



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 2179/2019 R.G. promossa da:

con il patrocinio degli avv.ti _____ e
con elezione di domicilio in _____ presso lo studio
dell'avv. _____

contro:

con il patrocinio dell'avv. BOFFOLI MADDALENA, con elezione di domicilio
in CORSO VENEZIA, 10 20122 MILANO

Oggetto: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso ex art. 1 della l. n. 92/12 al Tribunale di Milano, sezione lavoro, depositato in Cancelleria in data 27 febbraio 2019 _____ ha proposto opposizione avverso l'ordinanza emessa il 2.2.2019, con cui il Tribunale ha respinto la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti e la impugnazione del licenziamento. A tal fine ha convenuto in giudizio _____ per sentir revocare e/ o annullare l'ordinanza medesima e, per l'effetto accogliere le conclusioni di seguito trascritte.

Nel merito:

- accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato tra il ricorrente (quale lavoratore subordinato) e la convenuta (quale datore di lavoro) disciplinato dal CCNL Commercio Confcommercio, con l'inquadramento del ricorrente quale Quadro

pagina 1 di 6



(o altro inquadramento che emergerà in corso di causa) dal 27.07.2009 al 08.05.2018 (o altre date che emergeranno in corso di causa) e con una retribuzione annuale lorda (RAL) pari, nell'ultimo anno di rapporto, ad €.154.000,00 (ovverosia €.11.000 lordi per 14 mensilità annuali);

- conseguentemente accertare e dichiarare che la missiva della convenuta del 08.05.2018 (cfr. doc. 10) costituisce atto di licenziamento del ricorrente ad opera della convenuta;

- accertare e dichiarare l'illegittimità/nullità/inefficacia del licenziamento de quo per le ragioni meglio esposte in narrativa;

- conseguentemente, ai sensi dell'art.18, comma 4, L.300/1970 (c.d. tutela reale attenuata), annullare il licenziamento e condannare la convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso nella misura non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, contestualmente condannando la convenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;

- in subordine, ai sensi dell'art.18, comma 5, L.300/1970 (c.d. tutela meramente obbligatoria), accertare e dichiarare, in riferimento al licenziamento de quo, che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, e dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, contestualmente condannando la convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del ricorrente e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti;

- in via ulteriormente subordinata ai sensi dell'art.18, comma 6, L. 300/1970 (c.d. tutela obbligatoria "ridotta"), accertare e dichiarare, in riferimento al licenziamento de quo, la violazione della procedura di cui all'art.7, L. 300/1970 e conseguentemente dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, contestualmente condanna la convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In ogni caso:

- accertare il mancato pagamento degli emolumenti retributivi diretti e indiretti, per retribuzione ordinaria, mensilità aggiuntive, indennità per ferie e permessi ROL e/o ex festività non godute, indennità sostitutiva del preavviso, TFR e ogni altro emolumento retributivo dovuti in base



all'accertato rapporto di lavoro, al netto delle somme già percepite, liquidando tale credito alla data della cessazione del rapporto nell'importo di €.348.851,64 (diconsi euro trecentoquarantottocentocinquatuno/64), o nell'importo, anche maggiore, che emergerà in corso di causa, oltre interessi legali e rivalutazione dalle singole scadenze alla data della domanda giudiziale, oltre interessi moratori ai sensi dell'art. 1284, comma 4, c.c. e rivalutazione dalla data della domanda giudiziale al saldo effettivo, e per l'effetto condannare la convenuta al versamento a favore del ricorrente del predetto importo;

- condannare la convenuta alla regolarizzazione contributiva della posizione del ricorrente in forza del riconosciuto rapporto di lavoro intercorso, mediante la trasmissione dei dati necessari all'INPS e il versamento a quest'ultimo della relativa contribuzione previdenziale, compresa quella a carico del lavoratore, senza rivalsa nei confronti di quest'ultimo nella misura che emergerà in corso di causa;
- con rifusione integrale delle spese e competenze di lite e distrazione delle stesse ex art.93 c.p.c.”

Costituendosi ritualmente in giudizio, _____ ha contestato la fondatezza delle pretese avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, il giudice, all'udienza del 29 gennaio 2020, ha invitato alla discussione orale e all'esito ha trattenuto la causa in decisione, riservandosi il deposito della sentenza ai sensi dell'art 1 co.57 L 92/2012

In diritto:

Il ricorso in opposizione è infondato e va respinto, confermandosi l'ordinanza del Tribunale di Milano emessa ex art. 1 comma 49 L. n. 92/12.

Con il ricorso in opposizione _____, dopo aver dedotto le stesse circostanze di fatto già esposte nella memoria di costituzione nella precedente fase, ha censurato l'ordinanza opposta rilevando che il giudice non aveva dato ingresso alla attività istruttoria testimoniale sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e non aveva accolto l'istanza ex art 210 cpc volta ad ottenere l'esibizione della corrispondenza in entrata/uscita dall'account di posta elettronica aziendale del sig _____ che era stato disattivato dalla società al momento del licenziamento, impedendo così al lavoratore di potervi accedere.

Le argomentazioni di parte opponente non sono condivisibili.

Con l'ordinanza opposta il giudicante, richiamati i principi di diritto dettati dalla Suprema Corte in tema di distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, ha osservato quanto segue.



“Formalmente il rapporto tra le parti è stato qualificato come rapporto di collaborazione professionale: lo confermano il contratto prodotto (doc 2 ricorrente) e le modalità di erogazione del compenso (fatture- registro incassi e pagamenti – prospetti di liquidazione IVA doc 5- 6-7 ricorrente). Stante la qualità delle parti contraenti, il criterio della volontà ha nella fattispecie una tendenziale prevalenza,” che può essere vinta solo in presenza di evidenze sicure che mostrino uno svolgimento del rapporto che abbia di fatto deviato dalla previsione contrattuale “(cfr. Trib. Milano est. Dr.ssa sent. N. 820/2004). Il dato contrattuale pare infatti nella fattispecie particolarmente rilevante in considerazione non solo della qualità delle parti (il ricorrente- come emerge dal profilo LinkedIn prodotto sub doc 6 da parte convenuta- è professionista con pluriennale esperienza nel settore, che ha collaborato con famose case di moda internazionali), ma anche degli impegni assunti dal consulente quanto ad apertura di partita iva, e alla assistenza fornitagli da specializzata società di consulenza nella trattativa condotta nel 2011 per l'aumento del compenso (doc 2 convenuta).

L'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato avrebbe pertanto richiesto l'offerta, da parte del ricorrente, di un quadro probatorio assolutamente solido e concludente, che dimostrasse la rigorosa sottoposizione al potere direttivo, disciplinare e di controllo della società convenuta. Ritiene il giudice che detta prova non sia stata invece fornita dal ricorrente in quanto dalla documentazione in atti emergono elementi che, nell'ambito della sommarietà dell'istruttoria che contraddistingue la fase di rito, appaiono sufficienti a contrastare la dedotta natura subordinata del rapporto intercorso tra le parti.

Va in primo luogo richiamata la email (doc 9 bis fascicolo ricorrente) con cui richiede alla convenuta l'autorizzazione a collaborare con società terza sulla base della previsione del contratto di consulenza sottoscritto. La email 29.1.2018 è del seguente tenore

Buongiorno

faccio seguito al colloquio intercorso con _____ in data 15 gennaio 2018 per comunicarti, anche ai sensi di quanto previsto all'art. 4 del contratto dd.to 27.07.2009; che intendo iniziare a prestare la mia attività in collaborazione anche con altra azienda operante nel campo della moda. Resta inteso che, nel rispetto di quanto previsto contrattualmente, tale attività non riguarderà in alcun modo le "calzature maschili".

Ti chiedo di volermi confermare, anche per iscritto, la Vostra autorizzazione che _____ mi ha già anticipato nel corso del predetto incontro del 15 gennaio 2018.

Emerge da tale documento che _____ riconosce la natura autonoma del rapporto con _____ e chiede proprio l'applicazione di una clausola dello stesso. La possibilità di collaborare con terzi, posta da _____ nella predetta email, come normale presupposto della propria istanza, contrasta apertamente con la natura subordinata dedotta nel presente giudizio.

Rilevante è anche la lettera in data 9 aprile 2018, di risposta di _____ alla richiesta di chiarimenti da parte di _____ In tale comunicazione si legge:



“Vi segnalo a prescindere da quanto sopra e per mero scrupolo, che lo scrivente presta la propria attività non in qualità di lavoratore subordinato bensì come libero professionista che, nel rispetto degli obblighi contrattualmente assunti con la Vostra Società, è libero di svolgere con le libertà e le tutele proprie del lavoro autonomo.”

Per superare il riconoscimento espresso della natura autonoma del rapporto proveniente da tali comunicazioni occorrerebbero deduzioni altrettanto specifiche, che nella fattispecie invece, a parere del decidente non sono state fornite.

Il contesto sopra riferito dunque consente di confermare pienamente la qualificazione giuridica adottata dalle parti come attività autonoma di consulente professionale. “

In questa sede, richiamati gli elementi già illustrati nell'ordinanza, si deve altresì rilevare che sussistono molteplici elementi che ostano al riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro dell'opponente.

Quanto alla effettiva rilevanza attribuita alla volontà delle parti, il giudice, ben consapevole che la qualificazione del rapporto non è elemento nella disponibilità delle parti ma deve essere accertata sulla base delle modalità di svolgimento di fatto della prestazione, osserva tuttavia che nella fattispecie la volontà assume rilievo fondamentale sia per la qualità del lavoratore, designer di calzature con esperienza internazionale, sia in quanto il predetto è stato assistito nella fase delle trattative da una agenzia specializzata, come si evince dal doc 2 di parte convenuta.

Costituisce altresì circostanza documentale e non contestata che [redacted] abbia collaborato con l'azienda [redacted] azienda terza (doc5-6- D convenuta), sebbene infatti sia in contestazione la decorrenza di detta collaborazione, è indubbio che il ricorrente abbia svolto l'attività di direttore creativo per tale società mentre stava lavorando con [redacted] circostanza incompatibile con la esclusività che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato.

Si deve sottolineare infine che, avendo l'opponente percepito un compenso inizialmente di € 7500,00 e al termine del rapporto di € 11.000,00 mensili, addirittura superiore a quello previsto per la categoria Quadro dal CCNL, deve escludersi qualsiasi intento elusivo in capo alla società convenuta.

A fronte delle descritte emergenze documentali le deduzioni istruttorie della difesa di [redacted] appaiono irrilevanti ai fini della decisione mancando ogni allegazione relativa all'elemento subordinazione, considerato dalla unanime giurisprudenza decisivo ai fini della individuazione della natura del rapporto. (cfr.Cass. 4171/2006. *“L' elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore - che necessita della prova di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore - al potere*



organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, gli altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, ed eventuali altri, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire gli indici rivelatori, complessivamente considerati e tali da prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, attraverso i quali diviene evidente nel caso concreto l'essenza del rapporto, e cioè la subordinazione, mediante la valutazione non atomistica ma complessiva delle risultanze processuali. La relativa valutazione di fatto di tali elementi è rimessa al giudice del merito, con la conseguenza che essa, se risulta immune da vizi giuridici ed adeguatamente motivata, è insindacabile in sede di legittimità, ove, invece, è censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto.)

Nel ricorso mancano invece deduzioni specifiche in ordine all'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, avendo la difesa fatto riferimento a normali modalità di coordinamento con l'attività di impresa che ben si conciliano con la natura autonoma del rapporto.

Alla luce delle osservazioni svolte va quindi confermata l'ordinanza ex art 1 co 49 con cui, sul presupposto della natura autonoma del rapporto intercorso tra le parti, è stata rigettata la domanda di impugnazione del licenziamento.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Respinge l'opposizione
2. condanna altresì la parte opponente a rimborsare alla parte opposta le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € 3.000,00, oltre IVA, CPA, 15% spese generali e C.U.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 12/02/2020

il Giudice del Lavoro
Dr.ssa Silvia Ravazzoni

