 360 n. 3. Inoltre si duole dell'omesso esame di alcune delle testimonianze acquisite e denuncia il conseguente difetto di motivazione della sentenza sul punto. Con il secondo motivo di ricorso, denuncia la violazione dell' art. 2094 c.c. in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c. e la contraddittorietà della motivazione in relazione alla circostanza decisiva dello svolgimento dell'attività in maniera svincolata dal potere direttivo del datore di lavoro che poi, per altro verso, viene invece accertato attraverso una serie di circostanze di fatto determinanti e di emergenze testimoniali non correttamente valorizzate. In particolare sottolinea come non siano tra loro conciliabili lo svolgimento di una pur sporadica attività di piantonamento su disposizione aziendale con l'affermazione della natura autonoma della prestazione svolto nell'esclusivo interesse del lavoratore. Con il terzo motivo di ricorso poi è denunciata la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 133 r.d. 18 giugno 1931 n. 773 in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c. In particolare secondo il ricorrente la Corte territoriale avrebbe, ancora una volta, con motivazione inadeguata ed in violazione delle regole sulla valutazione delle prove acquisite al processo, immotivatamente omesso di prendere in considerazione che ai sensi dell'art. 133 del r.d. n. 773 del 1931 l'attività di guardia giurata può essere svolta anche da personale che non sia in possesso del relativo decreto e del porto d'armi e che i testi N. e S. avevano confermato lo svolgimento di attività di piantonamento e vigilanza, contraddittoriamente ritenute irrilevanti sebbene ne fosse stata accertata la prestazione su disposizione aziendale. Con il quarto motivo ci si duole della violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2702 c.c. in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c. posto che la Corte di merito ha omesso di valutare che lo Z. era stato assunto con contratto scritto del 2.4.2001 mai disconosciuto né in alcun modo contestato del quale tuttavia il giudice di appello non ha tenuto alcun conto ritenendo, arbitrariamente, che il rapporto di lavoro subordinato fosse fittizio. Inoltre la Corte Salentina avrebbe omesso di precisare sulla base di quali elementi di prova aveva inteso disattendere il contenuto del contratto di lavoro stipulato tra le parti. Con il quinto motivo, ancora in violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2702 c.c., si lamenta l'omesso esame del contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato tra le parti il 27.2.1998 dal cui contenuto era possibile evincere che il rapporto con lo Z. non aveva le caratteristiche della prestazione autonoma ma piuttosto quelle del rapporto di lavoro subordinato avuto riguardo alle modalità della prestazione all'utilizzazione di strumenti ed attrezzature aziendali ed alla pattuizione di un compenso mensile. Inoltre, e sotto il diverso profilo del vizio di motivazione, denuncia ancora una volta l'omesso esame del contratto di collaborazione su richiamato, tanto in violazione anche dell'art. 360, comma 1 n. 5 c.p.c.. preso in considerazione. L'ultimo motivo infine ha riguardo alla violazione dell'art. 436 c.p.c. per avere il giudice di appello dichiarato inammissibile il ricorso incidentale dello Z. sebbene lo stesso fosse stato ritualmente proposto unitamente alla costituzione in appello nel termine di dieci giorni dall'udienza fissata per la discussione del gravame. Il ricorso è infondato. Va premesso in via generale che costituisce principio più volte affermato da questa Corte, ed al quale si intende dare continuità, quello secondo il quale il ricorso per cassazione non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, ma solo la facoltà di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, le argomentazioni svolte dal giudice di merito.

E' a quest'ultimo, infatti, che spetta, in via esclusiva, il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad essi sottesi, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge. Ne consegue che il preteso vizio di motivazione sotto il profilo della omissione, insufficienza, contraddittorietà della medesima, può legittimamente dirsi sussistente solo quando, nel ragionamento del giudice di merito, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista un insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico-giuridico posto a base della decisione (cfr in tal senso, tra le tante Cass. 16.12.2011 n. 27197 ma già Cass. 7.2.2004 n. 2357). Fatta questa premessa di carattere generale e venendo quindi all'esame delle singole censure formulate, tutte prospettate, con la sola eccezione dell'ottavo motivo di ricorso, sia sotto il profilo della violazione di legge che sotto il profilo del vizio di motivazione, si osserva quanto segue: 1.- per quanto riguarda l'errato accertamento della natura autonoma del rapporto di lavoro intercorso tra le parti ed in particolare l'omessa valutazione delle dichiarazioni testimoniali rese dai testi N. e S. è appena il caso di richiamare i principi su ricordati per affermare ancora una volta che la scelta degli elementi di prova da porre a fondamento della decisione, purché sorretta da un ragionamento logico coerente, è rimessa al giudice di merito e non può essere rivisitata dalla Cassazione in sede di legittimità a meno che non emerga con evidenza che alcune circostanze di fatto decisive se esaminate per l'accoglimento della domanda non siano state immotivatamente trascurate.

Al contrario la sentenza qui impugnata ha fatto una scelta consapevole delle risultanze istruttorie ed in particolare ha dato conto proprio delle dichiarazioni dei testi N. e S. dandone una lettura coerente con le altre risultanze probatorie e così ricostruendo un quadro fattuale che ha ritenuto inidoneo a comprovare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Ha delineato esattamente le modalità di svolgimento della prestazione che ha identificato sostanzialmente in un'attività di promozione del servizio di vigilanza, di raccolta degli abbonamenti e di incasso dei canoni svolta senza vincoli di orario e nel proprio personale interesse essendo il compenso collegato percentualmente agli incassi della società. Ha dato conto delle ragioni per le quali l'utilizzazione di un telefonino e di un'auto aziendale non fosse significativa della natura subordinata del rapporto. Ha puntualmente accertato che i compiti svolti non erano riconducibili ad un'attività di piantonamento e vigilanza e che la sua attività promozionale non subiva controlli e condizionamenti da parte datoriale ed era organizzata in assoluta autonomia. Peraltro nel ricorso per cassazione non viene specificato quale sarebbe l'elemento decisivo il cui esame sarebbe stato omesso, né quale sarebbe lo snodo contraddittorio della motivazione che, al contrario, si palesa logica e coerente con gli accertamenti di fatto posti a suo fondamento. Il secondo, il terzo, il quarto ed il quinto motivo di ricorso. Con il sesto motivo di ricorso, sempre violando gli artt. 115 e 116 c.p.c., ed inoltre l'art. 2099 c.c., la Corte avrebbe disatteso le risultanze della consulenza contabile disposta in primo grado ritenendo necessario che dai compensi dovuti si scomputassero le somme erogate dalla società S.C. s.r.l. con la quale il ricorrente aveva un rapporto di collaborazione dal 16.3.1998. peraltro, contraddittoriamente ed in violazione dell'art. 360 comma 1 n. 5 c.p.c. da un canto ha ritenuto che l'attività di promozione degli abbonamenti era svolta in favore della S.C. s.r.l. e dall'altro affermava che le somme erogate per tale attività provenivano da questa società e non dalla I.G. s.p.a. di tal che non potevano essere scomputate dal calcolo delle somme dovute da quest'ultima società effettuato dal

ctu.
Con il settimo motivo di ricorso è censurata la sentenza, ancora in violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. oltre che per contraddittorietà della motivazione, laddove non ha riconosciuto al ricorrente il chiesto danno da "mobbing" sebbene fossero emersi con chiarezza comportamenti denigratori e

offensivi e fosse stato, altrettanto chiaramente, puntualmente allegato un conseguente danno alla salute che la Corte territoriale, al contrario, non aveva ricorso, che attengono per diversi aspetti alla qualificazione dell'attività lavorativa svolta, possono essere esaminati congiuntamente ed anch'essi, per le ragioni che di seguito si espongono, sono infondati. Prima di procedere al loro esame dettagliato va qui rammentato che l'esistenza di un contratto scritto di lavoro, sia esso di natura subordinata sia invece di collaborazione coordinata e continuativa, non è decisivo nella qualificazione del rapporto intercorso tra le parti. Va ricordato che, per principio consolidato della giurisprudenza di legittimità, qualsiasi attività lavorativa può espletarsi in termini di subordinazione ovvero di autonomia secondo lo schema che le parti affidano in concreto all'atteggiarsi del rapporto. Inoltre è altrettanto pacifico che il nomen iuris utilizzato dalle parti non è decisivo e deve essere verificato in concreto attraverso l'atteggiarsi del rapporto e il riscontro dell'esistenza degli elementi essenziali della subordinazione che, come è noto, vanno individuati nell'espressione del potere disciplinare del datore di lavoro, nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione gestita dal medesimo, nel controllo specifico e analitico da parte di quest'ultimo sull'attività del lavoratore. In sostanza "Il carattere distintivo essenziale del rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo è la subordinazione intesa come vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo (organizzativo e disciplinare) del datore di lavoro, che deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, sia pure diversamente atteggiata in relazione alle peculiarità di queste ultime, non prescindendo, altresì, dalla preventiva ricerca della volontà delle parti per accertare, anche attraverso il nomen iuris attribuito al rapporto, come le stesse abbiano inteso qualificare detto rapporto, senza, peraltro, che tale accertamento sia disgiunto da una verifica dei risultati con riguardo alle caratteristiche e modalità concretamente assunte dalla prestazione stessa nel corso del suo svolgimento". (cfr. fra le tante, Cass. 19 novembre 2003, n. 17549 e più recentemente Cass. 28.7.2008 n. 20532). In mancanza dei citati elementi essenziali, il discrimine può anche desumersi da una serie di elementi secondari, e per ciò stesso sussidiari, globalmente valutabili nel senso dell'uno o dell'altro schema del rapporto, ed il cui onere di deduzione, allegazione e prova cede a carico di chi chiede l'accertamento della pretesa diversa natura denunciata (cfr. Cass. 10.5.2005 n. 9738). Ciò posto ritiene la Corte che la sentenza del giudice di appello non si presti alle censure che le vengono mosse.

Il giudice di appello ha verificato in fatto la assoluta occasionalità dei servizi di piantonamento e ne ha esplicitamente tenuto conto escludendo, con motivazione logica e coerente, la decisività di tale circostanza ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato puntualmente applicando i principi sopra richiamati in tema di qualificazione del rapporto di lavoro. La dedotta violazione dell'art. 133 del r.d. n. 773 del 1931, oltre a palesarsi come nuova, non risultando né dalla sentenza né dagli atti del giudizio di cassazione che la questione fosse mai stata prima posta, è comunque irrilevante atteso che, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, il giudice di appello ha tenuto conto di tutte le acquisizioni istruttorie e ricostruendo le testimonianze acquisite (ivi comprese quelle dei testi N. e S.) non ha affatto affermato che il lavoratore non avesse o potesse svolgere l'attività di piantonamento ma, piuttosto, che da un canto la stessa era stata assolutamente occasionale e dall'altro che, per non aver indossato mai la divisa né portato armi, la sua presenza risultava scarsamente dissuasiva e deterrente nei confronti di eventuali malintenzionati e dunque non adeguata allo scopo tipico della vigilanza. Quanto alla mancanza di prova della fittizietà del rapporto di lavoro ed alla carenza della motivazione sul punto, nel richiamare i principi già esposti si deve ritenere che la Corte di appello ha correttamente valutato tutte le emergenze istruttorie per verificare le modalità di concreta attuazione del rapporto.

In tema di distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il rapporto di lavoro autonomo, le concrete modalità di svolgimento del rapporto prevalgono sulla diversa volontà manifestata nella scrittura privata eventualmente sottoscritta dalle parti, ben potendo le qualificazioni riportate

nell'atto scritto risultare non esatte, per mero errore delle parti o per volontà delle stesse, che intendano usufruire di una normativa specifica o eluderla. In definitiva, la formale qualificazione operata dalle parti in sede di conclusione del contratto individuale, seppure rilevante, non è determinante e non esime il giudice dal puntuale accertamento del comportamento in concreto tenuto nell'attuazione del rapporto (cfr al riguardo Cass. 23.7.2004 n. 13872 e Cass. 27.7.2009 n. 17455).

A tali principi si è correttamente attenuta la Corte Salentina procedendo alla valutazione degli elementi probatori, ivi compresa l'interpretazione degli atti scritti, con motivazione congrua e logica che non è, pertanto, sindacabile in sede di legittimità perché si tratta di attività istituzionalmente riservata al giudice di merito. Ad analoghe considerazioni si presta la censura relativa al preteso omesso esame del contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato il 27.2.1998. La Corte infatti ha preso le mosse proprio dall'interpretazione del contratto e ne ha verificato la tenuta attraverso le risultanze dell'istruttoria testimoniale. Peraltro, nella specie, la censura è anche carente sotto il profilo dell'autosufficienza in quanto non solo nel ricorso non è riportato il contratto ma, neppure, è indicato dove rinvenirlo negli atti (cfr. in tema di autosufficienza del ricorso Cass s.u. 3.11.2011 n. 22726 dove si è affermato che "In tema di giudizio per cassazione, l'onere del ricorrente, di cui all'art. 369, secondo comma, n. 4, cod. proc. civ., così come modificato dall'art. 7 del d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, di produrre, a pena di improcedibilità del ricorso, "gli atti processuali, i documenti, i contratti o accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda" è soddisfatto, sulla base del principio di strumentalità delle forme processuali, quanto agli atti e ai documenti contenuti nel fascicolo di parte, anche mediante la produzione del fascicolo nel quale essi siano contenuti e, quanto agli atti e ai documenti contenuti nel fascicolo d'ufficio, mediante il deposito della richiesta di trasmissione di detto fascicolo presentata alla cancelleria del giudice che ha pronunciato la sentenza impugnata e restituita al richiedente munita di visto ai sensi dell'art. 369, terzo comma, cod. proc. civ., ferma, in ogni caso, l'esigenza di specifica indicazione, a pena di inammissibilità ex art. 366, n. 6, cod. proc. civ., degli atti, dei documenti e dei dati necessari al reperimento degli stessi).

Ancora, poi, rientra nella valutazione delle emergenze istruttorie sottratta al sindacato del giudice di legittimità la dedotta violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2099 c.c. laddove si censura la sentenza per aver ritenuto detraibili dagli importi accertati dal ctu di primo grado le somme erogate da un terzo, la S.C. s.r.l.. Va osservato, peraltro, che la Corte di merito, ha escluso del tutto l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, e il richiamo alle somme corrisposte da terzi rafforza semmai il convincimento della natura autonoma delle prestazioni rese. Ugualmente si pretende un nuovo esame delle risultanze istruttorie secondo una diversa e più favorevole prospettazione delle stesse laddove si censurano le conclusioni alle quali perviene la Corte in tema di danno conseguente ad un preteso comportamento mobbizzante che, viceversa il giudice di appello non ha ravvisato all'esito dell'esame delle allegazioni e prove sul punto. E' noto che la nozione di mobbing è ravvisabile nella condotta del datore di lavoro, protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti), diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa – in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. – la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica) (cfr. Cass. 25.7.2013 n. 18093). Appare allora coerente con tali principi l'aver considerato inidoneo a dimostrare l'intento persecutorio o la volontà di emarginare il lavoratore il mero fatto di aver operato scelte organizzative che, pur non gradite allo Z., fossero tuttavia funzionali ai fini da perseguire con l'attività che era a lui demandata. Resta di conseguenza assorbita ogni questione relativa alla prova del danno da mobbing conseguente. Quanto all'ultimo motivo di ricorso si osserva che sebbene effettivamente dall'esame degli atti risulti che l'appello incidentale era stato effettivamente notificato e poi depositato nei termini di legge, tuttavia il suo esame (e dunque un eventuale rinvio alla Corte di merito perché verifichi la

spettanza delle somme calcolate per differenze retributive dal consulente contabile di primo grado) resta assorbito dall'avvenuto accertamento della natura autonoma del rapporto intercorso tra le parti.

In conclusione il ricorso deve essere respinto e le spese, liquidate in dispositivo vanno poste a carico della parte soccombente.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso.
Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio liquidate in € 3000,00 per compensi professionali ed in € 100,00 per esborsi oltre agli accessori dovuti per legge.