

Dalla Cassazione uno spunto di riflessione

Qualificazione del rapporto di lavoro e licenziamento

Luca Failla - Avvocato

Una recente pronuncia della Suprema Corte (sent. n. 17160 del 12 luglio 2017) propone una rinnovata analisi dei parametri in base ai quali è possibile individuare una linea di demarcazione tra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo.

In questa decisione la Suprema Corte utilizza poi l'accertamento raggiunto in tema di qualificazione del rapporto per delineare il conseguenziale corretto regime di tutele applicabile *ratione temporis* al recesso, riconoscendo l'illegittimità del licenziamento per la mancata concessione dei termini a difesa del lavoratore ai sensi dell'art. 7, Statuto dei lavoratori.

Tuttavia, al di là della fattispecie "licenziamento illegittimo", quello che appare significativamente è la riproposizione della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, che la Corte ricostruisce partendo dal *nomen juris* attribuito dalle parti al contratto di lavoro.

Il caso riguardava, in particolare, l'attività di vendita svolta dal ricorrente al di fuori dei locali aziendali, quale prestazione lavorativa riconducibile a quella "zona grigia" di c.d. "subordinazione attenuata" da sempre oggetto di analisi e oggi resa più complessa dal progressivo avvicinamento tra le due forme di lavoro (si veda da ultimo la legge n. 81/2017).

La Suprema Corte, richiamando peraltro il più recente precedente giurisprudenziale in materia (Cass. n. 16603/2009), ha confermato l'operazione interpretativa svolta dalla Corte d'Appello di Firenze, la quale - sulla base dei contratti stipulati tra le parti e delle risultanze testimoniali - aveva ritenuto sussistenti nella specie gli elementi indefettibili della subordinazione.

Nell'impostazione della Corte, i tratti fondamentali riconducibili alla subordinazione sarebbero risultati pacificamente dai seguenti elementi: il lavoratore consegnava dei prodotti commercializ-

zati dalla società, percepiva un compenso fisso (solo in parte in percentuale dipendente dalla quantità della merce consegnata), il mezzo assegnatogli per effettuare le consegne non era di sua proprietà, i prezzi erano determinati e non vi erano margini per sconti, aveva assegnata un'area operativa ed una clientela selezionata, doveva operare in un orario prestabilito, nonché con un ordine di consegna proveniente dalla società. Peraltro, non da ultimo, il suo operato quotidiano veniva controllato da un Ispettore commerciale.

Alla luce della operata (ri)qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, la pronuncia si focalizza quindi sul conseguente e non meno rilevante profilo del licenziamento.

Dalla definizione del rapporto quale subordinato, la Suprema Corte fa discendere le garanzie e tutele previste dal legislatore, accertando il configurarsi nel caso di specie di un licenziamento illegittimo in quanto irrogato al lavoratore in aperta violazione della procedura disciplinare sancita dall'art. 7, legge n. 300/1970, per mancata concessione al medesimo dipendente di un termine utile a consentire in concreto la sua difesa.

L'indisponibilità del tipo contrattuale tra autonomia e subordinazione

La decisione fornisce in realtà un utile spunto di riflessione in merito all'attualità della categoria della "subordinazione", soprattutto tenendo conto della sempre più labile linea di demarcazione che la separa dalla differente figura del lavoro autonomo.

Come noto, già da alcuni anni assistiamo ad un processo di evoluzione delle tradizionali categorie del diritto del lavoro, influenzato in questa opera di modernizzazione dall'incalzante evoluzione tecnologica.

Approfondimenti

Tale forma di progresso sta determinando da tempo un adattamento delle figure tradizionali della subordinazione e dell'autonomia ed un sempre maggiore ampliarsi di quella "zona grigia" e di confine in cui autonomia e subordinazione vengono distinte attraverso il ricorso ai criteri della etero-direzione (poi etero-organizzazione).

In particolar modo, la fattispecie della subordinazione vede oggi nella prassi smussati i suoi più rigidi e risalenti confini, per lasciare spazio ad un approccio influenzato da una più marcata flessibilità organizzativa, dove la *performance* e quindi il perseguimento di un risultato, divengono caratteri essenziali, pur nella consapevolezza che essi sono tradizionalmente tipici del rapporto di lavoro autonomo (1).

Assistiamo, infatti, ad una nuova articolazione del rapporto di lavoro subordinato ed autonomo rispetto alla loro tipizzazione originaria fondata sulla necessaria endiadi "etero-direzione" ovvero piena autonomia nella gestione della prestazione (elemento quest'ultimo che ritroviamo anche nelle modifiche apportate all'art. 409 c.p.c. dalla legge n. 81/2017).

Infatti, l'evoluzione normativa data da ultimo dal contributo di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e dalla "reviviscenza" dell'art. 409, n. 3, c.p.c. in tema di "rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" (soprattutto nella versione integrata dalla legge n. 81/2017), accentua oggi la modulazione del criterio tipico della subordinazione fondato sulla "etero-direzione" (e quindi sulla "etero-organizzazione"), aprendo la strada ad un rinnovato criterio di identificazione di quegli indici sussidiari della subordinazione che assumo rilevanza quando è il committente a dettare le modalità di tempo e di luogo della prestazione.

Pensiamo, da questo punto di vista, a quanta evoluzione c'è - da parte del legislatore - nella stessa formula del lavoro "agile", nel quale proprio gli elementi tipici della subordinazione e del controllo datoriale (l'orario e il luogo di lavoro) di-

vengono più labili per consentire maggiore "autonomia" al lavoratore subordinato.

Alla luce di quanto sopra, non può quindi non darsi atto di come ad oggi i tradizionali indici sintomatici della subordinazione debbano essere opportunamente calati in un quadro normativo ed operativo certamente caratterizzato da una significativa evoluzione.

In tale quadro, gli indici primari della subordinazione individuati dalla dottrina e giurisprudenza più risalente quali l'assoggettamento al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, hanno dovuto necessariamente lasciare spazio ad ulteriori noti parametri integrativi di carattere residuale e sussidiario quali: l'inserimento nell'organizzazione aziendale, la continuità temporale della prestazione (Cass. n. 25204/2013), la predeterminazione di un vincolo orario (Cass. n. 8883/2017; Cass. n. 17534/2002), le modalità e la forma della retribuzione (Trib. Roma n. 363/2017; Cass. n. 9256/2009), la proprietà degli strumenti di lavoro (Cass. n. 9812/2008), l'assenza di rischio economico (Cass. n. 1693/2016), la giustificazione delle assenze (Trib. Monza n. 529/2015; Cass. n. 21380/2008), il maggiore o minor margine di autonomia nell'esecuzione della prestazione (Cass. n. 25204/2013).

Tale processo di adattamento degli indici rivelatori della subordinazione ha già trovato in parte attuazione nella più recente giurisprudenza proprio con riferimento a quelle fattispecie "ibride", legate a posizioni lavorative come il lavoro dirigenziale, il lavoro intellettuale ed il lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali, i quali già da tempo sono stati ricondotti alla c.d. "subordinazione attenuata" (Cass. n. 9463/2016; Cass., n. 18414/2013; Cass. n. 5590/1994), dove la peculiare specializzazione caratterizzante la prestazione lavorativa rende indispensabili maggiori spazi di autonomia.

Infatti, nel caso in cui l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive datoriali non emerga in modo palese e risulti difficilmente accertabile in ragione della peculiare caratterizzazione del rapporto, la Suprema Corte ha ritenuto che la contestuale presenza di una pluralità di indici sussidiari possa essere complessivamente valutata quale indicativa della subordinazione

(1) G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, 2013, pag. 231; F. Carinci, R. De Luca Tama-

jo, P. Tosi, T. Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 2013, pag. 34 ss.

(Cass. n. 19568/2013; Cass. n. 66/2015; Cass. n. 28525/2008).

Nel caso esaminato dalla sentenza della Suprema Corte sopra commentata, infatti, a divenire determinanti nella qualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione sono stati proprio quegli indici di carattere residuale, individuati in particolar modo nella predeterminazione della clientela da parte della società datrice, la individuazione di una precisa area operativa da parte dell'azienda, la fissazione di turni e la assenza di una organizzazione autonoma in capo al lavoratore.

Quanto invece alle professioni intellettuali, dove ancora una volta è difficilmente ravvisabile il pieno assoggettamento del lavoratore alle direttive ed al controllo datoriale, deve segnalarsi come già da tempo la giurisprudenza si sia focalizzata sulla necessità di vagliare congiuntamente altri indicatori di carattere residuale quali la continuità e durata del rapporto, le modalità di erogazione della retribuzione, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la sussistenza o meno di poteri di auto organizzazione in capo al prestatore di lavoro (Cass. n. 22289/2014; Cass. n. 5886/2012; Tribunale Milano, 24 novembre 2006).

Preme, infine, puntualizzare come - per giurisprudenza ormai costante - l'indice sintomatico sussidiario del c.d. *nomen iuris* abbia perso ad oggi ogni valenza determinante ai fini della qualificazione del rapporto.

Come chiarito dalla giurisprudenza, ai fini della corretta valutazione della sussistenza o meno degli indici della subordinazione, deve aversi particolare attenzione alla "effettiva attività oggetto della prestazione" ed alle "modalità con cui tale prestazione sia svolta", senza dare alcuna determinante rilevanza al *nomen iuris* caratterizzante il contratto (Cass. n. 14296/2017; Cass. n. 3303/2016; Cass. n. 22289/2014; Cass. n. 25666/2007; Cass. n. 13935/2006).

È ormai principio consolidato quello per cui, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, assuma un valore determinante non certo il dato formalistico individuato dalle parti al momento della stipulazione del contratto, ma il concreto esplicarsi del rapporto e della prestazione lavora-

tiva nelle sue concrete ed effettive modalità operative.

La qualificazione del rapporto dovrà pertanto strettamente radicarsi nella oggettiva modalità di svolgimento della prestazione, con l'effetto che il *nomen iuris* diverrà un mero ausilio utile a contribuire alla qualificazione del rapporto, in mero affiancamento ad ulteriori indici rivelatori di carattere sussidiario.

La volontà definitoria delle parti di aderire ad una determinata tipologia contrattuale, rivestirà una certa rilevanza solo ed esclusivamente ove suffragata dai fatti, o meglio dalle concrete modalità operative di estrinsecazione della prestazione (Cass. n. 11589/2008).

Come noto, inoltre, la irrilevanza del *nomen iuris* ai fini qualificatori del rapporto di lavoro rappresenta il diretto corollario della nozione della c.d. "tassatività/indisponibilità del tipo contrattuale" (C. cost. n. 115/1994), in virtù della quale devono considerarsi illegittime le disposizioni normative (nonché, di riflesso, le operazioni definitorie realizzate dalle parti) che predeterminano a priori la natura del rapporto, qualificandola come lavoro autonomo, indipendentemente dalle caratteristiche fattive peculiari del medesimo.

La *ratio* del principio enucleato dalla Corte Costituzionale non può che ravvisarsi nella notoria posizione di debolezza contrattuale caratterizzante il prestatore di lavoro subordinato rispetto alla parte datoriale (2).

Secondo questo principio, diviene quindi irrilevante la volontà delle parti di sottrarre totalmente o parzialmente il rapporto alla disciplina legale della subordinazione al fine di ottenere benefici di carattere contributivo o fiscale, dovendo darsi priorità assoluta alla effettiva caratterizzazione del rapporto.

Sul punto, si segnala un significativo precedente del Tribunale di Milano (sent. n. 1432 del 14 maggio 2016), in cui è stata esaminata una fattispecie dove le mansioni svolte dal lavoratore, nonché le modalità di espletamento della prestazione stessa erano rimaste del tutto inalterate, sia nel periodo in cui il lavoratore risultava occupato come "autonomo" secondo la precisa formula

(2) M. Martone, *Contratto di lavoro e organizzazione, Contratto e Rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci, Padova, pag. 57; E. Ghera, *Su-*

bordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2006, n. 1, pag. 17.

Approfondimenti

contrattuale dell'epoca, sia nella fase in cui svolgeva la propria prestazione come "subordinato". Nel caso di specie, constatata una evidente continuità temporale della prestazione, accanto ad uno stabile inserimento del lavoratore nella compagine aziendale (caratterizzato peraltro dalla sottoposizione del medesimo a direttive e controlli datoriali), il Tribunale ha accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Tale interpretazione giudiziale prescinde del tutto dalla definizione prettamente formale del rapporto di lavoro effettuata dalle parti nel corso del tempo, dando assoluta priorità alla provata continuativa convergenza - per tutta la durata del rapporto di lavoro (sia come lavoratore subordinato sia come lavoratore autonomo) di tutti gli elementi rivelatori della subordinazione.

La casistica menzionata apre certamente uno spunto di analisi in merito alla effettiva irrilevanza della previsione contrattuale nel suo aspetto strettamente formalistico e nominalistico, imponendo oggi una chiara valorizzazione dei meri elementi fattuali caratterizzanti in concreto il rapporto di lavoro e l'espletamento della prestazione lavorativa.

Le conseguenze della qualificazione del rapporto quale subordinato

Stante la necessaria premessa di carattere sostanziale in tema di qualificazione del rapporto di lavoro, la Cassazione, nella decisione indicata in premessa porta inevitabilmente a svolgere alcune immediate riflessioni anche sotto il profilo strettamente procedurale e sanzionatorio.

Come evidente, la qualificazione del rapporto quale subordinato determina la conseguente applicazione della disciplina legale per lo stesso prevista dal legislatore, comprensiva delle dovute garanzie e tutele in caso di licenziamento illegittimo.

Nel caso analizzato dalla pronuncia n. 17160/2017, dove il licenziamento è stato intimato nell'anno 2007, la fattispecie trova la propria collocazione temporale in un momento antecedente alla entrata in vigore della c.d. Riforma Fornero (legge n. 92/2012), vedendo quindi applicabili *ratione temporis* il rito ordinario ex art. 414 c.p.c., nonché il regime sanzionatorio previsto dal vecchio articolo 18, legge n. 300/1970.

Interessante diviene quindi ipotizzare come la medesima fattispecie avrebbe potuto essere approssiata oggi, sia da un punto di vista processuale che sanzionatorio, alla luce delle peculiarità della Riforma Fornero. Ciò al fine di sottolineare la profonda evoluzione che ha caratterizzato la materia del licenziamento negli ultimi anni, sia da un punto di vista processuale che sostanziale. Con preciso riferimento alla procedura, appare manifesto come l'eventuale azione processuale promossa dal lavoratore in pendenza della Riforma Fornero, avrebbe dovuto essere esperita nelle forme di cui all'art. 1, comma 47 ss., legge n. 92/2012, il quale prevede espressamente come il rito si applichi "*alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*". La domanda finalizzata all'accertamento della qualificazione del rapporto - per espressa previsione normativa - anche in sede di rito Fornero avrebbe potuto proporsi quale domanda di accertamento prodromica alla domanda di dichiarazione della illegittimità del licenziamento.

La stessa avrebbe quindi dato apertura ad una fase c.d. "*sommatoria*", preliminare rispetto alla fase c.d. "*a cognizione piena o ordinaria*", di carattere eventuale e successivo.

Si evidenzia poi la sostanziale ed evidente evoluzione normativa dal punto di vista sanzionatorio. Nella impostazione di cui al comma 6, art. 18, Statuto dei lavoratori - nel testo oggi riformato dalla legge n. 92/2012 - un vizio di carattere procedurale quale quello evidenziato nel caso di specie dalla Suprema Corte in relazione all'art. 7, legge n. 300/1970, avrebbe incontrato una sanzione del tutto differente dalla reintegrazione, cioè la mera condanna al pagamento di una indennità risarcitoria omnicomprensiva tra le 6 e le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

La disciplina di cui al D.Lgs. n. 23/2015 (applicabile per tutti gli assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015) con la conseguente abrogazione del rito Fornero e del vecchio articolo 18, Statuto dei lavoratori, determinerebbe invece - con riferimento alla medesima fattispecie - un ritorno alla necessità di esperire l'azione processuale ex art. 414 c.p.c. ed individuerebbe un nuovo profilo sanzionatorio nell'attribuzione

di una indennità “non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità”.

Se da una parte, la qualificazione del rapporto di lavoro quale subordinato vede come necessaria conseguenza la applicazione delle menzionate tutele normative a fronte di un licenziamento illegittimo, dall’altra, il lavoro autonomo, proprio in ragione della spiccata libertà ed autonomia nella gestione della prestazione ad esso connaturata, si è sempre caratterizzato per l’assenza di peculiari tutele a fronte di un recesso di carattere arbitrario.

Con preciso riferimento al versante delle tutele, deve però essere segnalato che - ad oggi - se da un lato, come sopra ampiamente espresso, il rapporto di lavoro subordinato vede smussati i suoi caratteri peculiari avvicinandosi sempre più al rapporto di lavoro autonomo, dall’altro, ecco che con la nuova legge n. 81/2017 in tema di lavoro autonomo, alcune innovative forme di tutela sono state approntate anche in favore di questa ultima categoria contrattuale.

Pensiamo, una per tutte, alla disposizione di cui all’art. 3 della norma citata, ove si censurano quali “abusiva e priva di effetto” le clausole che

attribuiscono al committente la facoltà di “modificare unilateralmente le condizioni del contratto” o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di “recedere da esso senza congruo preavviso”, nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento. Allo stesso modo viene considerato “abusivo” il rifiuto del committente di stipulare il contratto con il prestatore in forma scritta.

A fronte dell’apposizione di tali clausole di carattere abusivo, il legislatore individua in capo al lavoratore autonomo un specifica tutela nel diritto al risarcimento dei danni patiti.

Pertanto, allo stato, anche per quanto attiene alla gestione del rapporto di natura prettamente autonoma, assistiamo ad una apertura ad un regime di effettive tutele.

In ogni caso, il principio della tassatività ed indisponibilità del tipo contrattuale permette di garantire alla parte lavoratrice la prevalenza della sostanza sulla forma e di garantire quindi la disponibilità di una serie di tutele a prescindere dalla qualificazione formalistica conferita dalle parti al contratto, avendo cura di osservare il concreto estrinsecarsi della prestazione lavorativa e delle sue effettive caratteristiche.

Cass. 12 luglio 2017, n. 17160

Licenziamento - Natura subordinata rapporto di lavoro - Lettera di recesso

Svolgimento del processo

- 1) La C.L. di Asti ed Alessandria Spa ha presentato ricorso chiedendo che venisse cassata la sentenza della Corte d’Appello di Firenze che aveva accolto l’appello di G. A., autotrasportatore addetto alla consegna dei prodotti lattiero caseari della società, avverso la sentenza del Tribunale di Lucca di rigetto della domanda diretta a far accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti a far tempo dal 1° dicembre 1995 e l’illegittimità del recesso, qualificato come licenziamento, comunicato in data 4 ottobre 2007, per mancato rispetto delle garanzie di cui all’art. 7, legge n. 300/1970, con condanna alla reintegrazione.
- 2) La Corte d’Appello di Firenze, riformando la sentenza del Tribunale che aveva ritenuto di natura autonoma il rapporto, ha accertato l’esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato ritenendo che tale subordinazione emergesse sia dai contratti prodotti, sia dall’istruttoria testimoniale. In particolare per la Corte da dette prove si evinceva che A. aveva il compito di “consegnare” i prodotti commercializzati dalla società, che il compenso era fisso e solo in parte in percentuale in relazione alla quantità di merce consegnata, che il mezzo usato non era di sua proprietà, che aveva un’area assegnata ed una clientela già acquisita, che vi era un preciso orario per il carico della merce e che l’ordine di consegna proveniva non già dal venditore, ma dall’azienda; infine che egli veniva controllato nel suo lavoro dall’ispettore commerciale, che i prezzi erano determinati dalla società, che non vi erano margini per sconti. La Corte ha poi ritenuto la nullità del licenziamento avvenuto con una lettera di recesso nell’ottobre 2007, riconducendo la fattispecie a quella di cui al licenziamento per mancanze, senza concedere termine a difesa prima di comminare la sanzione. Sono stati riconosciuti la sussistenza del rapporto subordinato, l’inquadramento nella qualifica di viaggiatore e piazzista, con condanna della C.L. al pagamento del Tfr e alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Approfondimenti

3) La ricorrente ha affidato la cassazione della sentenza a sette motivi. Ha resistito A. con controricorso ed ha svolto anche ricorso incidentale affidato ad un solo motivo, riguardante la violazione delle regole di liquidazione delle spese, depositando memoria ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

- 4) Con il primo motivo di ricorso la società ricorrente lamenta la violazione e/o falsa applicazione art. 2094 c.c. in relazione all'art. 360, c. 1, n. 3, c.p.c. per aver omesso la Corte territoriale di accertare gli elementi essenziali della subordinazione, avendo la sentenza evocato circostanze del tutto estranee alla nozione di subordinazione e non il requisito indefettibile e determinante, ossia il vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, mentre avrebbe elencato solo elementi di carattere sussidiario.
- 5) Con il secondo motivo si lamenta un omesso esame di fatti decisivi oggetto di discussione tra le parti, incompatibili con l'asserita subordinazione, in violazione art. 360, c. 1, n. 5, c.p.c., quali l'aver contrattato un corrispettivo a percentuale sui prodotti trasportati e consegnati, rimanendo a carico di A. le spese di gestione anche dell'automezzo della società datogli in comodato, la libertà di stabilire il "giro" delle consegne, senza orari prestabiliti nell'ambito di fasce orarie indicate dall'azienda.
- 6) Con il terzo motivo di ricorso si lamenta la violazione art. 360, c. 1, n. 3, c.p.c. in termini di violazione e falsa applicazione degli artt. 2094, 2222 e 1362 c.c., anche con riferimento agli artt. 1655 e 1678 c.c. e agli artt. 2, 5 e 6, D.Lgs. n. 286/2005 per omessa considerazione dell'imprescindibile elemento della volontà delle parti. Secondo la società ricorrente la Corte avrebbe erroneamente ravvisato gli estremi della subordinazione nell'esecuzione di una serie di contratti di consegna/trasporto cui implicitamente ha fatto riferimento la sentenza a partire dal primo contratto del 1° gennaio 1996, laddove le parti avevano esplicitamente assunto la particolare matrice contrattuale dei vari rapporti che, di volta in volta, faceva riferimento o ad un incarico per la consegna dei prodotti (i contratti del 1996, e del gennaio 1998), o ad un appalto di servizi di autotrasporto, o ad un "accordo commerciale per il trasporto di prodotti latticini e caseari", così violando anche il principio ribadito dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 75 del 7 maggio 2015 secondo cui il *nomen iuris* adoperato dai contraenti non può avere valore assoluto, ma non può neanche essere del tutto pretermesso.
- 7) con il quarto motivo di ricorso la società lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 132, n. 4, c.p.c. e comunque un vizio motivazionale previsto dal n. 5, art. 360 c.p.c. in termini di illogicità manifesta della motivazione e sua irriducibile contraddittorietà, perché la motivazione della sentenza sarebbe imperniata sulla verifica degli elementi fondamentali che distinguono il lavoratore subordinato rappresentante viaggiatore - piazzista dall'agente, lavoratore autonomo, in presenza di esplicita stipulazione tra le parti di una serie di distinti contratti di consegna/trasporto aventi oggetto inequivocabile, quale la consegna per conto della società dei prodotti dalla stessa commercializzati, oppure il servizio di trasporto dei prodotti caseari, a anche il carico, scarico e consegna dei prodotti di propria produzione dal punto di raccolta al punto vendita; oggetto affatto diverso da quello del contratto di agenzia.
- 8) Con il quinto motivo di gravame la ricorrente lamenta, con riferimento all'art. 360, c. 1, n. 3, c.p.c., la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 1 e 3 del Ccnl 1992 per i dipendenti viaggiatori e piazzisti settore terziario, anche in relazione agli artt. 2094, 2095 e 2103 c.c. Secondo la società la Corte avrebbe fatto un errato riferimento agli articoli del Ccnl citato che definiscono il viaggiatore - piazzista di prima e seconda categoria, perché tale norma contrattuale presuppone "a monte" la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, per disciplinare poi "a valle" l'inquadramento nell'una o nell'altra categoria.
- 9) Con il sesto motivo di ricorso la ricorrente lamenta, sempre con riferimento all'art. 360, c. 1, n. 3, c.p.c. la violazione e falsa applicazione degli artt. 1 e 3 del Ccnl 1992 per i dipendenti viaggiatori e piazzisti settore terziario in relazione agli artt. 1362 e 1363 c.c., oppure la violazione dell'art. 132 n. 4 c.p.c.. Secondo la società la Corte territoriale contraddittoriamente assumerebbe da una parte che il compito assegnato all'A. sarebbe quello di sola "consegna" dei prodotti commercializzati con un preciso orario di carico della merce, ma allo stesso tempo che le mansioni sarebbero riconducibili alla figura prevista e descritta dall'art. 3 del Ccnl citato, che regola l'attività di un lavoratore che, assunto stabilmente, ha l'incarico essenziale di collocare gli articoli trattati dall'azienda, anche provvedendo alla loro consegna, ma come attività meramente accidentale. In sostanza avrebbe errato la Corte nel ritenere che l'A. svolgesse anche attività di collocamento degli articoli e non solo di consegna degli stessi.
- 10) I motivi, che possono essere valutati congiuntamente essendo connessi, sono infondati. Le censure sono sostanzialmente dirette a lamentare un'errata riconduzione dell'attività svolta dal lavoratore a quella di cui al Ccnl dei viaggiatori e piazzisti, laddove i vari contratti di lavoro autonomo, stipulati tra le parti nel corso degli anni dal 1996 al 2007, avevano ricondotto tale attività ad altre e diverse figure contrattuali. La Corte territoriale ha effettuato una corretta, sia pure concisa, operazione interpretativa e, analizzando sia il contenuto dei contratti stipulati tra le parti, che le testimonianze raccolte in primo grado, ha individuato come oggetto della prestazione quello della collocazione e della consegna merce presso i clienti della società, quindi

le modalità della prestazione. In sostanza la sentenza ha motivato esaminando le risultanze istruttorie testimoniali dalle quali ha enucleato gli elementi ritenuti significativi per ricondurre l'attività dell'A. a quella del piazzista di seconda categoria, con compito di collocare - quindi vendere - la merce che consegnava secondo l'ordine proveniente dalla società.

11) Infondata invero è la censura della ricorrente laddove lamenta che la Corte non avrebbe accertato l'indefettibile elemento della subordinazione consistente nel vincolo di soggezione personale del prestatore di lavoro al datore di lavoro, avendo invece la sentenza riportato la testimonianza dove si fa riferimento al controllo dell'esecuzione della prestazione svolto da parte dell'ispettore commerciale (teste L.).

12) Questa Corte, come ricordato nella sentenza impugnata, si è già espressa in fattispecie analoga (cfr Cass. n. 16603/2009) precisando che nelle ipotesi di svolgimento della prestazione al di fuori dalla sede aziendale gli elementi distintivi tra l'attività di lavoratore autonomo - agente o simile - e quella di lavoratore subordinato in qualità di piazzista-rappresentante di commercio, consistono proprio nella esistenza di obblighi da parte del piazzista di visite quotidiane programmate dal datore di lavoro, nell'assenza di margini di scelta della clientela che è indicata dal datore di lavoro, come anche nell'utilizzo di strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, quali ad esempio l'automezzo utilizzato per la collocazione e la consegna della merce venduta. Tutti elementi riportati e valutati in sentenza e desunti dall'istruttoria testimoniale.

13) Deve peraltro ribadirsi che l'apprezzamento in concreto circa la riconducibilità di determinate prestazioni ad un rapporto di lavoro subordinato o autonomo si risolve in un accertamento di fatto incensurabile in Cassazione.

13) Infine va rilevato, con particolare riferimento al quarto motivo di ricorso, che ciò che è rilevante ai fini dell'accertamento della subordinazione e quindi della concreta volontà delle parti iniziale o sopravvenuta, sono l'effettiva attività oggetto della prestazione e le modalità con cui tale prestazione sia svolta, non il *nomen iuris* del contratto. (cfr. Cass. n. 22289/2014).

14) Con il settimo motivo di gravame la società lamenta l'omesso esame di fatti decisivi oggetto di discussione tra le parti, ai sensi dell'art. 360, c. 1, n. 5, c.p.c. e comunque la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c. e 7, legge n. 300/1970.

La Corte d'Appello avrebbe omesso di valutare che l'interruzione del rapporto era stata dovuta a grave inadempimento dell'A., che si era reso responsabile di ammanchi di indebite trattenute; che la contestazione dei fatti vi sarebbe stata, avendo la società inviato al lavoratore ben tre lettere di contestazione "dei fatti, il 4, 16 e 18 ottobre 2007 e che pertanto vi sarebbe stato, comunque, il rispetto del principio del contraddittorio ex art. 7, c. 3, legge n. 300/1970.

Il motivo è infondato. La natura subordinata della prestazione lavorativa dell'A., così come ritenuta dalla sentenza impugnata la cui motivazione, per quanto prima osservato, non è soggetta a censure, comporta l'applicazione al rapporto delle norme di cui all'art. 7 e 18, legge n. 300/1970. Dalle lettere della C.L. Spa, allegata in apposito fascicolo depositato con il ricorso, si ricava che la società ha contestato le inadempienze richiedendo delle giustificazioni, ma non ha poi concesso un termine per consentire in concreto tale difesa. In particolare già con la lettera del 4 ottobre 2007 la società aveva comunicato la risoluzione del rapporto, avendo intimato ad A. "la cessazione di qualunque servizio e l'immediata restituzione di tutti i beni di proprietà della società". Con la comunicazione del 18 ottobre 2007 la società ha soltanto confermato la risoluzione già intimata in precedenza. La decisione della Corte territoriale che ha ritenuto la nullità del licenziamento per violazione della procedura disciplinare sancita all'art. 7 citato è pertanto corretta. Peraltro la società non ha impugnato la statuizione della sentenza in punto di condanna anche al pagamento del Tfr, oltre che alla reintegrazione.

15) deve invece trovare accoglimento il ricorso incidentale di G. A. con cui si lamenta la violazione e /o falsa applicazione del D.M. n. 55/2014 artt. 2, 4, 5 e 28 e relative tabelle, dell'art. 13, comma 6, legge n. 247/2012, con riferimento alle spese processuali e agli onorari liquidati dalla Corte d'Appello, a carico della società soccombente, complessivamente in euro 4000,00, oltre spese generali ed accessori, per entrambi i due gradi di giudizio. Secondo l'appellante incidentale la Corte territoriale era tenuta all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.M. n. 55/2014 in quanto la sentenza è stata emessa nel luglio 2015 e l'ammontare delle spese liquidate dalla Corte sarebbe stato pertanto inferiore ai valori medi di cui alle tabelle allegata al D.M.; valori che, in base all'oggetto della causa, rientravano nelle domande di valore indeterminabile, se non nello scaglione successivo, essendo la condanna di cui alla sentenza relativa ad una somma di oltre euro 350.000,00.

La determinazione delle spese operata dalla Corte territoriale risulta effettivamente effettuata in violazione delle norme di cui agli artt. 4 e 5, D.M. n. 55/2014, tenuto conto delle tabelle allegata al D.M. citato. Non essendo peraltro necessari ulteriori accertamenti in fatto, la liquidazione può essere effettuata nella presente sede ai sensi dell'art. 384, c. 2, c.p.c. Deve ritenersi applicabile lo scaglione relativo al valore indeterminabile (art. 5, c. 5, D.M. n. 55/2014), non avendo peraltro il ricorrente fornito prova di una precisa quantificazione delle somme spettanti, presupposto necessario per affermare l'applicabilità dell'ultimo scaglione previsto dal D.M. citato (da 260.000,00 a 520.000,00).

Va inoltre rilevato che la liquidazione delle spese relative al giudizio di primo grado deve essere effettuata con riferimento al D.M. n. 140/2012 e non al successivo D.M. n. 55/2014, atteso che pur intervenendo la liquidazio-

Approfondimenti

ne giudiziale in un momento successivo alla data di entrata in vigore di tale ultimo D.M., la relativa prestazione professionale era oramai completata prima di tale data (Cass. n. 2748/2016).

Va infine rilevato che la causa non può ritenersi particolarmente complessa e pertanto la quantificazione può essere effettuata con riduzione dei compensi come previsto da entrambi i D.M. artt. 4, commi 2 e 3, e 11, D.M. 149/2012; art. 4, comma 1, D.M. n. 55/2014) Pertanto possono essere liquidati per il primo grado euro 3600,00 complessivamente, tenuto conto anche della fase istruttoria, oltre gli accessori di legge e di euro 3900,00 per il giudizio di appello, cui seguiranno gli accessori di legge.

Vanno liquidati euro 4500,00 per il presente giudizio, oltre rimborsi ed oneri di legge ed accessori.

La società ricorrente principale, soccombente, va pertanto condannata al pagamento delle spese come prima liquidate.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso principale e in accoglimento del ricorso incidentale cassa la sentenza impugnata quanto alla liquidazione delle spese di giudizio di merito e, decidendo nel merito, condanna la società al pagamento delle spese di primo grado liquidate in euro 3600,00 oltre accessori di legge e delle spese del grado di appello liquidate in euro 3900,00 oltre accessori di legge, condannando il ricorrente principale al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate euro 200,00 per esborsi, in euro 4500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed oneri di legge.

Ai sensi dell'art.13 comma 1-*quater* D.P.R. n. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente principale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, stesso art. 13.