

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MATTONE Sergio	- Presidente -
Dott. MAIORANO Francesco Antonio	- Consigliere -
Dott. MONACI Stefano	- rel. Consigliere -
Dott. DE MATTEIS Aldo	- Consigliere -
Dott. DI CERBO Vincenzo	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

PALACONGRESSI SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA LUIGI FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato MARESCA ARTURO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARCELLO PEDRAZZOLI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

INPS - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA DELLA FREZZA 17, presso l'Avvocatura Centrale dell'Istituto, presso rappresentato e difeso dagli avvocati CORRERA FABRIZIO, ANTONIETTA CORETTI, ANTONINO SGROI, giusta delega in calce alla copia notificata del ricorso;

- resistente con mandato -

contro

UNIRISCOSSIONI SPA;

- intimato -

avverso la sentenza n. 10/04 della Corte d'Appello di TRENTO, depositata il 24/03/04 - R.G.N. 91/2003;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/10/06 dal Consigliere Dott. Stefano MONACI;

udito l'Avvocato PEDRAZZOLI;

udito l'Avvocato MARITATO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. NARDI Vincenzo, che ha concluso per rigetto del ricorso.

## Fatto

La società Palacongressi s.r.l. di Riva del Garda ha presentato opposizione, ai sensi del D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46, art. 24, comma 5, avverso l'iscrizione a ruolo, operata da Uniriscossioni s.p.a. su richiesta dell'Inps, della somma di Euro 178.906,94 a titolo di contributi previdenziali, somme aggiuntive e sanzione una tantum, per una serie di prestazioni rese, nel corso degli anni dal 1995 al 2000, da oltre 500 collaboratori con funzioni di hostess ai congressi, e che, secondo l'Inps, avrebbero integrato rapporti di lavoro subordinato, anzichè di lavoro autonomo come indicato nei contratti stipulati dalle parti.

Il primo giudice rigettava l'opposizione, e questa pronuncia veniva confermata dalla Corte d'Appello di Trento con sentenza n. 10/2004, in data 24 marzo / 5 aprile 2004. Avverso questa sentenza, notificata il 9 aprile 2004, la società Palacongressi s.p.a. ha proposto ricorso per Cassazione, con sette motivi, notificato a mezzo del servizio postale con plico inviato l'otto giugno 2004, in termine, e pervenuto a destinazione il giorno successivo.

L'Inps non ha presentato difese scritte, ma ha partecipato alla discussione orale, mentre l'altra intimata società Uniriscossioni non ha svolto difese di sorta. Dopo la discussione, infine, la ricorrente Palacongressi ha presentato note di udienza.

## Diritto

1. Con il primo motivo la ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 c.c. in raffronto con l'art. 2222 c.c., con riguardo alla qualificazione del rapporto, in quanto il giudice d'appello avrebbe ritenuto che la semplice indicazione di direttive di massima, funzionali e strumentali ai fini economici dell'impresa, integri la subordinazione. Nel caso di specie sarebbe stata prescelta una impostazione che allargava la subordinazione fino a ricomprendervi situazioni di solito annoverate nell'ambito del lavoro autonomo, senza richiedere il requisito della eterodirezione. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2092 e 2222 c.c. in riferimento alla L. 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23, comma 3, nella parte in cui la sentenza impugnata considera i rapporti di lavoro di brevissima durata avere di per se natura subordinata; con il terzo, trattato unitamente al precedente, l'omessa, contraddittoria ed insufficiente motivazione, con travisamento dei fatti, laddove la sentenza impugnata avrebbe assunto che nella specie avesse rilievo la disponibilità a lavorare negli intervalli ed avrebbe tratto dall'assenza di questa disponibilità elementi per qualificare il rapporto come di lavoro subordinato.

Con il quarto motivo la società Palacongressi lamenta l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, sul punto decisivo che il servizio e le attività che costituivano l'oggetto delle prestazioni dedotte nei rapporti in esame erano concordati fra le parti al momento dell'accordo e prima dell'esecuzione della prestazione.

La parte indica il punto come decisivo in quanto le indicazioni offerte nella fase iniziale, quando l'accordo si formava, non avrebbero costituito esercizio del potere direttivo; su questo punto la Corte d'Appello avrebbe tratto conclusioni non confortate dai dati probatori.

Con il quinto motivo la società eccepisce la nullità del procedimento per omessa pronuncia sulla istanza di rinnovazione parziale dell'istruttoria probatoria, e l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione sullo stesso punto. L'appellante aveva richiesto la riapertura dell'istruttoria sul punto, ritenuto di carattere decisivo, del momento in cui si era formato l'accordo, e la Corte d'appello non aveva spiegato perchè sarebbe stato irrilevante il chiarimento. Con il sesto motivo la ricorrente lamenta l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su alcuni punti ritenuti decisivi, vale a dire:

a) che la coordinatrice esercitava il potere gerarchico sui dipendenti per conto della Palacongressi e in particolare che i richiami da lei eventualmente fatti erano da considerarsi esercizio del potere disciplinare nei confronti delle hostess; b) che l'osservanza dell'orario di apertura della manifestazione fieristica era nella specie inerente alla prestazione concordata, non estrinsecazione di potere direttivo; c) che le hostess dovessero essere presenti anche in caso di calo nell'afflusso dei visitatori.

Infine, con il settimo ed ultimo motivo di impugnazione la ricorrente lamenta l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione sul punto decisivo della valutazione della volontà delle parti e dell'apprezzamento di quanto le parti avevano inteso concordare sulla natura del contratto.

2. Il ricorso non è fondato e non può trovare accoglimento. I vari motivi sono connessi tra loro, e come tali da trattare congiuntamente.

In realtà i vari motivi di impugnazione si riferiscono, sotto vari profili, al problema della qualificazione, come lavoro subordinato o come lavoro autonomo, delle prestazioni svolte ai congressi dalle hostess per conto della società Palacongressi, ma quella della natura, autonoma o subordinata, di un rapporto, è, appunto, una questione di fatto, riservata come tale al giudice del merito.

La sentenza di appello, confermando peraltro la valutazione espressa in proposito dal giudice di primo grado, ha ritenuto che, in relazione alle circostanze della fattispecie, quei rapporti di lavoro in contestazione rientrassero nell'ambito del lavoro subordinato e non in quello del lavoro autonomo.

3. Una parte delle censure della società sono inammissibili perchè contrappongono a quelle del giudice una propria ricostruzione, o, comunque, una propria valutazione, dei fatti materiali.

In particolare, l'allegazione secondo cui le hostess non sarebbero state sottoposte al potere gerarchico e disciplinare della coordinatrice è priva, in realtà, di riscontro nell'accertamento di fatto contenuto nella sentenza impugnata, che, per la verità, afferma il contrario alle pagine 9, 10 ed 11 (come, del resto, riconosce la stessa ricorrente a pag. 31 del ricorso), e motiva su questo punto facendo espresso riferimento alle risultanze testimoniali. Nello stesso modo, l'affermazione secondo cui l'osservanza dell'orario di apertura delle manifestazioni fieristiche sarebbe stata inerente alle prestazioni concordate, e non l'estrinsecazione di un potere direttivo, costituisce una semplice valutazione di parte che la ricorrente società Palacongressi contrappone a quella opposta del giudice del merito; da un punto di vista logico poteva, del resto, essere nello stesso tempo, da un lato, oggetto delle prestazioni concordate e, dall'altro lato, estrinsecazione del potere direttivo della struttura: questi due profili non contrastano necessariamente tra loro.

E' inammissibile, inoltre, perchè ripropone una questione di fatto non suscettibile di riesame nel giudizio di legittimità, anche la censura relativa al mancato accoglimento di alcune istanze istruttorie della ricorrente.

4. Altre censure della ricorrente, quelle contenute nel secondo e nel terzo motivo, non sono fondate perchè inconferenti.

Indipendentemente dalla rilevanza, o meno, degli indici cui fanno riferimento le due censure (in particolare, il carattere, subordinato, o autonomo, di un rapporto di lavoro, dipende dal suo contenuto, dalle sue caratteristiche, e dalle sue modalità di svolgimento, e prescinde dalla durata, lunga o breve che sia), per la verità, come risulta dalla lettura del testo, la sentenza non contiene l'affermazione che rapporti di lavoro di brevissima durata sarebbero necessariamente subordinati, nè trae elementi in favore della qualificazione dei rapporti come subordinati da un'eventuale disponibilità (che peraltro non risulta dall'accertamento di fatto contenuto nella sentenza stessa) delle hostess a lavorare durante gli intervalli. In realtà, la ricorrente fonda le proprie critiche sull'errata estrapolazione che il giudice avrebbe fatto da un terzo precedente di questa Corte (la sentenza n. 7468 del 9 novembre 2001/21 maggio 2002, relativa proprio ad un caso di assunzioni di un giorno nei settori del turismo e dei pubblici esercizi), citato nella pronunzia impugnata, ma, indipendentemente dalla fondatezza o meno, del rilievo, l'eventuale estrapolazione non ha inciso sul percorso motivazionale concreto della sentenza.

5. Per il resto le censure della società ricorrente, relative alla natura, autonoma piuttosto che subordinata, dei rapporti di lavoro, sono infondate.

Secondo l'orientamento ormai consolidato ribadito anche ultimamente da questa Corte, "l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore - che necessita della prova di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore - al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, gli altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, ed eventuali altri, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire gli indici rivelatori, complessivamente considerati e tali da prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, attraverso i quali diviene evidente nel caso concreto l'essenza del rapporto, e cioè la subordinazione, mediante la valutazione non atomistica ma complessiva delle risultanze processuali. La relativa valutazione di fatto di tali elementi è rimessa al giudice del merito, con la conseguenza che essa, se risulta immune da vizi giuridici ed adeguatamente motivata, è insindacabile in sede di legittimità, ove, invece, è censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto." (Cass. civ., 24 febbraio 2006, n. 4171; nello stesso, senso, tra le più recenti, 25 ottobre 2004, n. 20669; 17 gennaio 2004, n. 669).

Nel caso ora in esame i criteri generali ed astratti applicati alla fattispecie concreta appaiono corretti: la Corte d'Appello di Trento si è riportata a questa giurisprudenza di cassazione, sottolineando che "secondo l'orientamento costituito dalla S.C. (ex plurimis, Cass. n. 9492 del 13 giugno 2003) "ai fini della distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato è determinante la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione, la cui individuazione è desumibile da una serie di indici che, valutati complessivamente, sono idonei a provarne la sussistenza", e cioè dell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, dovendosi, pertanto, intendere la subordinazione come vincolo di natura personale, che si esplica sulle modalità di esecuzione della prestazione e non già sul solo risultato da essa prodotto", e che questa Corte (si cita la sentenza n. 9167 del 6/7/2001) si era anche fatta carico "dell'evoluzione di tale elemento rispetto alle tipologie nuove di tipo contrattuale (quali il lavoro di ufficio, il lavoro di gruppo a distanza, lavoro mobile, lavoro a domicilio, il telecommunicating, nelle quali l'attività dei prestatori è caratterizzata da un'ampia autonomia operativa), precisando tuttavia che tali attività "non escludono la subordinazione nella misura in cui, secondo direttivi di massima, esse risultino funzionali e strumentali ai fini economici dell'impresa".

6. La Corte d'Appello ha esaminato con diligenza, ed in dettaglio, i particolari emersi dall'istruttoria sul concreto svolgimento del rapporto tra la società Palacongressi s.r.l. e le hostess ed ha motivato

ampiamente, in maniera completa ed esaustiva, sulle ragioni per le quali, nel fare applicazione di quei criteri generale ed astratti, è giunta alla conclusione che nel caso concreto si trattasse di rapporti di lavoro subordinato, e non di lavoro autonomo.

A questo proposito sottolinea, in particolare:

che "i lavoratori erano inquadrati all'interno dell'organizzazione lavorativa della società appellante ricevendo (...) indicazioni specifiche sulle mansioni da svolgere impartite dall'azienda, nel briefing successivo alla stipula del contratto", con la conseguenza che soltanto in questa riunione, (quando l'impegno ormai era stato assunto, e non prima, quando il contratto non era stato ancora stipulato), "erano precisate le connotazioni essenziali operative della prestazione lavorativa (p. 9);

che le hostess erano tenute all'osservanza di queste prescrizioni per quanto riguarda l'orario di lavoro, e che per le eventuali violazioni erano sottoposte a controlli ed a rimproveri da parte della coordinatrice (p. 9);

che le modalità di pagamento del compenso, "uguale per tutti e rapportato alle ore lavorate", non erano incompatibili "con l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, apparendo la retribuzione rapportata ad un comune indice di riferimento e cioè le ore delle prestazioni effettuate" (p. 10).

La sentenza ha coordinato logicamente tutti questi elementi in un quadro unitario secondo cui "i dipendenti paiono inseriti all'interno dell'organizzazione aziendale del datore di lavoro, a cui favore mettevano a disposizione le proprie energie lavorative - in assenza di alcun rischio e sempre sotto la direzione e la vigilanza di parte datoriale - espressa in direttive operative impartite nel briefing affidata, per il controllo, alla coordinatrice, che esercitava il potere gerarchico e disciplinare sui dipendenti per conto della società", e ne ha dedotto conclusivamente che non era possibile "una qualificazione diversa da quella del lavoro subordinato".

Questa motivazione, che si sviluppa razionalmente, passaggio dopo passaggio, dal riscontro degli elementi di fatto alla conclusione in diritto, appare corretta ed adeguata, e non può essere riesaminata nel merito in questa sede di legittimità.

Di conseguenza, in base a tali considerazioni, i motivi di impugnazione relativi al carattere, autonomo o subordinato, dei rapporti di lavoro, risultano infondati sia sotto il profilo della violazione di legge, perchè, come si è detto, i criteri di distinzione individuati dalla sentenza, e da essa applicati, erano corretti, sia sotto il profilo del difetto di motivazione perchè la motivazione era completa ed adeguata.

7. E' infondata, infine, anche la censura, svolta nell'ultimo motivo di impugnazione, sulla mancata valutazione della volontà delle parti e dell'apprezzamento di quanto di quanto queste ultime avevano inteso concordare in sede di stipulazione sulla natura del contratto.

L'eventuale indicazione data al rapporto dalle parti non può avere decisivo di fronte all'accertamento di situazione di fatto non corrispondente a quella previsione.

Secondo l'insegnamento di questa Corte, "nel procedimento di qualificazione del contratto, il giudice di merito non è vincolato dal "nomen iuris" che ad esso hanno attribuito le parti, pur dovendo tener conto anche di questo dato, ma deve ricercare ed interpretare la concreta volontà dei contraenti stessi, avuto riguardo all'effettivo contenuto del rapporto e facendo applicazione delle regole ermeneutiche dettate dagli art. 1362 c.c., ss." (Cass. civ., 20 novembre 2002, n. 16342). Anche in materia di lavoro l'eventuale nomen iuris utilizzato dalle parti, "non ha rilievo assorbente, poichè deve tenersi conto altresì, sul piano dell'interpretazione della volontà delle parti, del comportamento complessivo delle medesime, anche posteriore alla conclusione del contratto (art. 1362 c.c., comma 2)" (Cass. civ., 2 aprile 2002, n. 4682). Infatti l'accertamento della qualificazione che le parti abbiano inteso dare al rapporto non può essere disgiunto "da una verifica dei risultati con riguardo alle caratteristiche e modalità concretamente assunte dalla prestazione stessa nel corso del suo svolgimento" (Cass. civ., 19 novembre 2003, n. 17549), mentre il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto diventa "elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione, ma anche utilizzabile per l'accertamento di una diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto." (Cass. civ., 27 ottobre 2003, n. 16119).

Anche in materia di lavoro (come, del resto, più in generale in tutto l'ambito contrattuale) quel che rileva è il contenuto concreto di un accordo, che deve essere apprezzato e valutato dall'interprete, e non la terminologia, eventualmente errata, utilizzata dalle parti.

8. Il ricorso perciò è infondato, e deve essere respinto. In applicazione del criterio della soccombenza la ricorrente deve essere condannata alle spese del grado, che si liquidano nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese che liquida in Euro 10,00, oltre ad Euro 1.500,00 (millecinquecento) per onorari, oltre ad IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 12 ottobre 2006.

Depositato in Cancelleria il 30 gennaio 2007