



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica “Giurisprudenza: Una Sentenza al Mese”

A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro **Studi ANCL**
“**O. Baroncelli**” della U.P. di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.

N.04 /Aprile 2014(*)

CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA. PRESTAZIONE AUTONOMA – NECESSITA’. POTERE DIRETTIVO ESERCITATO COSTANTEMENTE DAL COMMITTENTE - E’ INDICE DI SUBORDINAZIONE. REITERAZIONE NELL’ORDINE DI EFFETTUAZIONE DELLA PRESTAZIONE. INSERIMENTO NELLA STABILE ORGANIZZAZIONE AZIENDALE - SUSSISTE.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 8364 del 9 Aprile 2014)

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa non è nuovo nel nostro Ordinamento giuridico nel senso che già se ne parlava in occasione dei contratti collettivi “erga omnes” di cui alla legge 14 Luglio 1959 n. 741.

Negli anni, poi, ha avuto vari interventi legislativi che hanno reso, sul piano delle tutele, il contratto *de quo* molto simile a quello “dipendente”.

Da qui la definizione di “parasubordinazione”.

Ma, al di là, di tali interventi legislativi che hanno ricondotto nell’alveo del lavoro dipendente una prestazione che, comunque, nasce autonoma e tale deve estrinsecarsi per tutta la durata contrattuale **(si pensi al reddito che è assimilato a quello di lavoro dipendente, alle modalità di risoluzione del contratto ed alla caratteristica del “compenso” che deve essere adeguato alla quantità e qualità del lavoro prestato), trattasi sempre di prestazione autonoma caratterizzata dalla “continuatività” e dalla “coordinazione”.**

L’autonomia della prestazione consente di superare “l’inserimento nella stabile organizzazione aziendale” ad onta che la stessa sia resa con continuatività (o quanto meno fino alla realizzazione del progetto).

Su questo, il legislatore è stato chiaro: il coordinamento non può essere mai in contrasto con la necessità che la prestazione resti autonoma in quanto a modalità, tempo e luogo e che non vi sia interferenza del committente e men che meno l’esercizio di un potere direttivo circa le prestazioni.

Vediamo, adesso, il fatto storico alla base della sentenza in commento!!

Una società di “fisioterapia” si avvale anche di collaboratori autonomi (*id*: fisioterapisti) ai quali, **giorno dopo giorno**, impartisce direttive circa le prestazioni da svolgere, assegna dei turni lavorativi, un certo numero di pazienti, la tipologia della prestazione e la sua durata **senza alcuna previsione o possibilità** di poterne discutere con il “committente” o di rifiutarne l’effettuazione.

L’INPS, a seguito di accertamento ispettivo, ritiene che proprio per “l’atteggiarsi pratico dell’esecuzione contrattuale” ci si trovi di fronte ad un rapporto di lavoro “**subordinato**” essendo acclarato l’assoggettamento di questi prestatori, supposti autonomi, al potere direttivo ed organizzativo del “committente”.

L'Istituto previdenziale aziona il procedimento monitorio ingiungendo alla società il versamento della contribuzione in favore dei presunti collaboratori che, *ex adverso*, devono essere considerati come lavoratori dipendenti, sottoposti al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro (ergo, non più committente).

Pur affermando la Società opponente che la prestazione fosse stata resa con modalità di autonomia, i Giudici di merito, di Primo grado e Corte di Appello, riconoscono la natura subordinata della prestazione resa dai fisioterapisti essendo gli stessi sottoposti, ***de die in diem***, al potere organizzativo del datore di lavoro estrinsecantesi nella specificazione delle prestazioni da rendersi, gli orari delle stesse, la tipologia, la durata. I lavoratori, di fatto, con la loro condotta passiva (*id: accettando tali direttive*) hanno assunto, in effetti, lo status di lavoratori dipendenti sottoposti ad un vincolo di subordinazione nei confronti del datore di lavoro che è stato, quindi, facultato ad "imporre" modalità, tempo e luogo della prestazione.

Il datore di lavoro (considerandosi pur sempre un "committente") ricorre in Cassazione per vizio di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza N. 8364 del 9 Aprile 2014, ha respinto il ricorso.

Gli *Ermellini*, riconfermando il loro consolidato orientamento *in subiecta materia*, hanno sancito che "l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive è riscontrabile anche allorché il potere direttivo del datore di lavoro venga esercitato "de die in diem", consistendo, in tal caso, il vincolo di subordinazione nell'accettazione, espressa o mediante *facta concludentia*, dell'esercizio del suddetto potere direttivo di ripetuta specificazione della prestazione lavorativa richiesta in adempimento delle obbligazioni assunte dal prestatore stesso".

Buona riflessione!!!

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente Rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**