

## **Fatto**

Con sentenza in data 16 maggio 2003, la Corte di appello di Roma, accogliendo l'appello proposto dalla C. Lotti & Associati - Società di Ingegneria p.a. nei confronti della sig. A.M., avverso la sentenza del Tribunale di Roma in data 6 aprile 2001, rigettava la domanda della A., accolta invece dal primo giudice, volta a sentir dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti e la illegittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice il 4 agosto 1999, con ordine giudiziale di reintegrazione nel posto di lavoro e condanna al pagamento delle retribuzioni sino alla reintegra, oltre che di differenze retributive maturate.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre A.M. per tre motivi.

Resiste la società con controricorso illustrato con memoria.

## **Diritto**

Con i primi due motivi di ricorso, la lavoratrice deduce violazione e falsa applicazione di norme di diritto, mentre con il terzo motivo denuncia difetto ed illogicità di motivazione. Sostiene, con particolare riferimento all'art. 2094 c.c., che la Corte di appello non aveva adeguatamente valutato le caratteristiche proprie del rapporto di lavoro, connotato dalla subordinazione e dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale. Peraltro, da un lato, anche nel rapporto di lavoro subordinato erano possibili margini di autonomia del lavoratore e, dall'altro, le direttive datoriali potevano anche essere impartite in via preventiva e programmatica e non necessariamente continue, dettagliate e strettamente vincolanti. Inoltre, la Corte di merito non avrebbe considerato l'assenza di prova in ordine al carattere professionale o imprenditoriale del servizio mensa e il difetto di struttura imprenditoriale dell'attività della A. che quindi non avrebbe potuto assumere in appalto la gestione della mensa. Neppure aveva preso in considerazione, il giudice di appello, altre attività collaterali svolte dalla lavoratrice in favore della società (preparazione e timbratura dei blocchetti mensa, ordinazione dei pasti a mezzo fax così vincolando la società con la propria firma, controllo delle fatture), elementi tutti indicativi della natura subordinata del rapporto di lavoro.

La circostanza che la A. era stata assunta per sostituire una dipendente andata in pensione e che, dopo il licenziamento della stessa A. costei era stata sostituita da altra lavoratrice subordinata, depongono nel senso che anche il rapporto di cui è causa era pure di lavoro subordinato. In presenza di tali dati, vieppiù si sarebbe imposto il ricorso agli altri criteri sussidiari di identificazione del rapporto di lavoro indicati dalla giurisprudenza (oggetto della prestazione, organizzazione di impresa, incidenza del rischio, inserimento del lavoratore nell'impresa, sistema di retribuzione, orario di lavoro, collaborazione, continuità della prestazione). Sotto il profilo del vizio di motivazione, infine, la ricorrente censura la sentenza impugnata per non avere adeguatamente esplicitato le ragioni del dissenso dalle argomentazioni accolte dal primo giudice. In ordine alle mansioni svolte dalla lavoratrice, la ricorrente ha richiamato le deposizioni dei testi C. e R..

Sostiene che non poteva desumersi il non assoggettamento al potere disciplinare del datore di lavoro dall'assenza di sanzioni irrogate dallo stesso se non vi era prova di concreti comportamenti sanzionabili. L'istruttoria avrebbe provato che in caso di assenza o ritardi la A. era tenuta ad avvertire la società e la circostanza che essa non dovesse dare giustificazione non avrebbe significato che non fosse sottoposta ai poteri di vigilanza e disciplinari del datore di lavoro.

Esaminando congiuntamente, per la stretta connessione delle censure, i tre motivi di impugnazione, la Corte ne rileva l'infondatezza.

La Corte di appello ha preliminarmente esposto le connotazioni proprie del rapporto di lavoro subordinato (e le differenze con il rapporto di lavoro autonomo secondo la giurisprudenza di questa Corte), essenzialmente rappresentate dall'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, con obbligo del primo di osservare le prescritte modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione, sicchè il ricorso ad altri criteri identificativi e discretivi si impone solo quando sia risultato non agevolmente identificabile nel caso concreto il detto criterio.

Il giudice di appello ha quindi ritenuto, a seguito dell'esame in concreto della fattispecie, che non vi era prova del vincolo di subordinazione e cioè dello svolgimento di prestazioni sotto la direzione ed il controllo continuativo della società, nè dell'assoggettamento della lavoratrice al potere gerarchico e disciplinare, a ordini specifici, a un controllo assiduo e costante (non essendo sufficienti direttive di carattere generali inerenti all'intrinseca natura della prestazione e del risultato) e, addirittura, di un obbligo giuridico di rendere la prestazione o di mettere a disposizione del datore di lavoro le energie lavorative.

Era risultato dalle deposizioni testimoniali (oltre che dalla documentazione) che, in presenza di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, la ricorrente si occupava della gestione del servizio mensa, della ultimazione della cottura dei precotti forniti da ditta esterna, della distribuzione dei pasti sui vassoi, del riassetto del locale mensa e della prenotazione dei pasti per il giorno successivo, della verifica della esattezza delle fatture. Essa non aveva obbligo di giustificare le assenze e lavorava in coincidenza con l'orario di apertura della mensa, con facoltà di farsi sostituire previa semplice comunicazione dell'assenza all'ufficio del personale.

L'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale non ha, in generale, rilievo decisivo e, in concreto, era risultato, un dato quanto meno ambiguo, non essendo certo che la mensa costituisse parte essenziale dell'attività di una società di ingegneria e fosse legata al ciclo produttivo dell'impresa, indispensabile per la sua sopravvivenza (come ritenuto invece dal primo giudice). Del pari non decisivi erano la misura fissa del compenso e la continuità della prestazione, dati compatibili anche con altro tipo di rapporto, l'orario delle prestazioni non costituiva elemento decisivo e, comunque, nel caso concreto, era determinato dalla natura stessa delle prestazioni nel servizio mensa.

Ritiene la Corte che la decisione impugnata si sottragga alle censure mosse dalla ricorrente. Questa Corte ha avuto occasione di affermare (Cass. 16 gennaio 1996, n. 326; v. altresì, Cass. 15 maggio 1987, n. 4515;) che costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo, il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo. In sede di legittimità è censurabile solo la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto, mentre costituisce accertamento di fatto, incensurabile in tale sede - se sorretto da motivazione adeguata e immune da vizi logici e giuridici - la valutazione delle risultanze processuali che hanno indotto il giudice ad includere il rapporto controverso nell'uno o nell'altro schema contrattuale. Sempre secondo la giurisprudenza di legittimità (cfr., in particolare Cass. 20 settembre 1989, n. 3930), requisito essenziale del rapporto di lavoro subordinato è la subordinazione, intesa questa come soggezione del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisca alle concrete modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, e non si risolva in direttive di carattere generale, volte a delineare l'organizzazione o il funzionamento dell'impresa.

Contrariamente, poi, all'assunto di parte ricorrente, la Corte di Cassazione (sent. 23 aprile 2001, n. 5989) ha sottolineato, ulteriormente che il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici (oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative) e deve essere concretamente apprezzato con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione.

Nel caso in esame, la ricorrente non ha posto in evidenza alcun elemento significativo di soggezione ai sopra riferiti poteri datoriali, tali non essendo, ovviamente, quei vincoli che, in relazione alla specificità dell'attività prestata, erano connaturati alla necessità che questa risultasse utile per il committente (in particolare, la necessità che le prestazioni relative alla mensa si attuassero in corrispondenza dell'orario dei pasti). Per contro, la Corte di appello ha accertato come la A. potesse anche farsi sostituire da altri nella sua attività in caso di assenza, e, addirittura, potesse assentarsi senza addurre giustificazioni, col solo obbligo di dare preavviso. Non è spiegabile, pertanto, in qual modo siffatta facoltà potesse conciliarsi con l'assoggettamento ad un puntuale e penetrante controllo datoriale sullo svolgimento dell'attività (salvo, s'intende, quello proprio di ciascun committente in ordine all'attuazione delle prestazioni preventivamente concordate). A tale riguardo, del tutto insufficiente è l'indicazione da parte della ricorrente delle singole attività in concreto svolte le quali, di per sè, potevano corrispondere sia a prestazioni di lavoro subordinato, sia a prestazioni (coordinate e continuative) di lavoro autonomo.

Non assume, poi, rilievo decisivo la circostanza che l'attività della A. non fosse attuata mediante una autonoma struttura imprenditoriale, anche perchè la stessa è stata inquadrata dal giudice di appello non in un rapporto di appalto ma, come detto, di collaborazione coordinata e continuativa. Le attività collaterali al servizio svolto, poste in luce dalla ricorrente (timbratura dei blocchetti mensa, ordinazione dei pasti via fax, controllo delle fatture), non sono affatto decisive nei senso della natura subordinata del rapporto di lavoro anche perchè limitati e ristretti poteri di rappresentanza dell'imprenditore (ordinazione del numero di pasti di volta in volta necessari a ditte esterne: testi C. e Rossi, per quanto sommariamente riferito nel ricorso, senza peraltro trascrizione della loro deposizione, necessaria ai fini dell'autosufficienza del ricorso per Cassazione) o di semplice e limitato riscontro contabile ben possono essere conferiti anche a soggetti esterni, comunque non vincolati dalla subordinazione.

Del tutto generico è l'indizio della subordinazione che la ricorrente intende desumere dalla circostanza, solo da lei riferita (per quanto risulta dal ricorso) che le lavoratrici che, rispettivamente, la avevano preceduta e seguita nelle dedotte mansioni, erano vincolate da un rapporto di lavoro subordinato. Quanto al "nomen iuris" del contratto all'origine del rapporto, non si è trattato di appalto, come sostiene la ricorrente per dar forza alla difesa secondo cui essa non avrebbe avuto una struttura

imprenditoriale e una assunzione di rischio escludenti la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, ma, come accertato dal giudice di merito, senza specifica contestazione sul punto da parte della A., di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa la quale non presuppone siffatte caratteristiche.

Nè sono stati minimamente accertati dalle indagini del giudice di merito, indizi dell'assoggettamento della lavoratrice al potere disciplinare della pretesa datrice di lavoro: vero è che l'assenza di provvedimenti disciplinari non esclude di per sè la sussistenza del relativo potere (il cui esercizio, per semplici ragioni contingenti, avrebbe potuto anche non avere avuto occasione di attuarsi), ma resta pur sempre la considerazione che avrebbe stato onere della A. addurre elementi concreti deponenti nel senso della sussistenza di siffatto potere.

Le considerazioni svolte inducono altresì ad escludere la sussistenza dei dedotti vizi di motivazione, considerando anche che la giurisprudenza di questa Corte (cfr., in particolare, Cass. 16 gennaio 1996, n. 326; 3 ottobre 1994, n. 8006) ha ben posto in evidenza come nel controllo in sede di legittimità della adeguatezza della motivazione del giudizio di fatto contenuto nella sentenza impugnata, i confini tra - da un lato - la debita verifica della indicazione da parte del giudice di merito di ragioni sufficienti, senza le quali la sentenza è invalida, e - dall'altro - il non ammissibile controllo della bontà e giustizia della decisione possano essere identificati tenendo presente che, in linea di principio, quando la motivazione lascia comprendere le ragioni della decisione, la sentenza è valida. Tale rilievo non esclude la necessità che dalla motivazione (alla luce del disposto del n. 5 dell'art. 360 c.p.c., nel testo di cui alla novella del 1950) risulti il rispetto, nella soluzione della questione di fatto, dei relativi canoni metodologici, dall'ordinamento direttamente espressi o comunque da esso ricavabili. Deve rimanere fermo, però, che la verifica compiuta al riguardo può concernere la legittimità della base del convincimento espresso dal giudice di merito e non questo convincimento in se stesso, come tale incensurabile. E' in questione, cioè, non la giustizia o meno della decisione, ma la presenza di difetti sintomatici di una possibile decisione ingiusta, che tali possono ritenersi solo se sussiste un'adeguata incidenza causale dell'errore oggetto di possibile rilievo in cassazione (esigenza a cui la legge allude con il riferimento al "punto decisivo"). In relazione, poi, al principio di autosufficienza del ricorso per Cassazione e del carattere limitato del relativo mezzo di Impugnazione, il vizio di motivazione non può costituire oggetto di una generica doglianza, ma sussiste l'onere del ricorrente di indicare le relative circostanze ed elementi, con riferimento anche all'incidenza causate dall'errore in questione.

A quest'ultimo proposito, la Corte rileva la assoluta genericità dei riferimenti alle acquisizioni istruttorie fatti dalla ricorrente, sicchè il ricorso presenta anche profili di inammissibilità. Conclusivamente, assorbito ogni altro profilo di censura, il ricorso deve essere rigettato.

L'alternanza dell'esito dei giudizi di merito costituisce giusto motivo di compensazione delle spese del giudizio di Cassazione.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.

Così deciso in Roma, il 6 aprile 2006.

Depositato in Cancelleria il 19 maggio 2006