

## Rapporto di lavoro subordinato dell'assistente medico libero professionista

di Pierluigi De Lillo

**Corte di Cassazione - Sez. lavoro**  
**Sentenza 4 maggio 2009 n. 10242**  
(Pres. Ianniruberto - Cons. Rel. Nobile)

*Pur in presenza di un contratto che faccia riferimento alla natura libero professionale del rapporto, deve essere riconosciuto il vincolo della subordinazione nell'attività di assistente medico cardiologo svolta presso una casa di cura privata qualora il medico svolga la prestazione con mansioni e con modalità eteroregolamentate identiche a quelle svolte dagli altri medici legati da vincolo di subordinazione, seguendo le direttive professionali del responsabile di reparto e gli ordini di servizio, svolgendo i turni di reparto prestabiliti dal detto responsabile di concerto con la direzione sanitaria e, soprattutto, turni di guardia medica fissati dalla direzione sanitaria.*

\* \* \* \* \*

(Omissis)

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 21/8/2000 P.C. conveniva in giudizio la (...) Hospital s.p.a. chiedendo la declaratoria dell'esistenza di un intercorso rapporto di lavoro subordinato, con diritto all'inquadramento nella qualifica di assistente medico a tempo pieno, o in subordinate a tempo definito, secondo il CCNL per il personale medico dipendente da case di cura private del 14/07/1999 ed ai sensi dell'art. 36 Cost., con la condanna della società al pagamento delle differenze

retributive maturate per complessive L. 92.778.096 (rapporto a tempo pieno) o in subordinate per complessive L. 67.875.690 (rapporto a tempo definito) derivanti dall'applicazione dei vari istituti retributivi di fonte contrattuale e dal conteggio dell'espletato straordinario.

A fondamento della domanda la ricorrente esponeva: che aveva prestato la propria attività di assistente medico cardiologo per conto della società convenuta, esercente attività di casa di cura e riabilitazione privata, nel reparto di neuro-fisio-riabilitazione della struttura ospedaliera, presso la sede di (...), a far data dal 12/01/1998 e sino al 11/12/1999; che il rapporto era stato definito nel contratto del (...) "consulenza con rapporto libero professionale" e che si era svolto con modalità diverse da quelle delineate nell'accordo intercorso tra le parti ed in modo da integrare un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

Instauratosi il contraddittorio, la società convenuta contestava le avverse pretese deducendo che le parti avevano stipulato un contratto di prestazione libero professionale e a tale contratto avevano dato esecuzione, in applicazione del contratto collettivo per i medici a rapporto libero professionale presso case di cura private.

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Salerno, con sentenza n. 4698/2004, rigettava il ricorso, ritenendo che il rapporto intercorso rientrava nella parasubordinazione.

Avverso la detta sentenza proponeva appello la P. chiedendone la riforma con l'accoglimento della domanda introduttiva.

La società appellata si costituiva e resisteva al gravame.

La Corte di Appello di Salerno, con sentenza depositata il 15/12/2005, in parziale accoglimento dell'appello, dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo definito per il periodo dal 12/01/1998 all'11/12/1999, condannava la società appellata al pagamento, in favore dell'appellante, della somma di Euro 27.125,00 per i titoli spiegati, ad eccezione della indennità sostitutiva del preavviso e di quella delle ferie non godute, con accessori di legge, da calcolarsi con decorrenza dalla data di maturazione dei crediti e fino al soddisfo. Compensava altresì le spese del doppio grado.

In sintesi la Corte territoriale ravvisava nello svolgimento del rapporto gli elementi del lavoro subordinato e, inquadrata la P. nella figura di assistente a tempo definito, obbligata al rispetto di 28,5 ore settimanali basilari, con qualifica ex art. 7 CCNL 14/07/99, riconosceva le differenze indicate per lavoro ordinario, tredicesima mensilità, straordinario di guardia medica e TFR, rigettando le richieste di compensi per ferie ed ex festività (nulla essendo stato provato al riguardo) e di indennità sostitutiva del preavviso (essendo stata la P. a porre fine al rapporto).

Per la cassazione della detta sentenza ha proposto ricorso la (...) Hospital s.p.a. con due motivi.

La P. ha resistito con controricorso ed ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la società ricorrente, denunciando violazione degli artt. 1362, 1363, 1366 e 1367 c.c., in relazione al CCNL del 16/05/97 (per la regolamentazione del rapporto di lavoro

libero professionale dei medici nelle istituzioni sanitarie e nei centri convenzionati L. n. 833 del 1978, ex art. 26) e al contratto individuale del (...) nonché vizio di motivazione, lamenta che la Corte territoriale ha ommesso ogni valutazione delle mansioni previste dal detto CCNL (comprendenti il "medico assistente") e dei relativi profili, ignorando, nel contempo, il contenuto della lettera con la quale la stessa P. comunicava la "interruzione del rapporto di tipo libero professionale" che intratteneva con la società.

La società, inoltre, deduce che la situazione della P. era esattamente quella prevista dal detto CCNL e che non poteva confondersi il necessario coordinamento da parte della Direzione sanitaria con il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e con il vincolo della subordinazione, laddove, peraltro, il contratto individuale aveva un contenuto chiaro ed inequivoco sulla natura libero-professionale del rapporto.

Con il secondo motivo la società, denunciando violazione dell'art. 1375 c.c., e vizio di motivazione, in sostanza rileva di aver dato esecuzione al contratto in buona fede e deduce che la stessa P. durante il rapporto non ha contestato nè eccepito alcunchè.

Aggiunge, poi, che la motivazione sul concreto svolgimento del rapporto e sulle effettive modalità di esecuzione dello stesso sarebbe insufficiente e contraddittoria.

I due motivi, che strettamente connessi possono essere esaminati congiuntamente, risultano in parte inammissibili e in parte infondati.

Come questa Corte ha più volte affermato "requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - è 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 una 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 sia di rapporto di lavoro autonomo. In sede di legittimità è censurabile solo la determinazione dei criteri generali e 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 vantazione delle risultanze processuali che hanno indotto il giudice ad includere il rapporto controverso nell'uno o nell'altro schema contrattuale" (v. fra le altre Cass. 21/11/2001 n. 14664, Cass. 12/9/2003 n. 13448, Cass. 6/6/2002 n. 8254, Cass. 4/4/2001 n. 5036, Cass. 3/4/2000 n. 4036, Cass. 16/1/1996 n. 326).

"Elemento indefettibile - quindi - del rapporto di lavoro subordinato - e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo - è la subordinazione, intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione), i quali - lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto - possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte che non

ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto. Inoltre, non è idoneo a surrogare il criterio della subordinazione nei precisati termini neanche il "nomen iuris" che al rapporto di lavoro sia dato dalle sue stesse parti (cosiddetta "autoqualificazione"), il quale, pur costituendo un elemento dal quale non si può in generale prescindere, assume rilievo decisivo ove l'autoqualificazione non risulti in contrasto con le concrete modalità del rapporto medesimo" (v. Cass. 27/2/2007 n. 4500).

Del resto "ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, essendo l'iniziale contratto causa di un rapporto che si protrae nel tempo, la volontà che esso esprime ed il nomen iuris che utilizza non costituiscono fattori assorbenti, diventando l'esecuzione, per il suo fondamento nella volontà inscritta in ogni atto di esecuzione, la sua inerenza all'attuazione della causa contrattuale e la sua protrazione, non solo strumento d'interpretazione della natura e della causa del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 1362 c.c., comma 2), bensì anche espressione di una nuova eventuale volontà delle parti che, in quanto posteriore, modifica la volontà iniziale conferendo, al rapporto, un nuovo assetto negoziale" (v. Cass. 5/7/2006 n. 15327).

Orbene la Corte di Appello, dopo aver riconosciuto che il contratto individuale del (...) qualificava la attività come "libero professionista" ai sensi dell'art. 2229 c.c., e dell'accordo nazionale tra le case di cura e i medici liberi professionisti e prevedeva lo svolgimento dell'attività stessa in regime di autonomia, nell'ambito dei criteri direttivi generali indicati dalla direzione sanitaria, con possibilità della P. "di farsi sostituire da altro professionista, comunicando preventivamente il nominativo", ha accertato che il rapporto nel suo concreto svolgimento si è svolto nel tempo con il vincolo della subordinazione e con i caratteri propri del rapporto di lavoro subordinato.

Al riguardo, in sostanza, la Corte di merito ha rilevato che la P. svolgeva l'attività di medico assistente nel reparto di neuro-fisio-riabilitazione con mansioni e, soprattutto, con modalità, eteroregolamentate, identiche a quelle svolte dagli altri medici legati da vincolo di subordinazione (vedi: direttive professionali del responsabile di reparto e ordini di servizio; turni di reparto prestabiliti dal detto responsabile di concerto con la direzione sanitaria; turni di guardia fissati dalla direzione sanitaria; medesima messa a disposizione delle energie lavorative in modo organico e continuato nel tempo; stessa retribuzione a parte per i turni di guardia medica, con la sola differenza formale della ritenuta d'acconto; obbligo di firma del registro delle presenze all'entrata e all'uscita; necessità, come gli altri, di avvertire la direzione di eventuali assenze e di concertare eventuali sostituzioni con altri colleghi, senza possibilità concreta, però, di farsi sostituire da un medico esterno alla struttura (come invece previsto nel contratto); inserimento della P. nella struttura in modo organico ed organizzato dall'alto; esercizio del potere direttivo non solo in semplici direttive generali, bensì anche in ordini specifici e reiterati, comunque inerenti alla prestazione lavorativa; remunerazione in base alla quantità del lavoro prestato e a cadenze mensili, non collegata al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti; monitoraggio continuo dell'attività svolta ed altresì controllo anche disciplinare (come documentato da una nota del direttore sanitario – "vero monito scritto").

La Corte di Appello, poi, dopo aver rilevato che il CCNL richiamato nel contratto individuale prevedeva anche che i medici liberi professionisti svolgessero la loro attività in orari non predeterminati e piuttosto secondo le esigenze assistenziali dei pazienti e dopo aver accertato che nella struttura de qua neppure era stata istituita la commissione mista prevista dall'art. 9 dello stesso CCNL, ha affermato che

“l'inserimento nell'organizzazione aziendale, pacificamente acquisito, supera in ogni caso il dato formale e non è certamente il solo elemento qualificante il rapporto di lavoro subordinato nel caso di specie, avendosi inoltre la prova certa del fatto che l'intera organizzazione derivava dal datore di lavoro e che il contenuto e la modalità della prestazione era eteroregolamentato, pur nel rispetto della discrezionalità e dell'autonomia, necessariamente connesse all'espletamento delle elevate e qualificate mansioni”.

Tale accertamento, fondato sulla verifica del vincolo della subordinazione nel concreto svolgimento del rapporto, in relazione alla particolare attività espletata, attraverso la attenta valutazione complessiva di tutti gli elementi di fatto, rivelatori di tale vincolo, rispetta pienamente i principi sopra richiamati e resiste ampiamente alle censure della ricorrente, essendo, altresì, sorretto da motivazione congrua e priva di vizi logici.

In particolare, tra l'altro, legittimamente la Corte territoriale ha escluso che la qualificazione attribuita dalle parti nel contratto individuale (ed il relativo richiamo all'accordo nazionale dei medici liberi professionisti) potesse assumere rilievo assorbente.

Del pari, con valutazione di fatto sorretta da idonea motivazione, la Corte di merito ha accertato che la P. non ha in concreto svolto la propria attività in regime autonomo, come previsto dal contratto individuale e dall'accordo collettivo richiamato, bensì con il vincolo della subordinazione e con le modalità proprie del rapporto di lavoro subordinato.

Seppure, quindi, la attività di assistente medico, nella sua materialità, fosse, ovviamente, quella stessa contemplata anche dal rapporto libero professionale formalmente previsto in origine, è evidente che è il successivo svolgimento concreto di tale attività, con le particolari modalità emerse, che ha integrato i caratteri propri del rapporto di lavoro subordinato

(oggettivamente e senza che fossero necessarie ulteriori indagini sull'elemento soggettivo delle parti).

Il ricorso va, pertanto, respinto.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

(Omissis)

\* \* \* \* \*

- NOTA -

Con la recente sentenza n. 10242 datata 4 maggio 2009, riportata in epigrafe, la Corte di Cassazione ha ribadito la centralità del proprio "ruolo" interpretativo-evolutivo in relazione ad un aspetto di assoluta rilevanza qual è quello della individuazione di criteri distintivi che consentano di tracciare una linea di demarcazione tra le fattispecie del lavoro autonomo e del lavoro subordinato.

Nel caso in esame la Suprema Corte, dichiarando in parte inammissibili ed in parte infondati i due motivi posti alla base del gravame, ha rigettato il ricorso condannando la società ricorrente al pagamento delle spese in favore della resistente. I giudici della Consulta, confermando quanto statuito dalla Corte di Appello di Salerno e, dunque, ravvisando nello svolgimento del rapporto gli elementi caratterizzanti il lavoro di tipo subordinato, hanno ribadito il principio per il quale *"requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - è 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 una 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 sia di rapporto di lavoro autonomo..."*.

Ciò premesso, risulta indispensabile mettere in evidenza, sotto il profilo sistematico, che il codice civile vigente non fornisce alcuna definizione né del concetto di subordinazione né tanto meno di contratto di lavoro subordinato limitandosi a descrivere, nell'art. 2094, la figura del prestatore di lavoro subordinato come colui che *"si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*. Il legislatore del '42, dunque, ha preferito disciplinare il rapporto di lavoro nell'ambito del titolo II, capo I, del libro quinto, intitolato <<Del lavoro>> e dedicato alla disciplina dell'impresa. Tale scelta, sebbene non riconducibile ad una motivazione di carattere sostanziale, risulta rivelatrice dell'ideologia imperante negli anni in cui il codice fu concepito ossia quella della collaborazione tra le categorie produttive in seno al regime corporativo allora vigente.

E' dunque evidente, come premesso, che, nel corso dei decenni successivi, sia alla dottrina che alla giurisprudenza è toccato l'arduo compito di evincere, in relazione a casi di volta in volta esaminati nonché dal mero punto di vista teorico, gli elementi

caratterizzanti la subordinazione tenendo in debito conto che il modello di lavoro concepito da quella stessa ideologia di cui tuttora il codice risulta intriso, al giorno d'oggi non è più imperante. Questa è la ragione che ha indotto dottrina e giurisprudenza, al fine di elaborare una nozione di lavoro subordinato, a "epurare" la definizione di cui al già citato art. 2094 escludendo, sebbene soltanto *de facto*, il rilievo di alcuni elementi ritenuti del tutto privi di valore quali lo *status* di imprenditore - da riferirsi piuttosto alla condizione di **datore di lavoro**, essendo ipotizzabile il caso di un datore che non sia necessariamente imprenditore quanto piuttosto una cooperativa o un ente *no profit* - la distinzione tra **attività intellettuale e manuale** - non rilevando il fatto che si tratti di lavoro operaio piuttosto che impiegatizio - la **collaborazione** in quanto non qualificante il solo rapporto di lavoro di tipo subordinato ed, infine, quello della **dipendenza o inferiorità economica** - aspetto questo spesso non caratterizzante la figura del lavoratore subordinato che sia in possesso di elevate professionalità o specializzazione e, dunque, avente un maggior peso sia sotto il profilo negoziale sia sotto il profilo sociale.

"Emendata" la nozione di lavoratore subordinato di tutti gli elementi non aventi più "potere caratterizzante" occorre ora delineare, prendendo spunto dal contributo decennale di dottrina e giurisprudenza, il concetto di subordinazione, rielaborando l'art. 2094 del codice civile alla luce dei cambiamenti intervenuti negli ultimi anni nel mercato del lavoro. Nello specifico si è ritenuto di dover porre in evidenza *in primis*, in riferimento alla parte conclusiva della norma, il concetto di attività prestata "sotto la direzione" del datore di lavoro, con ciò

identificando la subordinazione nella eterodirezione della prestazione lavorativa ossia in quell'**assoggettamento** di tipo tecnico-funzionale che deriverebbe dalla titolarità, da riconoscersi in capo alla figura del datore di lavoro, di poteri di direzione oltre che di determinazione delle modalità di esplicazione della attività lavorativa da parte del prestatore di lavoro subordinato pur nel rispetto delle leggi vigenti nonché del contratto collettivo di riferimento a tutela della personalità e della dignità del lavoratore, principi questi ultimi di rango costituzionale e, dunque, assolutamente inderogabili così come discende dagli artt. 35 e 41 della Carta Costituzionale. Emerge con assoluta chiarezza concettuale, dunque, quale sia l'aspetto distintivo idoneo a differenziare tale figura da quella del lavoratore autonomo che, godendo di assoluta autonomia e discrezionalità nella determinazione delle modalità e dei tempi di esecuzione della prestazione lavorativa, non sottostà ad alcun ordine, direttiva od impostazione impartita dal datore di lavoro piuttosto che dai suoi collaboratori, in ossequio al disposto di cui all'art. 2086 c.c. e, quindi, nell'esercizio di un potere di tipo direttivo-organizzativo.

Ancora, le recenti trasformazioni che hanno caratterizzato e continuano a connotare gradualmente in senso innovativo un mercato del lavoro - sempre più fondato sull'utilizzo di tecnologie di tipo telematico ed informatico - hanno indotto la dottrina e la giurisprudenza più recenti a palesare una certa insofferenza per la nozione di eterodirezione nascente dalla constatazione per cui gli attuali processi produttivi sono tali da rendere necessari cambiamenti nell'organizzazione del lavoro al punto che le mansioni a cui è preposto un

prestatore di lavoro subordinato risultano molto meno esecutive e tali da garantire, conseguentemente, una maggiore sfera di autonomia nella esecuzione delle stesse. E' sulla base di queste premesse che dottrina e giurisprudenza hanno elaborato il principio innovativo della subordinazione in senso stretto o della doppia alienità del lavoratore sia dall'organizzazione produttiva nel contesto della quale si "incardina" la sua prestazione, sia dal risultato della stessa di cui è legittimato ad appropriarsi il titolare dei mezzi di produzione e dell'organizzazione ovvero il datore di lavoro<sup>1</sup>.

Infine rileva il carattere della onerosità del lavoro subordinato secondo quanto sancito esplicitamente dal più volte citato art. 2094 c.c. e rispetto alla quale vige una presunzione *iuris tantum* che il beneficiario della prestazione può "superare" mediante una dimostrazione rigorosa da cui si evinca che l'attività prestata sia da ricondurre piuttosto ad un rapporto istituito *affectionis vel benevolentiae causa* ossia ad un rapporto in cui la prestazione lavorativa sia stata offerta per finalità meramente ideale o religiosa.

Fatta chiarezza circa l'individuazione degli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro di tipo subordinato, ci si chiede, tuttavia, quali siano le modalità con cui in concreto è possibile distinguerlo dal lavoro autonomo alla luce della constatazione per cui con la sentenza in epigrafe i giudici della Consulta hanno, confermando quanto statuito dalla Corte di Appello di Salerno, espresso un giudizio assolutamente antitetico rispetto a quello con cui il Giudice del Lavoro del Tribunale di Salerno con sentenza n.

<sup>1</sup> Cfr. Corte Costituzionale 12 febbraio 1996 n. 30.

4698/2004 aveva ravvisato nel medesimo rapporto le caratteristiche proprie della parasubordinazione.

Ancora una volta occorre mettere in rilievo l'imprescindibilità dello sforzo ermeneutico, di cui si è già parlato, operato da "giudici e giuristi", lavoro che ha condotto alla individuazione di alcuni indici di subordinazione grazie a cui, superando la facciata del *nomen iuris* dalle parti attribuito allo stesso, è possibile distinguere le due fattispecie e, pertanto, nello specifico: la collaborazione, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario predeterminato, il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro, l'assenza, in capo al lavoratore, di una sia pur minima struttura imprenditoriale. In effetti la giurisprudenza maggioritaria ritiene irrilevante la denominazione dalle parti attribuita al rapporto di lavoro, rilevando piuttosto il comportamento che essi in concreto hanno avuto nello svolgimento del rapporto di lavoro, *nomen iuris* che, dunque, non ha un rilievo assorbente per cui tra dati formali e dati fattuali andrebbe data prevalenza a questi ultimi sebbene sarebbe preferibile riferirsi ai primi solo ove nei fatti sia dubbia la corretta configurazione del rapporto<sup>2</sup>.

In definitiva la distinzione tra le due tipologie di lavoro sarebbe da rinvenire nei seguenti elementi distintivi: quello della posizione lavorativa del lavoratore che, come detto, nel caso del lavoro subordinato è, appunto, di subordinazione al potere direttivo e di controllo del datore differentemente dal lavoro autonomo che è fondato sulla autonomia di gestione e sulla

<sup>2</sup> Cass. civ., Sez. lav., 18 aprile 2007 n. 9254.

discrezionalità da parte del lavoratore rispetto al luogo, al tempo e al modo di organizzazione della propria attività; quello della organizzazione d'impresa, sempre mancante nel lavoro subordinato; quello dell'incidenza del rischio che ricade sempre e soltanto sul lavoratore autonomo o, nel caso del rapporto di lavoro subordinato, sul datore di lavoro; quello, infine, della determinazione del corrispettivo che nel solo caso del lavoro autonomo è inscindibilmente legato al risultato finale.

Concludendo, anche nel caso in esame, la Suprema Corte ha ritenuto di dover applicare il principio per il quale *“ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, essendo l’iniziale contratto causa di un rapporto che si protrae nel tempo, la volontà che esso esprime ed il nomen iuris che utilizza non costituiscono fattori assorbenti, diventando l’esecuzione, per il suo fondamento nella volontà inscritta in ogni atto di esecuzione, la sua inerenza all’attuazione della causa contrattuale e la sua protrazione, non solo strumento d’interpretazione della natura e della causa del rapporto di lavoro (ai sensi dell’art. 1362 secondo comma cod. civ.), bensì anche espressione di una nuova eventuale volontà delle parti che, in quanto posteriore, modifica la volontà iniziale conferendo, al rapporto, un nuovo assetto negoziale”*<sup>3</sup>, con ciò non dando rilievo alcuno alla qualificazione formale del rapporto di lavoro di “consulenza con rapporto libero professionale” intercorso tra i contendenti e di conseguenza respingendo il ricorso condannando la ricorrente al pagamento delle spese di giudizio.

<sup>3</sup> Cass. civ., Sez. lav., 27 febbraio 2007 n. 4500.