

N. [REDACTED]/2018 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BRESCIA
SEZIONE LAVORO, PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Isabella Angeli, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

[REDACTED]

con l'avv. [REDACTED]

- RICORRENTE

contro

[REDACTED] in persona del legale rappresentante *pro tempore*

con l'avv. RIVIERA GIOVANNA

- RESISTENTE

Oggetto: qualificazione

All'udienza di discussione, i procuratori delle parti concludevano come da rispettivi atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. [REDACTED] ha adito l'intestato Tribunale chiedendo l'accertamento della natura subordinata del rapporto intercorso dal 1.04.2016 al 2.12.2016 con [REDACTED] e la condanna di quest'ultima al pagamento di Euro 9.174,94 lordi a titolo di retribuzione maturata, comprensiva di TFR e indennità di mancato preavviso, oltre accessori come per legge.

A sostegno delle proprie ragioni ha rappresentato di avere risposto ad un annuncio di [REDACTED] avente ad oggetto una posizione lavorativa *part time* con inserimento nell'organigramma aziendale e di avere svolto per la convenuta, all'esito di un colloquio con il titolare [REDACTED], attività di *telemarketing* sino a giugno 2016 nonché di impiegata commerciale da luglio in avanti.





Ha precisato che il rapporto, seppur qualificato come collaborazione occasionale attraverso la sottoscrizione di tre contratti di tale tipologia, era stato in realtà di natura subordinata, come dimostrato:

- dalla previa partecipazione ad una giornata di formazione aziendale;
- dalla presenza in ufficio tutti i giorni, richiesta tutti i giorni ad orari prestabiliti, presso una postazione fissa;
- dall'assegnazione di un *account mail* aziendale, di un biglietto da visita, delle chiavi del cancello della società nonché di un computer portatile e di un telefono cellulare;
- dall'osservanza di specifiche disposizioni rese dai responsabili dell'azienda, anche in relazione alle ferie, imposte dal 6.08.2016 al 28.08.2016;
- dalla predisposizione, da parte della [REDACTED], delle liste di nominativi da contattare durante il periodo del *telemarketing*;
- dall'assenza di autonomia nella gestione delle proposte commerciali offerte alla clientela, durante il periodo da luglio in poi.

Ha esposto altresì che il contratto tra le parti, avente scadenza al 31.12.2016, si era interrotto preventivamente a fronte di proprie legittime richieste in relazione alle competenze maturate.

Ha aggiunto, infine, di avere tempestivamente segnalato la propria situazione all'ITL di Brescia, che aveva accertato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e lo svolgimento in particolare di attività riconducibile al profilo di impiegata commerciale, III livello CCNL Studi Professionali Conslip.

Con memoria ritualmente depositata [REDACTED], si è costituita in giudizio, negando la natura subordinata del rapporto intercorso con la controparte, caratterizzato invece da autonomia nella gestione e dalla variabilità dei compensi.

Ha precisato, in particolare:

- che la partecipazione della [REDACTED] alla giornata formativa richiamata in ricorso era finalizzata esclusivamente a spiegare le caratteristiche dell'attività ai nuovi collaboratori ed era molto diversa da quella imposta invece ai dipendenti della società;
- che le liste di clienti da contattare, invocate nell'atto introduttivo del giudizio, erano mere stampe del sito *pagine bianche* ed erano giustificate dalla necessità di evitare sovrapposizioni nell'attività dei collaboratori stessi;





- che l'apertura di un *account* aziendale rappresentava una mera comodità per la gestione della clientela;

- che la consegna di strumenti quali *personal computer* e telefono cellulare, nonché la concessione di una sorta di "ripostiglio" ove appoggiarsi durante il lavoro in azienda, rappresentavano mere concessioni di favore per la ricorrente a fronte delle necessità prospettate dalla stessa.

Ha negato l'esistenza di un orario fisso o di un obbligo di presenza, l'imposizione di turni di ferie nonché, infine, la necessità, in capo alla ricorrente, di rendere conto del proprio operato ai vertici aziendali.

Ha chiesto il rigetto del ricorso per i motivi esposti; ha formulato altresì domanda riconvenzionale di risarcimento del danno deducendo che la controparte, in data 12.12.2016, nel corso di un appuntamento presso la sede sociale volto alla consegna delle sue spettanze, aveva inveito a toni elevati contro i presenti, recando un notevole pregiudizio alla propria immagine stante la concomitanza di un incontro formativo specialistico proposto ad aziende clienti.

Con memoria di costituzione sulla domanda riconvenzionale [REDACTED] ha ribadito quanto già sostenuto in ricorso e ha contestato la ricostruzione degli eventi del 12.12.2016 per come esposta in memoria, così come la richiesta di risarcimento del danno.

Preliminarmente, a scioglimento della riserva assunta con ordinanza del 18.12.2019, si osserva che con memoria del 12.10.2019 parte ricorrente non si è limitata a prendere posizione avverso la domanda riconvenzionale formulata dalla resistente, ma ha esposto una serie di inconferenti argomentazioni, allegando altresì documentazione, senza alcuna autorizzazione. Considerando l'espresso disposto dell'art. 420 c.p.c. e le rigide preclusioni che caratterizzano il rito *ex artt.* 409 e ss. c.p.c., tale nota – unitamente ai rispettivi allegati – deve essere dichiarata inammissibile e non può essere utilizzata ai fini della decisione, nella parte in cui esula dalle mere difese avverso la domanda riconvenzionale.

Tanto premesso, le domande di parte ricorrente devono essere rigettate, non potendo ritenersi provata l'allegata natura subordinata del rapporto intercorso tra le parti nel periodo oggetto di contesa.





Come noto, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto, indifferentemente, sia di contratto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo. Qualora venga contestata la tipologia contrattuale formalmente indicata dalle parti, pertanto, è necessario uno specifico vaglio delle concrete modalità di svolgimento delle prestazioni da parte del lavoratore.

Elementi caratterizzanti la subordinazione, in particolare, sono l'assoggettamento al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro nonché l'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative.

Solo nelle ipotesi in cui non risulti agevole una verifica di tipo immediato degli elementi indicati – per esempio, a causa della natura delle mansioni - possono essere utilizzati quali indici sussidiari: la continuità delle prestazioni; l'osservanza di un orario determinato; il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita; il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo del datore di lavoro (Cassazione civile, sez. lav., 30/04/2021, n. 11424).

Tanto premesso, nel caso di specie, né dalle deposizioni testimoniali (cfr. verbali d'udienza del 26.11.2021, del 6.05.2021 e del 22.07.2022) né dalla documentazione in atti (compresa quella acquisita ex art. 421 c.p.c.) è emerso che la [REDACTED] fosse soggetta ai tipici poteri datoriali da parte del personale della [REDACTED]

Invero, il teste [REDACTED] impiegata commerciale dell'azienda, ha dichiarato, per quanto di rilievo in questa sede: *“nessuno la chiamava, era lei che decideva quando venire in azienda...tutti gli operatori del telemarketing possono decidere come gestirsi...non so se la [REDACTED] dovesse rivolgersi a questa persona per permessi, ferie o altro...non ho mai visto il sig. [REDACTED] sgridare la [REDACTED] o redarguirla per qualche motivo...la scelta dell'azienda da contattare avveniva ad opera della persona... la [REDACTED] non doveva rendere conto al sig. [REDACTED] o relazionare a qualcuno; la sua attività non era mischiata con la nostra, lei aveva un registro offerte solo suo, dei codici tracciati solo suoi, non c'era bisogno di render conto di nulla”*.

Analogamente la testimone [REDACTED], che aveva svolto per [REDACTED] sia l'attività di telemarketing che quella di impiegata, ha confermato: *“non chiedevamo a nessuno per le ferie; a parte che quando chiudevano le aziende coincideva con agosto quindi io non lavoravo, ma non è che fossero ferie, non si doveva chiedere niente a nessuno, semplicemente non si lavorava...la [REDACTED] vedeva il google calendar ma io le portavo*





lo stesso il report con gli appuntamenti fissati...nel mio caso il report mensile lo portavo principalmente per il pagamento...non so se la [REDACTED] chiedesse a qualcuno per le ferie...non so se la [REDACTED] riferisse ad [REDACTED] le risultanze del proprio lavoro...il report invece lo portavo per me...Non ho mai sentito [REDACTED] riprendere la signora [REDACTED] per i risultati raggiunti o meno. Neanche io venivo mai ripresa, se su venti aziende non riuscivo a fissare neanche un appuntamento, semplicemente non venivo pagata”.

Anche la teste [REDACTED], ex collaboratrice di telemarketing, ha riferito: *“a parte l’inizio quando mi aveva spiegato lo scopo del lavoro, non è che ricevevo direttive dal proprietario, lo scopo era prendere appuntamenti e detto quello basta...io vengo da quel mondo lì, quello del telemarketing, non mi avevano dato indicazioni sull’impostazione delle chiamate, era trent’anni che lo facevo...non avevo fatto formazione in senso stretto, mi avevano dato informazioni sulla [REDACTED] per spiegarmi cosa stavo andando a proporre, ma l’impostazione della telefonata no”.*

Il teste [REDACTED], infine, ha dichiarato, anch’egli in qualità di ex addetto al telemarketing: *“mi ricordo di aver fissato degli appuntamenti per la [REDACTED] per un periodo limitato...fissavo gli appuntamenti sull’agenda aziendale e la [REDACTED] mi aveva dato una agenda apposita, dove io fissavo gli appuntamenti per la signora...ricordo che per un periodo breve, due o tre mesi, mi avevano dato una agenda apposita dove io fissavo solo per la signora...non avevo obblighi di orario, né minimi di appuntamento o di chiamate, venivo pagato in base agli appuntamenti considerati validi, cioè quelli che producevano un’offerta...ferie e queste cose qua non c’erano perché appunto non avendo obblighi di orario mi bastava dire questa settimana non ci sono e basta...avevo una lista di appuntamenti fissati che mandavo in azienda e il sig. [REDACTED], sulla base di quelli che erano validi, mi pagava 20 euro ad appuntamento”.*

Dalle dichiarazioni rese in giudizio - sostanzialmente coerenti, con riferimento alla [REDACTED], con quelle già esposte nel corso dell’ispezione dell’ITL e del giudizio tra Inps e [REDACTED], avente ad oggetto la medesima posizione (R.G. [REDACTED]) – non risulta che la [REDACTED] avesse particolari vincoli di tipo gerarchico nella gestione della propria attività per la [REDACTED].

Lo stesso atto introduttivo del giudizio, in effetti, in ordine a tale aspetto risulta in parte generico, richiamandosi imprecisate direttive rese dal titolare [REDACTED] e neppure





allegandosi, a titolo esemplificativo, la sussistenza di sanzioni disciplinari anche solo nella forma del rimprovero verbale.

Gli unici profili specificamente valorizzati sono stati in parte sconfessati dalle dichiarazioni dei testimoni: il riferimento è all'imposizione delle ferie ovvero alla rendicontazione giornaliera delle attività.

Quanto al primo aspetto, nessuno dei testimoni ha confermato quanto riportato in ricorso; anzi, i testi [REDACTED] e [REDACTED] hanno negato che, in qualità di addetti al *telemarketing*, fossero tenuti a comunicare o chiedere autorizzazioni alla fruizione delle ferie. La stessa ricorrente, nel già citato giudizio R.G. [REDACTED], ha riferito di una comunicazione circa la chiusura della [REDACTED] per ferie estive resa dall'[REDACTED], più che di una imposizione in senso stretto del periodo feriale (cfr dichiarazioni rese all'udienza del 18.10.2019 "*Il sig. [REDACTED], a voce, mi ha comunicato che ci sarebbe stato un periodo di chiusura aziendale per ferie estive; la chiusura è durata circa due settimane ad agosto*").

In merito, invece, alla rendicontazione dell'attività, i medesimi testi, relativamente all'attività di *telemarketing*, hanno evidenziato che la reportistica in effetti predisposta e consegnata in azienda era necessaria esclusivamente per il conteggio delle proprie spettanze – appunto calcolate in base ai risultati – non essendo stato pattuito alcun compenso fisso per l'attività svolta.

I testimoni hanno altresì confermato che non era previsto alcun *target* minimo periodale, né vi era l'indicazione di contattare determinate imprese in un tempo prestabilito.

Tale circostanza risulta rilevante nella valutazione del rilievo da attribuire alla consegna – pacifica – di elenchi di società da contattare agli addetti del *telemarketing*, tra cui la [REDACTED]. Sia il teste [REDACTED] che il teste [REDACTED] hanno confermato quanto sostenuto da parte resistente e cioè che si trattasse di meri estratti di nomi da *pagine bianche*, distinti per operatore così da evitare una sovrapposizione territoriale.

È del tutto evidente che, in assenza di imposizioni circa il numero di aziende da contattare e le relative tempistiche, tali estratti possono ritenersi un mero strumento di coordinamento dell'attività dei vari collaboratori, non necessariamente sintomo di subordinazione. D'altro canto la stessa giurisprudenza di legittimità, in casi simili, ha affermato la compatibilità con la natura autonoma del rapporto, di un coordinamento dell'attività del lavoratore con quella del committente, dovendosi valutare un'eventuale eccedenza del coordinamento stesso sulla base dell'intensità dell'etero-organizzazione





(Cassazione civile sez. lav., 10/09/2019, n.22634, punto 18), che, nel caso di specie, non è risultata predominante.

In relazione, invece, all'attività "commerciale", la [REDACTED] ha negato la necessità, in capo alla ricorrente, di relazionare in merito al proprio lavoro all'[REDACTED], mentre gli ulteriori testi non hanno saputo riferire alcunché con riferimento a tale specifico aspetto.

Quanto, invece, alle argomentazioni di parte ricorrente relative al contenuto predeterminato delle proposte commerciali (preventivi, prezzi, etc), si osserva che trattasi di elementi di non particolare rilievo nel vaglio della natura del rapporto, considerando che anche nell'ambito del contratto di appalto ovvero d'opera, l'oggetto della prestazione viene delineato dal committente, che ha anche un potere di verifica della corretta esecuzione (artt. 1662 e 2224 c.c.), senza che ciò incida sull'autonomia del soggetto incaricato. Rilevano, invece, le modalità di gestione dell'attività volta al raggiungimento dell'obiettivo che, nel caso di specie, sono apparse, come si è detto, caratterizzate da particolare autonomia.

A fronte di tali circostanze, risultano del tutto irrilevanti le considerazioni, più volte ribadite da parte ricorrente, relative all'annuncio al quale la stessa avrebbe risposto o alle "promesse" espresse dal titolare della [REDACTED] in ordine ad una stabilizzazione dell'attività. Tali circostanze potrebbero eventualmente rilevare nella valutazione della condotta precontrattuale della resistente, ma certo non possono incidere sulla qualificazione del rapporto poi effettivamente instauratosi.

Anzi, è significativo il fatto che, secondo la ricorrente, vi sia stata una discrepanza tra le aspettative (un lavoro subordinato *part time*, con retribuzione annua fissa di 12.000 euro) e quanto poi concretamente verificatosi. E' la stessa [REDACTED], in effetti, che nella mail trasmessa all'[REDACTED] nel luglio 2016 (doc. 5 allegato al ricorso), definisce il negozio di imminente stipulazione tra le parti un "accordo economico" e non un contratto di lavoro, manifestando consapevolezza, già nella scelta del lessico utilizzato, circa la natura dell'attività professionale da svolgere presso la resistente.

Quanto esposto sarebbe *ex se* sufficiente a determinare il rigetto del ricorso, in assenza di prova degli elementi tipici ed essenziali della subordinazione.

A ciò si aggiunga che, anche considerando gli indici cd. sussidiari, nel loro complesso, non sarebbe possibile giungere ad una diversa conclusione, stante la presenza di circostanze dal valore non univoco.





Se è vero che la stessa resistente non ha negato l'attribuzione di un *account mail* aziendale e l'assegnazione di un PC e un cellulare, d'altra parte l'istruttoria orale (cfr deposizione dei testi già citati) ha confermato quanto allegato nella memoria di costituzione e cioè:

- che la ricorrente non avesse vincoli di orario, né obbligo di presenza giornaliera in azienda;
- che non le fosse stata assegnata alcuna postazione fissa, essendole invece stato consentito esclusivamente l'utilizzo, quale base di appoggio nelle occasioni in cui si trovava in azienda a lavorare, di un tavolino nella stanza delle fotocopie, senza possibilità di collegamento alla rete o computer fisso;
- che i suoi appuntamenti erano gestiti dal [REDACTED] e segnati in un'agenda apposita, separata da quella dei dipendenti di [REDACTED];
- che la giornata formativa iniziale avesse avuto ad oggetto una mera panoramica delle attività dell'azienda.

A tutto ciò si aggiunga che la stessa ricorrente ha ammesso come non vi fosse la corresponsione, da parte della società, di una retribuzione fissa mensile, bensì il pagamento commisurato ai risultati raggiunti.

Trattasi di una circostanza dirimente nell'ambito del vaglio da effettuare, considerando che il pagamento delle prestazioni rappresenta una delle principali obbligazioni del rapporto di lavoro; pertanto il fatto che non vi fosse il riconoscimento di un emolumento predeterminato, collegato ad un orario prestabilito, bensì il versamento di una somma variabile con conseguente assunzione di una sorta di "rischio d'impresa", depone certamente in senso sfavorevole alla tesi sostenuta dalla [REDACTED]

Alla luce di tutte le argomentazioni esposte, il ricorso deve dunque essere integralmente rigettato.

Non può trovare accoglimento neppure la domanda riconvenzionale di natura risarcitoria formulata nella memoria di costituzione.

Anche supponendo la veridicità della ricostruzione dei fatti come esposta dalla resistente, infatti, osta all'accoglimento della domanda – motivo per il quale non sono state ammesse le istanze istruttorie – la genericità delle allegazioni in merito al danno all'immagine effettivamente subito.





Non è stato, infatti, indicato alcun nominativo di soggetti terzi, partecipanti all'incontro formativo, che avrebbero sentito le presunte dichiarazioni denigratorie della ricorrente, né sono state indicate le aziende che avrebbero cessato l'invio di dipendenti ai corsi e interrotto i rapporti professionali con la [REDACTED]

In altri termini, anche laddove la [REDACTED] abbia effettivamente tenuto la condotta descritta in memoria, non sono stati forniti elementi sulla base dei quali valutare l'an e il quantum del lamentato pregiudizio alla reputazione di [REDACTED]. Tale lacuna risulta particolarmente significativa considerando che essendosi tenuto, in tesi, un incontro formativo nel giorno indicato ed essendo state effettuate "successive verifiche...allo scopo di pesare le conseguenze degli incresciosi avvenimenti" (pag. 61 della memoria), sarebbe stato agevole per la resistente reperire i nominativi degli asseriti partecipanti all'incontro stesso e le ditte terze a suo dire coinvolte.

La reciproca soccombenza, unitamente al mancato rispetto, da parte della resistente, del principio di sinteticità degli atti - notoriamente applicabile nel processo civile anche prima della recente modifica dell'art. 121 c.p.c. (Cass. civ. sez. I, 13/04/2017 n.9570) – giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando ogni contraria istanza ed eccezione disattesa così provvede:

- rigetta il ricorso proposto da [REDACTED];
- rigetta la domanda riconvenzionale proposta da [REDACTED];
- compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Brescia il 02/02/2023

il Giudice del lavoro

Isabella Angeli

