

S. 2858
CRON. 23811/13



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO 4° (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

N. 28036/13 R. Gen.

Dispositivo N.

Il Giudice designato, Dott. E. FOSCOLO nella causa

TRA

PAOLA MARZOTTO

domiciliato in Roma, via le ANGELICO 35 presso l'Avv.
DONENICO e GIOVANNI D'AMATI e DANIELA CIVELLI che lo rappresenta.

ITALIA LAVORO SPA ^E

domiciliato in Roma via GUIDOBALDO DEL MONTE 60 presso l'Avv.
R. NUSELLA, M. RODIO e N. SCIALOJA che lo rappresenta - contumace

All'udienza del 21/12/13 ha pronunciato la seguente sentenza.

DISPOSITIVO:

Ripetta il ricorso;
condanna tra le parti le spese del giudizio

Roma 21/12/13

IL GIUDICE

2)

FATTO E DIRITTO

La ricorrente PAOLA MARTOTTO ha convenuto in giudizio la SPA ITALIA LAVORO esponendo di aver lavorato alle sue dipendenze dall'1/7/04 al 31/12/07; esponente altresì che il rapporto di lavoro era stato formalizzato con la sottoscrizione di diversi contratti di incarico ex art. 61 D. Lgs. n. 276/03 e che era cessato con la scadenza dello ultimo contratto, in data 31/12/07.

Sostiene la ricorrente che i contratti stipulati non erano riconducibili a progetti specifici o programmi di lavoro e che in realtà ella aveva lavorato in regime di subordinazione. Pertanto, tra le parti era esistito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'origine, durante il quale ella avrebbe dovuto essere inquadrata per le mansioni svolte, come impiegata di livello B1 (più II° livello) del CC1 aziendale.

Chiede pertanto la reintegra nel posto di lavoro come impiegata di livello B1, con condanna della convenuta al pagamento di tutte le retribuzioni dal 31/12/07 alla ricommissione in servizio, nonché al pagamento di euro 34875,24 per differenza retributiva maturata dall'1/7/04 al 31/12/07, con conseguente riconoscimento dell'inquadramento in B1,

h

2)

oltre accessori di legge.

Si è costituita in giudizio la spa ITALIA LAVORO eccependo la estinzione del rapporto per mutuo consenso, in considerazione del prolungato disinteresse della ricorrente alle riprese dello stesso e contestando comunque anche nel merito la fondatezza delle domande, delle quali chiede il rigetto.

Osserva il giudice che il rapporto tra le parti è cessato alla scadenza del 31/12/07 per via del contratto. La ricorrente in realtà ha lavorato fino al 28/11/07 finché dal 28 ottobre al 31/12/07 è stata assente a causa di malattia.

Dopo di che non si è più ripresentata al lavoro e non ha offerto le sue prestazioni lavorative.

Solo dopo circa due anni e mezzo dalla scadenza del contratto, ha contestato per la prima volta la legittimità della collaborazione intrinseca tra le parti e solo ad agosto del 2011 (e cioè dopo quasi 4 anni dalla cessazione del rapporto) ha depositato il ricorso in esame.

Inoltre la ricorrente ha sempre lavorato presso altri datori di lavoro da ottobre del 2008.

Orbene, sebbene non sia stabilito un tempo entro il quale il lavoratore debba agire giudizial-

3)

mente per far valere la illegittimità del termine di scadenza opposto ad un contratto, non può però essere ignorata la esigenza di certezza del rapporto di lavoro, costituente la ratio di una ragionevole esigenza di tempestività.

Conseguentemente il considerevole intervallo di tempo trascorso tra la scadenza del contratto e la proposizione della domanda giudiziale, unitamente al fatto che la ricorrente non si presentò più in azienda dopo la cessazione della malattia o diede notizie di sé e di istanza altri rapporti di lavoro, senza prima offrire le sue giustificazioni alla controparte, non può essere interpretata come espressione per fatti concludenti di una volontà tenuta di risolvere il rapporto, rinunciando a far valere la eventuale illegittimità dello stesso (Cass. 8106/01).

A fronte della protetta e ingiustificata inerte del lavoratore - appurata anche in concomitanza degli altri elementi sopra evidenziati - non può essere sottovalutato il legittimo affidamento - puramente di tutela - del datore di lavoro che ha riposto nella definitiva cessazione del rapporto.

4)

Infatti, ritenendo diversamente, bisognerebbe sostenere che una volta cessato il rapporto di lavoro per scadenza del termine, il datore di lavoro dovrebbe ritenere soggetto per una fascia lunghissima al diritto dell'ex dipendente di far valere la illegittimità del termine e ottenere il ripristino del rapporto e il pagamento delle retroscelte, riconoscendo così in capo al lavoratore che nel frattempo si è dedicato ad altre attività di supplire lui se e quando occorre per il ricambio in azienda.

Proprio per questo non può non considerarsi che la nuova normativa introdotta dall'art. 32 l. 183/10 ha stabilito dei termini di scadenza brevi e rapidi per promuovere il produttivo.

Del resto si è già consolidata la prassi sulla risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro anche in presenza non di dichiarazioni ma di comportamenti significativi tenuti dalle parti, che determinano la cessazione della funzionalità di fatto del rapporto lavorativo.

Ciò trova supporto nella crescente valorizzazione del primo "obiettivo" del contratto di lavoro, nel quale operano principi (quali la caratteristica professionale del lavoratore, la obbligatorietà

4

5)

retributiva del datore di lavoro funzionale alle
soddisfazioni dei bisogni primari del dipendente,
la nascita dell'inderogabile rapporto previdenziale,
che non consentono di considerare esistente un
rapporto di lavoro senza escussione (CASS. 6/7/04
n. 15264)

Pertanto nella fattispecie la mancata ricezione
del lavoratore alla estromissione dalla azienda
e il prolungato disinteresse alla prosecuzione del
rapporto (considerati unitamente alle altre circostanze
sopra evidenziate) devono ritenersi idonei ad un
comportamento concludente significativo della
volontà di risoluzione consensuale del rapporto
di lavoro, indipendentemente dalla legittimità o
meno dei contratti sottoscritti, e perciò il
ricorso deve essere rigettato.

In ogni caso, va rilevato che il ricorso è
infondato anche sul merito.

La ricorrente ha affermato la illegittimità dei
contratti a progetto per mancanza di specificità
del progetto; perché aveva svolto attività lavorativa
diversa rispetto a quella prevista nel
progetto e perché il rapporto si era svolto con le
modalità proprie della subordinazione e ha

6)

chiesta l'accentamento della esistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tuttavia, sulla base dei catheti prodotti, che sono riferimenti allo svolgimento di una pluralità di attività, risulta una specificazione sufficientemente chiara e determinata della attività in parte il progetto affidato alle risorse, che costituiscono l'oggetto del contratto, per cui sotto il profilo formale lo stesso non può ritenersi vizioso.

Le attività delle risorse è infatti doppiamente ad un progetto denominato SPINN, in relazione al quale l'azienda di volta in volta ha indicato la tipologia di attività da svolgere. Lo stesso vale per il successivo progetto denominato "SERVIZIO CENTRALE DEL SISTEMA PERMANENTE FORMATIVO" (SPF).

Ne consegue che i catheti riportano in maniera sufficientemente specifica il progetto.

È vero che dall'istituzione è emerso che alle risorse sono state richieste attività non strettamente connesse al progetto, anche se per sempre rientranti nella stessa tipologia di attività.

7)

Tale circostanza tuttavia non è in sé isolata e ritorna ricorrendo l'intero rapporto.

Qui non siamo di fronte infatti allo svolgimento di attività lavorativa in modo totale o prevalentemente senza progetto, ma il fatto si è verificato occasionalmente e può - anche in considerazione della durata del rapporto - tale svolgimento può essere ritenuto tollerabile tenuto anche conto che nella sostanza non ha comportato mutamenti apprezzabili della tipologia delle attività svolte.

In secondo luogo, poi, all'esito delle istruttorie svolte, non è stato provato anche l'altro assunto della riveniente, ~~che~~ cioè che - nonostante la presenza formale di un progetto - le proprie attività lavorative è stata prestata secondo le forme tipiche della subordinazione.

Orbene, l'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e di "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione.

8)

zione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse. Più precisamente il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro decolta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In estremo la distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e il contratto d'opera di cui all'art.

2222 c.c., appare netta laddove quest'ultima tipologia contrattuale individua il contenuto delle obbligazioni di lavoro del prestatore nel compimento di una determinata opera o servizio

senza alcun vincolo di subordinazione

la distinzione tuttavia, diventa ben più complessa in presenza di rapporti di lavoro che si pongono al confine tra autonomia e subordinazione, i quali pur possedendo alcuni elementi tipici della subordinazione, rimangono autonomi. È il caso per esempio delle collaborazioni continuative e coordinate, ovvero del lavoro a progetto, delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di

3)

lavoro del socio di cooperative di produzione e lavoro, ecc.

In tali casi il criterio fondamentale per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro e il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nella organizzazione aziendale. Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore di volta in volta le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (v. tra le più recenti: Cass. 8812/08; 21028/06; 8234/06; 7866/06; 4171/06; 3858/06).

In sostanza il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo, consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte, e così occorre verificare se la attività di lavoro sia "eterodiretta" essendo il prestatore obbligato a conformarsi alle indicazioni che in qualsiasi momento il datore di lavoro ha facoltà di impartire in merito alle modalità di svolgimento

delle attività lavorative essendo queste costate =
 mente volte a realizzare il fine produttivo
 che il datore di lavoro individua. - Per realizzare
 tale condizione è evidente che, in primo luogo,
 il datore di lavoro debba poter disporre delle
 attività lavorative, nel senso che deve poter
 costantemente ottenere che la prestazione sia
 resa con le modalità convenute.

Tuttavia se certamente l'esercizio del potere di =
 direttivo rappresenta un elemento che deve neces =
 sariamente caratterizzare un rapporto di lavoro
 subordinato, non è sempre sufficiente al fine
 di individuare la distinzione tra subordinazione
 ed autonomia, in quanto anche il lavoratore auto =
 nomo può essere diretto dal destinatario della
 prestazione.

Inoltre, di norma la subordinazione del rapporto
 prescinde dalle usanze dell'attività lavorative.

Per tuttavia l'elemento caratterizzante della subor =
 dinazione - l'assoggettamento del lavoratore alle
 direttive altrui - può assumere intensità differenziate
 in funzione della autonomia tecnica della presta =
 zione o del fatto che la prestazione tecnica debba
 coordinarsi con uno specifico "opus" dello stesso
 datore, in funzione del quale è svolta.

Ne consegue che quando la prestazione ha una particolare natura tecnica che sfugge alle specifiche competenze del datore di lavoro, le direttive non possono interessare le concrete modalità esecutive della prestazione; in tal caso assumiamo rilievo, al fine delle qualificazioni del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investono aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (CASS. 3858/06).

Insomma, la conseguenza è che tanto più complesso e specifico è il contenuto professionale della prestazione, maggior sarà la difficoltà di distinguere tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Ripportando tali premesse alle fattispecie in esame, occorre rilevare che non sono stati acquisiti al processo elementi tali da far ritenere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, per cui non si può affermare che nei fatti il rapporto non si sia svolto in conformità al programma contrattuale.

le dichiarazioni dei testi hanno sostanzialmente confermato che la ricorrente coordinava le attività di un gruppo di redattori e si ubbidiva con il dr. CUEVAS, capo progetto, per la organizzazione del lavoro. È emersa anche la esistenza di obiettivi da raggiungere, di scadenze da rispettare, di linee di indirizzo sulle attività da svolgere, di partecipazioni e riunioni periodiche.

Si tratta però di elementi compatibili sia con il rapporto di lavoro autonomo che subordinato.

Non è stato provato che la ricorrente era obbligata al rispetto di un orario di lavoro prefissato e che era soggetta a controlli degli orari e delle presenze, anche se è emerso che era protettivamente presente in ufficio, presso modo negli orari in cui erano presenti anche i dipendenti; del resto ciò era conseguente al ruolo delle sue attività che non poteva prescindere dalla interazione con altri lavoratori.

Per essentarsi non aveva bisogno di permessi o di giustificazioni, che non possono essere confuse con le comunicazioni informative, necessarie per la programmazione e l'organizzazione del lavoro.

Per tanto - premesso che prova sul lavoratore che agisce in giudizio per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato provare la sussistenza degli

indici tipici della subordinazione - non si può
 ritenere che tali prove sia state univoche e
 pienamente rappresentative nella fattispecie in esame.
 Gli elementi emersi sono infatti compatibili con
 il più circoscritto potere di controllo spettante al
 committente, che può senz'altro imporre direttive
 di carattere generale, tramite responsabili o coordi-
 natori, in ordine alle procedure e modalità
 operative da rispettare, mentre non sono emersi
 quegli ordini precisi, specifici e stringenti, nei quali
 soltanto si manifesta inequivocabilmente il
 formato conformativo della prestazione lavorativa.
 Ricorda certamente tra i poteri del committente
 all'interno di un rapporto di collaborazione su-
 stanza coordinata e continuativa, quello di
 verificare il corretto operato del collaboratore e
 la corretta esecuzione della prestazione. La
 autonomia tipica della parsubordinazione
 riguarda infatti le modalità esecutive della
 prestazione, ma non anche i risultati delle
 attività, che devono conformarsi alle esigenze
 del committente.

Le assenze di prova circa la sussistenza di
 effettivi obblighi di presenza e di orario e delle
 adempimenti da parte del datore di lavoro

14)

di stringenti direttive e controlli, dell'esercizio di un potere disciplinare ~~che si porta nel rapporto~~ di lavoro, costituiscono elementi che convergono verso l'autonomia della prestazione della ricevente e che portano ad escludere l'inserimento stabile della stessa nella struttura aziendale e la conseguente subordinazione.

Pertanto nella fattispecie si configura la compatibilità tra la tipologia di contratto prescelta dalle parti (collaborazione autonoma) e le concrete modalità della prestazione resa.

Quanto sopra porta al rigetto delle domande della ricevente, che presuppongono tutta la natura subordinata del rapporto.

Tuttavia la oggettiva esistenza di una prestazione lavorativa esposta con continuità, seppure non in termini più estremi della subordinazione, costituisce motivo per compensare integralmente le spese di lite, in conseguenza della oggettiva difficoltà a distinguere le differenti tipologie di rapporti.

Roma 21/2/13

[Handwritten signature]

IL GIUDICE
[Handwritten signature]

Depositato in Cancelleria

Firma il 25 FEB 2013



IL CANCELLIERE C2
Luigi Rosa Astorino