

Con ordinanza n. 16720 del 14 giugno 2021, la sezione lavoro della Corte di Cassazione ha indicato i parametri normativi da utilizzare per individuazione della natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro.

Va premesso che, in sede di legittimità, la decisione che individua la natura del rapporto di lavoro intercorso tra le parti è censurabile solo limitatamente alla scelta di tali parametri normativi mentre l'accertamento degli elementi che rivelano l'effettiva presenza del parametro stesso nel caso concreto attraverso la valutazione delle risultanze processuali – e che sono idonei a ricondurre le prestazioni ad uno dei modelli – costituisce apprezzamento di fatto, che resta insindacabile in Cassazione, salva la ricorrenza del vizio di motivazione (Cass. civ., sez. lav., 9 aprile 2018, n. 8687).

Ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, è stato da tempo affermato che, la originaria volontà delle parti, intesa come programma negoziale pattuito (e non come mera utilizzazione di un nomen iuris), rileva fino a quando non sia comprovato uno scostamento consensuale da tale programma nella concreta fase di attuazione del rapporto, manifestandosi in tal caso per fatti concludenti una volontà successiva che prevale sulla precedente; il principio è stato ribadito, altresì, con specifico riguardo al contratto a progetto, attribuendo maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto, da cui è ricavabile l'effettiva volontà delle parti (iniziale o sopravvenuta), rispetto al "nomen iuris" adottato dalle parti (Cass. civ., sez. lav., 21 ottobre 2014, n. 22289).

In particolare, ai fini dell'accertamento della natura subordinata o autonoma di un rapporto di lavoro, la qualificazione data dalle parti al rapporto, pur non vincolante ed esaustiva ai fini della decisione, rappresenta pur sempre il punto di partenza dell'indagine del giudice e richiede adeguata motivazione per essere svalutata nel suo significato; pertanto, in ipotesi di lavoro che può essere svolto sia in regime di autonomia che di subordinazione, ben può il lavoratore – su cui grava il relativo onere – fornire, nonostante la diversa qualificazione data al rapporto, la prova della subordinazione, ma deve in tal caso provare, eventualmente anche in via indiziaria, la sussistenza degli estremi del rapporto subordinato.

Il problema della qualificazione del rapporto può risultare complesso con riferimento agli insegnanti di istituti privati: nelle situazioni incerte al confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, può risultare difficilmente applicabile al lavoro dell'insegnante il criterio dell'eterodirezione dell'attività, potendo più agevolmente propendersi per una valutazione complessiva degli indici sussidiari (indici che devono concorrere tra loro: inserimento nell'organizzazione, vincolo di orario, esclusività del rapporto, intensità della prestazione, inerenza al ciclo scolastico, alienità dei mezzi di produzione, retribuzione fissa a tempo senza rischio di risultato); con riguardo alla peculiarità di talune fattispecie, deve ritenersi decisiva la sottoposizione alle direttive generali e non specifiche e può decisivo il mancato inserimento in un quadro organizzativo complessivo, nonostante il vincolo di presenza, di orario e di rispetto dei programmi.

Nel caso di specie, il problema non era solamente quello di accertare quale fosse stato il lavoro svolto dalla lavoratrice in difformità rispetto a quello indicato nel contratto a progetto ma, più a monte, di valutare se l'attività specificata nel contratto di lavoro a progetto e le ulteriori prestazioni lavorative richieste dall'ente fossero inquadrabili nello schema legislativo del lavoro subordinato, accertamento non adeguatamente compiuto dal giudice di merito.

Riferimenti Normativi:

- art. 2094 c.c.