

TRIBUNALE DI ROMA  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Dott. Mario De Ioris, in funzione del giudice del lavoro, all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 16/02/2023, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA  
Ex art.1, co. 47 e segg. l. n.92/2012

Nella causa iscritta al n. [REDACTED] r.g. promossa da

[REDACTED]  
Con gli Avv.ti [REDACTED]

RICORRENTE

CONTRO

[REDACTED]  
in persona del legale rappresentante pro tempore  
Con gli Avv.ti Sonia Gallozzi, Vera Tondi e Federico De Vito

RESISTENTE

CONCLUSIONI: come da verbale d'udienza in epigrafe richiamata

IN FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 1, co. 47 e segg. l. n. 92/2012, depositato il 29/04/2021 e successivamente notificato, la [REDACTED] premesso di aver lavorato ininterrottamente dal 1 giugno 1997 in favore di [REDACTED] come medico presso il Centro emodialisi dell'omonima casa di cura gestita da tale società in Roma, ha dedotto che il rapporto di lavoro intercorso con detta società si era interrotto per recesso di quest'ultima a far data dal 1.10.2020 e, ritenendo che tale recesso configurasse un vero e proprio licenziamento, privo di motivazione e posto in essere in assenza delle causali stabilite dalla legge e in violazione del divieto di licenziamento temporaneamente previsto dal D. l. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito in Legge 24 aprile 2020 n. 27, lo ha impugnato davanti a questo Tribunale, chiedendo di voler previamente accertare la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato.

A sostegno di tale impugnazione la ricorrente ha dedotto che il rapporto instaurato con la controparte doveva in realtà essere qualificato come rapporto di lavoro subordinato sul presupposto che ella, nonostante la stipula di fittizi contratti di lavoro libero professionale, aveva prestato la

propria attività lavorativa esclusivamente ed in via continuata per diversi anni presso la struttura della società resistente, sotto la direzione e in virtù delle disposizioni impartite, per il tramite del primario del centro emodialisi, da questa, e secondo turni organizzati ed orari di lavoro prestabiliti dalla medesima.

La ricorrente ha quindi asserito che nel caso di specie ricorrevano gli indicatori sussidiari della subordinazione individuati dalla giurisprudenza, anche con riferimento a prestazioni di natura intellettuale, tra cui lo stabile inserimento del lavoratore nell'altrui organizzazione aziendale, lo svolgimento della propria attività in coordinamento funzionale con quest'ultima, la presenza di direttive e poteri di controllo, l'osservanza di un orario di lavoro predeterminato, il pagamento a cadenze periodiche della retribuzione.

Costituitasi in giudizio, la società convenuta ha eccepito l'insussistenza del dedotto rapporto di lavoro subordinato e, contestando nel merito le deduzioni svolte in ricorso, ivi comprese quelle inerenti l'inquadramento professionale rivendicato, ha pertanto chiesto il rigetto di tutte le domande con esso avanzate.

La causa - dopo il libero interrogatorio delle parti, in cui la ricorrente ha dichiarato di aver instaurato dall'ottobre 2020 un altro rapporto di lavoro autonomo, dopo la cessazione del rapporto ██████████ - è stata quindi istruita mediante acquisizione della documentazione prodotta e prova per testi, dopodiché, previo deposito di note difensive, è stata discussa all'udienza in epigrafe indicata e decisa con la presente ordinanza.

L'esame delle richieste inerenti la nullità o illegittimità del licenziamento dedotto in giudizio presuppone l'accertamento dell'effettiva natura del rapporto che è intercorso tra le parti, potendo le tutele richieste essere somministrate soltanto in caso di accertamento della natura subordinata di tale rapporto.

A tal riguardo, in linea generale, si deve osservare come la Suprema Corte abbia da tempo affermato il principio secondo cui, al fine di accertare la natura subordinata o autonoma di un rapporto di lavoro, il giudice deve in primo luogo aver riguardo alla volontà manifestata dalle parti, cosicché, se queste hanno espressamente dichiarato di voler escludere la subordinazione o hanno qualificato la collaborazione con il nomen iuris di un istituto di per sé incompatibile con essa (ad esempio, contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 c.c., appalto, associazione in partecipazione, collaborazione coordinata e continuativa, contratto d'agenzia, etc), sarà possibile pervenire a una diversa qualificazione giuridica solo qualora sia dimostrato che la subordinazione si è di fatto realizzata nella fase dell'esecuzione (v., ex multis, Cass., Sez. Lav., 7 novembre 2001, n. 13778; 6 marzo 1996, n. 2690; 4 agosto 1995, n. 8565). Infatti, come la stessa Corte insegna, qualsiasi attività umana può essere oggetto tanto di una prestazione di lavoro subordinato, quanto di una

collaborazione autonoma, eventualmente anche nella forma cosiddetta parasubordinata, caratterizzata, cioè, da una collaborazione prevalentemente personale, coordinata e continuativa (v. Cass., 3 aprile 2000, n. 4036).

Inoltre, sempre secondo la consolidata giurisprudenza di legittimità, l'elemento della subordinazione che caratterizza il contratto di lavoro subordinato e lo distingue dal lavoro autonomo s'individua nel particolare vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua libertà. Il vincolo della subordinazione ha un duplice riflesso sul prestatore, poiché lo obbliga, da un lato, a rispettare gli ordini del datore di lavoro e a sottostare al suo potere disciplinare, e, dall'altro, a mantenere a disposizione del datore stesso le sue energie lavorative, e di conseguenza a osservare un orario di lavoro predeterminato e a giustificare eventuali assenze. Altri elementi, come la collaborazione, la continuità di essa, l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, possono avere una portata soltanto sussidiaria e non già decisiva ai fini dell'individuazione del lavoro subordinato e della distinzione dei due tipi di rapporto (v., ad esempio, Cass., 11 agosto 1994, n. 7374).

Infine, affinché si possa configurare un rapporto di lavoro subordinato è necessario che il datore di lavoro non si limiti a impartire semplici direttive o prescrizioni predeterminate, ma eserciti il suo potere direttivo dettando disposizioni specifiche che ineriscono all'intrinseca esecuzione della prestazione lavorativa (così Cass., Sez. lav., 3 aprile 1990, n. 2680), al quomodo della stessa (v. Cass. 14371/08), non essendo invece sufficienti direttive di carattere generale, *“ben compatibili con il semplice coordinamento sussistente anche nel rapporto libero professionale”* (così Cass. 16 novembre 2018, n. 29646).

Qualora dall'indagine non emergano elementi che depongano in maniera certa per la sussistenza dell'uno o dell'altro tipo di rapporto, l'interprete non potrà che dare prevalenza alla volontà manifestata dalle parti al momento della conclusione del contratto (v. Cass., Sez. Lav., 23 luglio 2004, n. 13884, 27 ottobre 2003, n. 16119, 29 aprile 2003, n. 6673).

In tale indagine deve tenersi conto anche dell'esistenza di particolari situazioni, enucleate dalla giurisprudenza di legittimità anche con riferimento alle attività di carattere sanitario, riconducibili alla cd. subordinazione attenuata, in cui cioè la subordinazione può evincersi anche in difetto di continui e specifici controlli o direttive, laddove l'organizzazione datoriale non li consenta o non li preveda, ovvero tali ingerenze non siano richieste in ragione del contenuto concreto dell'attività lavorativa, come nel caso in cui la prestazione lavorativa abbia natura prettamente intellettuale o di concetto, ovvero sia qualificata da creatività e/o particolare autonomia.

Anche per tali ipotesi deve però considerarsi, in primo luogo, che il contratto di lavoro autonomo non viene a perdere tale fisionomia se le prestazioni in esso dedotte devono essere eseguite presso la

struttura del committente, o con mezzi messi a disposizione da quest'ultimo e in coordinamento funzionale con la sua organizzazione imprenditoriale (cfr in proposito Cass. 19/11/2018, n. 29761), come, peraltro, è desumibile già dal fatto, notorio a tutti, che nello specifico settore in cui opera la società resistente è stato stipulato un contratto collettivo per regolamentare la prestazione di attività libero-professionale.

Deve inoltre considerarsi al riguardo che anche nelle prestazioni di lavoro autonomo non può essere disconosciuta l'esistenza di un potere del committente di dare direttive ed istruzioni in ordine all'incarico conferito al prestatore in vista del risultato da perseguire, e di richiedere aggiornamenti sull'avanzamento dell'attività oggetto dell'incarico e di controllarne gli esiti.

Cosiccome deve ricordarsi che non possono considerarsi indicativi della natura subordinata dal rapporto elementi come la fissazione di un orario per lo svolgimento della prestazione, o eventuali controlli nell'adempimento della stessa, se non si traducono nell'espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro (Cass. 11/05/2005, n. 9894, e Cass. 14/02/2011, n. 3594).

L'elemento discriminante è costituito invece dall'intensità con la quale tali poteri sono esercitati dal committente/beneficiario della prestazione (cfr. al riguardo Cass. 10-09-2019, n. 22634, che ha significativamente parlato di "*intensità della etero-organizzazione della prestazione*"), e dal fatto che per effetto dell'esercizio di essi il margine di discrezionalità del prestatore ne rimane significativamente ridotto o condizionato nelle modalità concrete di espletamento della prestazione.

Dall'istruttoria svolta non è affatto emerso che l'odierna resistente abbia condizionato in maniera così incisiva l'espletamento delle prestazioni lavorative rese dalla ricorrente, essendo emerso che quest'ultima, nel mettere in atto le prestazioni da svolgere in qualità di medico addetto al centro emodialisi, doveva attenersi soltanto alle terapie indicate, a lei come a tutti gli altri medici addetti a tale centro, dal medico responsabile dello stesso, nonché alle linee guida decise insieme.

In tal senso si è espresso il teste, intimato da parte ricorrente, dr. [REDACTED] medico responsabile del centro anzidetto, il quale ha affermato che "*La ricorrente lavorava nel modo che io avevo stabilito, ad esempio doveva seguire la terapia che dicevo io. La ricorrente seguiva le linee guida che avevamo deciso insieme nelle visite. Non solo lei, anche altri. La ricorrente non faceva di testa sua. Le linee guida riguardavano il nostro lavoro quotidiano. In caso di disaccordo sulle linee guida decidevo io.*"

Altro teste escusso in giudizio, il dr. [REDACTED] - medico che, come la ricorrente, ha reso le sue prestazioni professionali presso il centro anzidetto - ha riferito che "*I medici del centro erano tutti liberi professionisti. Non c'erano medici dipendenti. Adr Fino a quando c'è stata la ricorrente, la dr.ssa [REDACTED] era una libera professionista. Almeno credo. Fino a che c'è*

stata la d.ssa. [redacted] eravamo tutti liberi professionisti.... Noi non ci rapportavamo con la direzione sanitaria. ci rapportavamo con il primario durante la visita mensile, e cioè una visita che si svolgeva in base alle analisi di routine che si facevano ai pazienti. Se c'era da cambiare terapie lo si faceva in quell'ambito. Non ci capitava spesso di vedere il [redacted] nel centro dialisi durante la settimana, era una cosa estremamente rara. Almeno ciò è quello che posso dire io. A me nessuno è mai venuto a dire cosa dovessi fare. Se c'era da dare un consiglio lo si dà o lo si accetta, ma non si tratta certo di imposizioni. C'erano dei protocolli sanitari che noi seguivamo, ma è cosa diversa dall'aver qualcuno che ti dice cosa fare. Le linee guida poi davano un indirizzo ma andavano adattate per ogni paziente o per ogni situazione”.

La teste [redacted] infermiera in servizio presso il centro emodialisi, ha confermato che “la ricorrente si rapportava con il direttore sanitario e il primario per questioni sanitarie e operava secondo quanto previsto nei protocolli interni e nelle cartelle cliniche dei pazienti. Il dr. [redacted] responsabile del centro, mensilmente faceva delle visite mensili insieme ai medici e sulla base di tali visite veniva stabilito se continuare con la terapia prevista o modificarla”.

Tali dichiarazioni non sono tali da far emergere l'esistenza di un potere di conformazione dell'altrui prestazione lavorativa incidente in misura maggiore rispetto alle normali esigenze di coordinamento e concretizzato invece dall'effettiva, diretta e continua dipendenza dell'operatore sanitario dall'impresa presso cui presta servizio, né l'esistenza di un controllo così penetrante da eccedere il normale potere del committente di dare indicazioni di carattere generale al collaboratore e di verificarne, attraverso i suoi preposti, l'attuazione.


Dall'esame delle dichiarazioni anzidette si comprende infatti che le direttive che riceveva la ricorrente, non diversamente da quelle ricevute dagli altri medici operanti presso il centro emodialisi della resistente, erano direttive di carattere tecnico e di ordine sanitario, attinenti cioè all'attuazione dei percorsi assistenziali stabiliti per i pazienti del centro emodialitico, della quale è responsabile il primario, e che a loro volta non possono discostarsi da quanto previsto nei protocolli terapeutici riconosciuti ed autorizzati dalla comunità scientifica e dalle disposizioni dettate dagli enti pubblici preposti alla cura del servizio sanitario nazionale e regionale.

Quelle ricevute dalla ricorrente e dagli altri medici non sono state direttive o disposizioni di carattere organizzatorio, e di intensità tale da ridurre in maniera significativa i loro ambiti di autonomia, come è peraltro confermato anche dalle dichiarazioni rese dagli stessi testi in precedenza menzionati in ordine ai turni ed agli orari di lavoro secondo i quali i medici addetti al centro di emodialisi rendevano la loro prestazione.

Il teste [redacted] in particolare, dopo aver affermato che la ricorrente lavorava secondo turni stabiliti dalla clinica e dalla asl, ha precisato che tali turni erano “condivisi sulla base delle esigenze

dell'una e dell'altra", e dopo aver affermato che era lui ad organizzare i turni di lavoro dei medici ed a fare la programmazione, ha ulteriormente precisato che *"I medici si mettevano d'accordo tra loro e poi sulla base dell'accordo raggiunto dai medici io facevo i turni per coprire il servizio..... ad il lavoro si svolge in base alle disponibilità dei medici. io non obbligavo nessuno di loro. a me interessava che il servizio funzionasse. io davo delle linee guida perché il servizio funzionasse. io non ho obbligato nessuno a fare un determinato turno piuttosto che un altro"*, correggendo in tal modo quanto affermato in precedenza e cioè che *"decidevo io chi dovesse fare un turno"*.

Da tali dichiarazioni si deve desumere che la predisposizione dei turni di lavoro dei medici anzidetti, ricorrente compresa, avveniva sulla base di decisioni prese in buona sostanza dagli stessi medici, ed alle esigenze da essi rappresentate fin dall'inizio del rapporto, e che pertanto essa discendeva da un accordo previamente stabilito, e quindi in una situazione in cui vi era sostanziale parità di "forza contrattuale" tra le parti.

Tali conclusioni sono confermate infatti dalla deposizione resa dal teste , il quale ha dichiarato: *"Confermo che la ricorrente dava la sua disponibilità a prestare la propria opera come gli altri medici liberi professionisti su base mensile o anche per più mesi. Non so dire se non abbia dato la sua disponibilità per più giorni. Posso dire che si poteva fare ma non so se la ricorrente lo abbia effettivamente fatto, perché i miei turni di lavoro non sono coincisi con i suoi. Io davo la mia disponibilità all'inizio, nel senso che fin dall'inizio ho indicato i giorni in cui potevo essere disponibile e questo veniva preso come assunto. Io facevo i turni pari di pomeriggio avendo dato una disponibilità in tal senso e ho sempre fatto così. Non mi è mai stato chiesto di cambiare le mie disponibilità, anche perché non avrei potuto. So che la ricorrente lavorava avendo dato la propria disponibilità in maniera simile, in quanto tutti noi che lavoravamo nel reparto lavoravamo in questo modo, in maniera tale cioè che in base alle disponibilità segnalate venivano coperti tutti i turni della settimana. Non so dire se alla ricorrente sia stato chiesto di cambiare le disponibilità date. I turni venivano fatti proprio in base alle disponibilità segnalate."*

Particolarmente significativa è stata la deposizione di tale teste, laddove egli ha affermato che *"Noi abbiamo dei turni che si modulano sui turni dialitici che durano 4 o 5 ore. Non abbiamo un orario mensile prestabilito.... Abbiamo un turno che inizia alle ore 7.00 fino a fine turno; siamo vincolati come struttura convenzionata alle disposizioni delle leggi regionali"*, evidenziando in tal modo che gli unici elementi che potevano condizionare l'organizzazione dei turni e, correlativamente, incidere sulla possibilità dei medici di autodeterminarsi, erano connessi alla necessità di rispettare le disposizioni normative ed i protocolli di assistenza per i soggetti dializzati.

Si trae conferma di ciò da un ulteriore passaggio della deposizione, dal quale emerge la possibilità dei medici addetti al centro di emodialisi di modificare l'autoorganizzazione dei turni in precedenza stabilita.

Il teste [REDACTED] ha infatti affermato *“confermo che i medici liberi professionisti potevano liberamente sostituirsi tra di loro. L'importante era che i turni fossero coperti e quindi non bisognava chiedere l'autorizzazione del primario o di altri per lo scambio dei turni. la direzione sanitaria non ha mai saputo i nostri turni. i turni erano conosciuti da noi che li facevamo e dal primario [REDACTED] I turni erano sempre gli stessi e perciò l'importante era che i turni fossero coperti. si trattava di una cosa che gestivamo un po' noi. che io sappia il primario non si è mai opposto allo scambio dei turni. a me non è mai capitato”*.

Quanto riferito dal [REDACTED] risulta particolarmente significativo, in quanto le sue dichiarazioni, più coerenti e lineari rispetto quelle rese dal teste [REDACTED] provengono da persona per la quale non è risultato esistere alcuna possibile forma di condizionamento, a differenza di quanto emerso per lo stesso [REDACTED] che ha dichiarato che di avere una controversia pendente nei confronti dell'odierna resistente.

Inoltre, quanto riferito dal [REDACTED] ha trovato riscontro anche nelle dichiarazioni rese dall'altra teste [REDACTED], la quale ha affermato che *“la ricorrente dava la sua disponibilità per l'assistenza durante le prestazioni dialitiche insieme agli altri medici che operavano presso il reparto e poi lavoravano tutti secondo la programmazione che facevano mensilmente. Ciò posso dire perché vedevo un foglio con le presenze mensile dei medici. Tale foglio veniva scritto al computer dalla ricorrente in base alle disponibilità che erano state date dai medici. Tale foglio stava in un armadio. Se c'erano dei cambiamenti da fare nel corso del mese, il foglio veniva modificato al computer e ristampato; serviva per avere la certezza di chi fosse presente per coprire il servizio. i medici si organizzavano da soli, dando disponibilità per i diversi turni di prestazione, ed erano liberi di indicare giorni e ore; so che si mettevano d'accordo tra di loro per coprire i turni ed il primario sapeva quindi chi c'era in servizio nei vari turni. per quanto ne so io il primario non interveniva, badando soltanto a che i turni fossero coperti”*.

La stessa teste ha poi affermato anche che *“La ricorrente non ha mai dato disponibilità per i turni serali e per i pomeriggi di sabato.... Adr Appena arrivata ha dato la disponibilità per certi giorni, nel corso degli anni li ha cambiati. Adr Li avrà cambiati due o tre volte, non so dirlo con precisione”*, confermando con ciò l'ampia autonomia di cui la ricorrente ha potuto godere nell'impostare, sia all'inizio del rapporto, sia in corso di sua esecuzione, le modalità con le quali rendere la propria prestazione, senza subire un'ingerenza da parte della controparte committente di intensità tale da limitare in modo significativo la sua autodeterminazione.

Di un'analogia autonomia la stessa ricorrente, come pure tutti i medici del centro emodialisi, ha potuto godere anche per quanto riguarda la gestione di assenze dal lavoro e dei periodi di ferie.

In proposito il teste [REDACTED] ha infatti dichiarato *“La ricorrente mi comunicava quando non poteva venire a lavorare, come facevano anche altri. Io non chiedevo le ragioni per le quali la ricorrente non poteva venire a lavorare, né glielo chiedevo. Non so dire se comunicasse ad altri le sue assenze e le ragioni di esse.... i medici si accordavano tra loro sui periodi in cui andare in ferie e poi me lo comunicavano; io non modificavo quello che loro avevano deciso, in quanto erano colleghi. a me interessava che il servizio funzionasse”*.

Il teste [REDACTED] sulle stesse questioni ha riferito che *“Per quanto riguarda le ferie, in genere si metteva un foglio in cui si faceva la richiesta del periodo di vacanze che si voleva prendere e poi ci accordava tra noi medici. Il foglio veniva messo dalla dr.ssa [REDACTED] o da qualcun altro. Io compilavo quindi il foglio in cui indicavo i periodi in cui sarei stato in vacanza e indicavo il nome del medico che mi avrebbe sostituito, dopodiché lo davo ad [REDACTED]. Io almeno facevo così; non so gli altri. a me non è mai capitato che il dr. [REDACTED] abbia fatto obiezioni sul periodo di vacanza o sul collega che mi doveva sostituire; si trattava di colleghi che erano regolarmente in turno per cui non v'era necessità di fare obiezioni.... Se capitava di arrivare in ritardo si avvertiva il collega del turno, ma non c'era bisogno di fare altro. In genere eravamo due colleghi per turno. In linea di massima non c'era bisogno di fare altro. Se non si poteva venire si cercava una sostituzione con un altro collega. Per correttezza si avvertiva anche il primario.”*

Di tenore non dissimile sono state le dichiarazioni rese dalla teste [REDACTED] la quale ha affermato *“Anche in caso di assenze improvvise i medici si sostituivano tra lo mettendosi d'accordo tra loro... i medici davano la loro disponibilità per i periodi di ferie e poi si mettevano d'accordo tra loro; ciò posso dire in quanto ho sentito i medici che ne parlavano. Non mi risulta che alla ricorrente siano stati dati ordini o disposizioni da parte del direttore sanitario o da parte del primario”*.

Quest'ultima teste ha reso dichiarazioni molto significative, tali da far emergere che la autonomia di cui godevano i medici del reparto di emodialisi poteva esplicitarsi anche in ordine alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, avendo ella affermato che *“I medici dell'emodialisi non erano legati ad un orario prefissato, ma erano legati alla presenza dei pazienti; andati via i pazienti alla fine del loro trattamento, i medici andavano via. Non so dire se la ricorrente ha superato o meno le 36 o 38 ore di lavoro a settimana, in quanto lei, come pure, gli altri medici non erano vincolati ad orari precisi.... I turni erano dettati dalla normativa Asl. Nel turno di mattina il paziente entra alle ore 7.00 e il medico deve essere presente all'entrata del paziente; i trattamenti duravano dalle 3 o 4 ore, e il medico, finiti i pazienti che doveva assistere se ne poteva andare. Di mattina alle ore 11.00 i pazienti avevano finito e quindi i medici potevano andare via. Il tempo*



*medio era quello che ho indicato. Il pomeriggio i pazienti entravano alle ore 12.30 e facevano trattamenti... della stessa durata che ho detto prima, e quindi finivano per le 16.30. Poteva capitare che quando erano rimasti pochi pazienti ancora attaccati alla macchina i medici si mettessero d'accordo perché qualcuno di loro potesse andare via un po' prima e che ne rimanesse soltanto qualcun altro di loro a fare assistenza.... Non mi risulta che i medici dovessero chiedere l'autorizzazione a qualcuno per allontanarsi o per assentarsi; certo non potevano lasciare i pazienti da soli durante i trattamenti dialitici."*

Non dissimili sono state le dichiarazioni rese sul punto dal teste [REDACTED] il quale ha affermato che " *Se finivamo prima dell'orario di fine turno andavamo via prima, ma se finivamo dopo dovevamo lavorare anche dopo la fine del turno, perché non si poteva lasciare il paziente che non aveva finito il trattamento solo perché era arrivata l'ora di fine turno. Adr durante l'orario di lavoro nessuno di noi si è mai allontanato. Il nostro lavoro non lo consente, e quindi non sussisteva proprio il problema dell'autorizzazione."*

Quanto alla circostanza che alla ricorrente fosse stato fornito un camice dalla resistente, deve ritenersi che essa non sia significativa ai fini dell'accertamento della dedotta subordinazione; a tal proposito deve richiamarsi infatti quanto detto in precedenza circa la compatibilità della prestazione del lavoro autonomo con la messa a disposizione del lavoratore di mezzi da parte del committente, considerata altresì la peculiarità del settore in cui opera l'odierna resistente, nel quale occorre prestare la massima attenzione all'igiene, alla salute ed alla sicurezza dei pazienti da parte di qualsiasi operatore coinvolto, indipendentemente dalla tipologia di rapporto che lo lega alla struttura che tali pazienti ha in cura, alla quale deve far capo, prima di ogni altro, l'obbligo di predisporre misure idonee a preservare i beni anzidetti.

Per tale ragione, diversamente da quanto detto in ricorso, non può attribuirsi rilevanza dirimente alla circostanza anzidetta, come pure all'assegnazione alla ricorrente di un badge aziendale, non essendo emerso in alcun modo che l'uso dello stesso servisse per controllare il rispetto di orari lavorativi, la cui mancanza avrebbe esposto a conseguenze disciplinari o comunque negative per il prestatore.

Dalle testimonianze acquisite è infatti emerso che il predetto badge, che era di tipo diverso da quello rilasciato ai dipendenti della resistente, è stato utilizzato per la quantificazione del compenso spettante ai medici (v. quanto dichiarato in proposito dai testi [REDACTED] e [REDACTED]).

Nessuno dei testi escussi ha confermato inoltre l'assunto della ricorrente secondo cui ella avesse svolto in maniera continuativa funzioni di sostituto del primario.

Tale circostanza è stata affermata dal solo teste [REDACTED] il quale ha dichiarato di aver chiesto alla ricorrente, ottenendone la disponibilità, a sostituirlo per i periodi in cui egli si assentava. Tale affermazione però, oltre a non essere stata confermata dagli altri testi, non è sufficientemente

suffragata dalla documentazione prodotta, atteso che è stata depositata in atti un'unica comunicazione inerente detta sostituzione, riguardante una sostituzione limitata a pochi giorni dell'anno 2013, e null'altro.

L'affermazione anzidetta appare poi poco credibile se solo si considera che lo stesso [REDACTED] ha detto di non sapere se la ricorrente avesse la specializzazione di nefrologa, specializzazione necessaria per poter svolgere le funzioni di medico responsabile di un centro dialisi autorizzato dalla Regione Lazio.

Per contro, il possesso di tale specializzazione da parte della ricorrente è stato pesantemente messo in dubbio dagli altri testi escussi.

La designazione della ricorrente per svolgere funzioni di sostituzione del primario deve pertanto ritenersi dimostrata al più per un periodo estremamente limitato nel tempo, con la conseguenza che una circostanza siffatta, essendo rimata del tutto isolata e sporadica durante l'intera dura del rapporto tra le parti, non è di nessun rilievo ai fini dell'accoglimento delle richieste avanzate con il ricorso.

L'ulteriore documentazione prodotta, oltre che poco comprensibile (l'asserita lista di farmaci sottoscritta dalla ricorrente), risulta assolutamente neutra (locandine dei convegni) ai medesimi fini anzidetti.

Ciò deve dirsi anche per quella inerente la designazione della ricorrente quale responsabile del trattamento dati del centro emodialisi, posto che non è stato provato che tale incarico potesse essere assegnato soltanto ad un lavoratore dipendente e non anche ad un collaboratore con diverso tipo di rapporto.

Alla luce di tali considerazioni deve pertanto concludersi che non è stata raggiunta la prova degli assunti della ricorrente in ordine alla natura subordinata del rapporto di lavoro intrattenuto con la controparte, nemmeno nella forma della cd subordinazione attenuata, tipicamente ricorrente nelle ipotesi di prestazioni di natura intellettuale, posto che l'elemento del coordinamento funzionale della prestazione resa dalla stessa ricorrente, con continuità e con inserimento nell'organizzazione imprenditoriale altrui, per come emerso dall'istruttoria svolta, non ha inciso in maniera significativa sulla possibilità della stessa di autodeterminare le modalità temporali e di esecuzione di tale prestazione.

L'istruttoria svolta non ha infatti dimostrato che la ricorrente fosse sottoposta ad un controllo delle suddette modalità da parte della resistente, o quanto meno ad un controllo così penetrante da eccedere il normale potere del committente di verificare l'attuazione delle indicazioni di carattere generale date al collaboratore.

L'istruttoria svolta non ha dimostrato nemmeno la fondatezza della deduzione secondo cui *“ogni entrata ed uscita variata dall'orario di lavoro stabilito doveva essere obbligatoriamente acconsentita”*, sempre che sussistessero validi motivi, dal primario, il quale poi si occupava della sostituzione del medico, essendo ciò stato smentito dalle deposizioni rese dai testi anzidetti, ivi compresa quella del primario dr. [REDACTED]

Analoghe considerazioni possono farsi per la deduzione secondo cui la ricorrente doveva *“giustificare ogni eventuale assenza anche a causa di malattia”*.

Di conseguenza la domanda della ricorrente inerente il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro non può trovare accoglimento, derivando da ciò che il recesso operato dalla odierna resistente dal contratto di lavoro libero professionale stipulato con la prima non può essere qualificato come licenziamento.

Il ricorso deve pertanto essere rigettato.

Le spese del giudizio possono essere compensate tra le parti nella misura della metà, come da dispositivo, in considerazione della intrinseca difficoltà di stabilire in concreto, nella specifica fattispecie considerata, la ricorrenza dello schema del lavoro subordinato.

P.Q.M.

rigetta il ricorso;

compensa per metà tra le parti le spese di lite, e condanna la parte ricorrente alla rifusione della metà di quelle sostenute dalla resistente, liquidata in complessivi euro [REDACTED] oltre iva e cpa come per legge.

Roma 16.02.2023

Il Giudice  
Mario De Ioris