



**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD - SEZIONE LAVORO**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro dott.ssa Rosa Pacelli ha pronunciato all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 09 settembre 2021 la seguente

**SENTENZA**

Nella causa iscritta al n. R.G. 12723/2017

**TRA**

nata il 05.06.1974 a

rappresentata e difesa dall'avv.to presso il cui  
studio elettivamente domicilia, come in atti

*Ricorrente*

**E**

persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa  
dagli avvocati elettivamente domiciliata  
come in atti

**NONCHÉ**

persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa  
dall'avv.to Maddalena Boffoli, elettivamente domiciliata come in atti

**NONCHÉ**

in persona del legale rappresentante p.t.,  
rappresentata e difesa dall'avv.to elettivamente domiciliata come  
in atti

*Resistenti*



**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 28.05.2019 la ricorrente in epigrafe ha dedotto quanto segue:

- Di aver sottoscritto in data 29.12.2016 un “contratto di lavoro intermittente” con la \_\_\_\_\_, con durata dal 01.01.2017 al 31.12.2018;
- Di essere stata assunta per fornire la propria attività lavorativa, quale Promoter, presso la \_\_\_\_\_ sita in \_\_\_\_\_ per pubblicizzare e promuovere i prodotti
- Di aver di fatto sempre prestato la propria attività lavorativa, senza soluzione di continuità, alle dipendenze della \_\_\_\_\_ presso il punto vendita sito in \_\_\_\_\_ con mansioni di promoter e commessa addetta alle vendite nel reparto telefonia riconducibili nel IV livello CCNL Commercio e Terziario;
- Di essere stata sottoposta per tutta la durata del dedotto periodo di lavoro alla direzione ed al controllo del Sig. \_\_\_\_\_ dipendente della \_\_\_\_\_ in qualità di caporeparto;
- Di aver lavorato per 5 giorni a settimana dalle ore 09,30 alle ore 13,30 e dalle ore 16,00 alle ore 20,00;
- Di essere stata costretta, nei giorni non coperti dalla chiamata, a lavorare “a nero” e di essere stata per tali giorni retribuita non dalla \_\_\_\_\_ alle cui dipendenze, formalmente risultava inquadrata, ma dalla \_\_\_\_\_ che le corrispondeva, sempre a nero, € 40,00 al giorno;
- Che la \_\_\_\_\_ con sede legale in Milano, si serviva, a sua volta, a livello territoriale, e, in particolare, in Campania, della \_\_\_\_\_ società che conduceva, su mandato della \_\_\_\_\_ campagna di marketing e di pubblicizzazione, presso la \_\_\_\_\_
- Che la responsabile dell’organizzazione della campagna pubblicitaria presso la \_\_\_\_\_ dipendente della \_\_\_\_\_ comunicava alla ricorrente i giorni in cui avrebbe dovuto prestare, formalmente, la propria attività, salvo, poi, lavorare anche nei giorni non coperti dalla chiamata su direttive e disposizioni della \_\_\_\_\_
- Di essere stata licenziata oralmente, a mezzo telefono, in data 27.11.2018 dalla sig. \_\_\_\_\_
- Di aver impugnato il licenziamento, unitamente al contratto di lavoro intermittente, con PEC del 04.12.2018.

Tanto premesso, ha chiesto, previo accertamento della sussistenza nel caso di specie di un’ipotesi di illegittima interposizione fittizia di manodopera, in violazione dell’art. 1, L. 1369/1960, la condanna della \_\_\_\_\_ alla propria



assunzione con contratto a tempo indeterminato con decorrenza dal 01.01.2017, nonché al pagamento delle somme dovute a titolo di differenze retributive tra ciò che ha percepito alle dipendenze della [redacted] e quello che avrebbe percepito alle dipendenze della [redacted] dal 01.01.2017 a tutt'oggi con mansioni di addetta alle vendite ed inquadramento nel IV livello CCNL Commercio e Terziario, da quantificarsi, eventualmente, in separato giudizio.

In subordine ha chiesto, previo accertamento della nullità del contratto di lavoro intermittente per violazioni degli artt. 13, co. 1 e 2, e 14, D.Lgs n. 81/2015, la condanna della [redacted] alla propria assunzione con contratto a tempo indeterminato con decorrenza dal 01.01.2017.

Ha chiesto, in ogni caso, previo accertamento della illegittimità del licenziamento in quanto irrogato da soggetto non legittimato e comunque in forma orale, la condanna la [redacted] ovvero della [redacted] al ripristino del rapporto di lavoro ed al pagamento del risarcimento del danno corrispondente alle differenze retributive maturate tra quanto percepito e quanto le sarebbe spettato a far data dal 27.11.2018, ad oggi, in base all'inquadramento nel IV livello CCNL Commercio e Terziario, ed alle retribuzioni mensili maturate e maturande dal 27.11.2018 e fino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, da commisurarsi sulla base della retribuzione globale di fatto, utilizzando come parametro quella prevista dalle tabelle del CCNL Commercio e Terziario (€ 1.618,75 IV Livello), oltre rivalutazione ed interessi come per legge e/o ordinarsi la reintegra della ricorrente con conseguente risarcimento del danno ex art. 18 S.L., come modificato dalla L. 92/12.

Il tutto con vittoria di spese e attribuzione.

Si è costituita la [redacted] eccependo in via preliminare l'incompetenza territoriale del Tribunale adito per essere competente il Tribunale di Milano. Nel merito, ha eccepito il proprio difetto di legittimazione passiva, stante la propria totale estraneità ai fatti di causa, non avendo mai intrattenuto rapporti né con la parte ricorrente né con le altre resistenti. Ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

Si è costituita la [redacted] eccependo in via preliminare la nullità del ricorso introduttivo e nel merito il proprio difetto di legittimazione passiva, non avendo parte ricorrente svolto alcuna domanda nei propri confronti. Ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

Si è costituita la [redacted] eccependo in via preliminare la nullità del ricorso. Nel merito, ha eccepito di non aver mai intrattenuto rapporti con la resistente



Ha eccepito, inoltre, la legittimità del contratto di lavoro intermittente stipulato con la ricorrente nonché l'inesistenza del dedotto licenziamento, essendo il rapporto proseguito fino a sua naturale scadenza (31.12.2018). Ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

Acquisita la documentazione prodotta, ritenuto non necessario allo stato degli atti svolgere attività istruttoria, la causa viene all'odierna udienza discussa e decisa tramite lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

In via preliminare, va ribadita la competenza territoriale del Tribunale adito, come da ordinanza resa il 07.11.2019, al cui contenuto integralmente ci si riporta.

In via ancora preliminare, va disattesa l'eccezione di nullità del ricorso introduttivo sollevata dalla resistente.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha chiarito a più riprese che l'atto introduttivo può dirsi affetto da nullità laddove il *petitum* o la *causa petendi* siano omessi o assolutamente incerti, tenuto conto dell'esame complessivo dell'atto stesso (vd. Cass. 9197/1993; Cass. 2205/1998; Cass. 2257/2000).

Vale a dire che il ricorso potrà essere dichiarato nullo qualora si sia in presenza di carenze ed omissioni tali da non consentire di comprendere e decifrare la materia del contendere, con conseguente compromissione del diritto di difesa e impossibilità di vaglio giurisdizionale.

Nel caso di specie, nel ricorso sono adeguatamente rappresentati gli elementi di fatto e diritto posti a fondamento della domanda, cosicché le questioni oggetto del presente giudizio attengono tutte alla fondatezza o meno della pretesa e non alla nullità del proposto ricorso.

L'eccezione deve essere, pertanto, rigettata.

Venendo al merito, va osservato quanto segue.

Il *thema decidendum* del presente giudizio ha ad oggetto l'accertamento:

- 1) Della sussistenza di un'ipotesi di illegittima interposizione fittizia di manodopera tra la società formale datrice di lavoro del ricorrente, e la utilizzatrice con conseguente condanna di quest'ultima all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 2) Della illegittimità del contratto di lavoro intermittente stipulato tra il ricorrente e la per violazione della normativa di riferimento (artt. 13 e 14 D.Lgs. n. 81/2015), con conseguente condanna di quest'ultima all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;



3) Della nullità del licenziamento in quanto irrogato alla ricorrente da soggetto non legittimato e comunque in forma orale, con conseguente condanna di entrambe le predette resistenti al ripristino del rapporto e al risarcimento del danno.

È opportuno, pertanto, esaminare singolarmente le domande azionate dalla ricorrente.

Sotto il primo profilo, con riferimento alla domanda azionata nei confronti della resistente va dedotto quanto segue.

Nel caso di specie, parte ricorrente deduce di aver stipulato con la un contratto di lavoro intermittente avente a oggetto l'attività di promoter presso la ma di aver, di fatto, lavorato alle dipendenze di quest'ultima in virtù di una illegittima somministrazione di manodopera.

Entrambe le predette resistenti hanno eccepito l'insussistenza di alcun tipo di rapporto commerciale tra loro.

ha eccepito, in particolare, il proprio difetto di legittimazione passiva.

Ciò posto, deve evidenziarsi che, come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cassazione civile, sez. un., 16/02/2016, n. 2951), *“La titolarità della situazione sostanziale dedotta in giudizio è un elemento costitutivo della domanda, rientrando nell'onere deduttivo e probatorio dell'attore, salvo che il convenuto la riconosca oppure svolga difese incompatibili con la sua negazione”*.

Seguendo l'insegnamento delle Sezioni Unite da ultimo citate, inoltre, occorre distinguere il piano della legittimazione attiva/passiva da quello concernente l'effettiva titolarità del rapporto controverso. Per quanto riguarda il primo ambito di indagine, infatti, assume rilievo dirimente solo ed esclusivamente la prospettazione contenuta nel ricorso e nella memoria difensiva, indipendentemente dall'effettiva titolarità del diritto, la quale, invece, attiene al merito della controversia ed alla fondatezza della domanda.

Ebbene, alla luce di tali principi può essere innanzitutto chiarita la posizione della resistente

Va, infatti, dichiarato il difetto di legittimazione passiva di tale ultima società, atteso che in ricorso non risulta azionata nei confronti della stessa alcuna domanda.



Diversamente, la questione relativa all'effettiva titolarità del rapporto in capo alla [redacted] attiene al merito della controversia e non alla legittimazione passiva, atteso che la titolarità stessa appare chiaramente dedotta nell'atto introduttivo.

Ebbene, parte ricorrente, su cui gravava – come sopra precisato - il relativo onere, non ha fornito idonea prova della sussistenza della titolarità in capo alla [redacted] del rapporto sostanziale dedotto in giudizio.

Nello specifico, la [redacted] ha dedotto di aver inviato la ricorrente quale promoter presso il punto vendita [redacted] presso il [redacted] alla [redacted] (continuazione della [redacted] e gestito dalla società [redacted] e non dalla [redacted] come da documentazione in atti (cfr. lettere di presentazione e manleva depositate dalla ricorrente e dalla [redacted]

La [redacted] ha eccepito, a sua volta, di non gestire alcun punto vendita in [redacted] ma di possedere ivi unicamente un deposito di merce che viene distribuita in vari punti vendita di altre società, in [redacted] e un piccolo deposito ove vengono custoditi i prodotti difettosi che devono essere restituiti ai fornitori, in [redacted]. Ha eccepito, inoltre, di non avere tra i propri dipendenti nessuno dei soggetti indicati nel ricorso introduttivo e di non aver mai intrattenuto rapporti di alcun tipo né con la [redacted] né con la [redacted]

Occorre precisare che, avendo parte ricorrente dedotto la sussistenza nel caso di specie di un'interposizione fittizia di manodopera, la effettiva sussistenza di un rapporto contrattuale, o quantomeno di un accordo volto alla illecita somministrazione di manodopera, tra le due società coinvolte rappresenta senza dubbio un elemento costitutivo imprescindibile della fattispecie invocata.

Ed infatti, giova ricordare che la fattispecie dell'interposizione di manodopera è regolata dal D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29 (come modificato dalla L. 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 911) che - pur nella ridefinizione dei confini del divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro (che, originariamente previsto ex art. 2127 c.c., soltanto per i lavori a cottimo, era stato poi esteso ad ogni attività di lavoro subordinato dalla L. n. 1369 del 1960, art. 1 disciplina poi abrogata dal D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 85, comma 1, lett. c) in quanto interamente ridisciplinata - ha ribadito la sostanza del divieto di intermediazione e di interposizione nelle prestazioni di lavoro, dettando la disciplina degli strumenti leciti all'interno della vicenda interpositoria (appalti, somministrazione, distacco), nonché quella sanzionatoria nelle ipotesi di somministrazione irregolare e appalto non genuino (Cassazione civile sez. lav., 18/11/2019, n.29889).



La dissociazione tra datore di lavoro ed effettivo utilizzatore della prestazione è stata, dunque, storicamente contenuta dal legislatore e consentita solamente per ipotesi tipizzate, al fine di trovare un contemperamento tra esigenze di flessibilità dell'organizzazione imprenditoriale e garanzie di tutela dei lavoratori.

Nello specifico, e per quanto qui interessa, parte ricorrente prospetta in ricorso un'ipotesi di illecita interposizione nelle prestazioni di lavoro ai sensi della L. n. 1369 del 1960, stante la non genuinità del contratto di lavoro intermittente avente a oggetto la messa a disposizione della propria prestazione lavorativa di *promoter* in favore della

Ne consegue che secondo quanto prospettato la ricorrente avrebbe dovuto allegare e provare la sussistenza in capo alla \_\_\_\_\_, formale datrice di lavoro, dei soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (retribuzione, assegnazione delle ferie, distribuzione dei turni di lavoro), ma senza una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un risultato produttivo autonomo (Cassazione civile sez. lav., 24/01/2018, n.1756), mentre in capo alla \_\_\_\_\_ l'esercizio degli effettivi poteri datoriali.

Ebbene, tale prospettazione risulta non solo sguarnita di prova, non avendo parte ricorrente allegato al ricorso alcun documento comprovante la sussistenza di un rapporto tra le due società, ma appare, a fronte delle specifiche contestazioni svolte dalle resistenti, del tutto smentita dalla documentazione in atti.

Ed infatti, dalle lettere di presentazione e manleva, depositate sia da parte ricorrente che dalla \_\_\_\_\_ emerge che la ricorrente è stata inviata quale *promoter* presso la \_\_\_\_\_ sita nel C.C.

alla s.s. \_\_\_\_\_ Dalla visura camerale della \_\_\_\_\_ allegata al ricorso, non emerge alcun punto vendita o alcuna sede secondaria al predetto indirizzo. La resistente ha, infatti, la propria sede legale in \_\_\_\_\_ alla via \_\_\_\_\_ e due unità locali, site in \_\_\_\_\_ alla via \_\_\_\_\_ alla \_\_\_\_\_

Del resto, le stesse allegazioni di parte ricorrente sul punto appaiono del tutto vaghe, essendosi la stessa limitata a dedurre di aver lavorato "*presso il punto vendita sito in \_\_\_\_\_*", senza però indicare l'indirizzo preciso ove tale punto vendita sarebbe situato.

Diverso risulta anche l'indirizzo pec della società \_\_\_\_\_ (nella lettera di presentazione e \_\_\_\_\_ nella visura).

La \_\_\_\_\_ ha, inoltre, versato in atti stampa della pagina internet della società \_\_\_\_\_, da cui si evince che la stessa ha sede proprio alla s.s. \_\_\_\_\_ presso il \_\_\_\_\_ cfr. allegato n. 2 alla memoria difensiva).



Gli elementi appena richiamati rappresentano, ad avviso della scrivente, indici idonei a ritenere che titolare del rapporto sostanziale dedotto in giudizio fosse la \_\_\_\_\_ e non la \_\_\_\_\_, erroneamente chiamata in giudizio.

A ciò si aggiunga che non può non tenersi conto del comportamento processuale di parte ricorrente, la quale, a fronte delle specifiche eccezioni svolte sul punto dalle società resistenti, non solo nulla ha contro-dedotto in prima udienza, ma ha anzi chiesto di essere autorizzata alla chiamata in causa della \_\_\_\_\_ rigettata con ordinanza resa il 07.11.2019, al cui contenuto integralmente ci si riporta.

Pertanto, l'assenza di prova da parte della ricorrente circa l'esistenza di rapporti o accordi commerciali tra le due società citate in giudizio, quali parti della illegittima interposizione di manodopera, unitamente alla documentazione richiamata, in alcun modo contestata dalla ricorrente stessa, e al comportamento processuale sopra evidenziato, conducono a ritenere che la domanda nei confronti della \_\_\_\_\_ debba essere rigettata per carenza di titolarità del rapporto sostanziale dedotto in giudizio.

A ciò si aggiunga, per mero onere di completezza motivazionale, che la stessa prospettazione attorea risulta del tutto incompatibile con i caratteri propri della richiamata fattispecie di interposizione fittizia.

Ed infatti, lungi dal dedurre una effettiva e totale discrasia tra il soggetto nei cui confronti è stata messa a disposizione la prestazione lavorativa e il soggetto titolare della gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), le allegazioni di parte ricorrente lasciano desumere, a ben vedere, l'esistenza di due distinti rapporti con le società convenute.

A tanto conducono le stesse circostanze narrate in ricorso, laddove la ricorrente deduce: da un lato, di aver svolto effettivamente l'attività di *promoter* prevista da contratto per la datrice \_\_\_\_\_ di essere stata da quest'ultima retribuita per lo svolgimento della stessa, e di aver ricevuto le "chiamate" per i giorni in cui avrebbe dovuto prestare tale attività; dall'altro, di aver svolto "*anche nei giorni non coperti dalla chiamata*" attività di addetta al punto vendita per disposizione e sotto le direttive e gli ordini della \_\_\_\_\_ nella persona dei suoi dipendenti, di essere stata da quest'ultima direttamente retribuita per tale attività (con retribuzione pari a € 40,00 giornalieri).

La resistente \_\_\_\_\_ inoltre, versato in atti documentazione da cui si evince la consegna alla lavoratrice dei mezzi necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa di *promoter*, ossia nello specifico di un telefono cellulare Samsung J5 nel mese di dicembre 2017, di un Kit Samsung Pay Pos nel luglio





2018, e di un nuovo telefono cellulare Samsung S9 nell'ottobre 2018, peraltro, smarrito e mai restituito (cfr. allegato n. 10 alla memoria).

La documentazione inerente gli ultimi due *device* sopra indicati, del resto, risulta sottoscritta dalla ricorrente e mai contestata dalla stessa.

In altre parole, l'esistenza nel caso di specie degli elementi idonei a configurare l'interposizione fittizia di manodopera risulta smentita dalle stesse allegazioni attoree e dalla documentazione in atti.

Per tutte le ragioni esposte, la domanda nei confronti della \_\_\_\_\_ deve essere rigettata.

Ad analoghe conclusioni deve giungersi, per le stesse ragioni appena esposte circa l'assenza di prova della titolarità del rapporto sostanziale, con riferimento alla domanda di reintegra connessa all'impugnativa del licenziamento.

Venendo al profilo riguardante la nullità del contratto intermittente per violazione degli artt. 13, co. 1 e 2, e 14 del D.Lgs n. 81/2015, con conseguente condanna della \_\_\_\_\_ alla stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, va osservato quanto segue.

Risulta pacifica in atti la sussistenza tra la ricorrente e la \_\_\_\_\_ di un rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato, stipulato in data 29.12.2016, con durata dal 01.01.2017 al 31.12.2017, successivamente prorogato al 31.12.2018 (cfr. contratto di assunzione e comunicazione di proroga in atti).

Dalle stesse allegazioni attoree, come sopra specificato, emerge che il rapporto di lavoro intermittente abbia avuto concreta esecuzione, mediante chiamate della lavoratrice.

Dalla disamina dei documenti versati in atti, poi, emerge che il ricorrente è stato assunto senza vincolo di disponibilità e con obbligo del datore di effettuare la chiamata entro 24 ore prima dello svolgimento della prestazione (cfr. contratto di assunzione).

Tanto premesso in punto di fatto, in diritto deve rilevarsi che l'art. 33, D.Lgs. n. 276/2003 prevedeva espressamente che *"1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34. 2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato"*; il successivo art. 34 prevedeva poi che *"1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero*



*per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. 2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età”.*

L'art. 13 del D.Lgs. 81/2015, in vigore dal 25 giugno 2015, prevede che “1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. 2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. 3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. 4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16. 5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”.

L'art. 14 del D.Lgs. 81/2015 prevede poi che “E' vietato il ricorso al lavoro intermittente: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori”.



Nel caso di specie, parte ricorrente deduce l'illegittimità del contratto per mancato rispetto dei limiti di età di cui all'art. 13, co. 2, cit., nonché per assenza del Documento di Valutazione dei Rischi.

La prospettazione risulta infondata.

La società resistente ha, infatti, eccepito l'applicabilità nel caso di specie delle disposizioni di cui all'Accordo quadro del 07.12.2012, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore commercio

richiamato nel contratto di assunzione (cfr. allegati n. 4 e 5 alla memoria difensiva).

Parte ricorrente nulla ha eccepito sull'inapplicabilità di detto accordo alla prima udienza di discussione.

L'Accordo quadro contiene, nello specifico, il protocollo per la contrattazione aziendale di II livello applicato al settore del Marketing operativo.

La società datrice, come emerge dalla visura camerale in atti, ha ad oggetto: *“organizzazione di manifestazioni promozionali, concerti, rappresentazioni teatrali, manifestazioni artistiche in genere anche per il pubblico, tour promozionali, conventions e manifestazioni sportive nel settore motoristico e sportivo in genere; la realizzazione di allestimenti per esposizioni e manifestazioni in genere; la produzione di materiale promozionale anche per conto terzi; la produzione di materiale audiovisivo, cinematografico, televisivo, fotografico e multimediale in genere; la produzione di scenografie; lo studio e la produzione di campagne pubblicitarie e la consulenza tecnica, artistica e culturale sulle stesse; la realizzazione di strutture formative e promozionali interne ad aziende, associazioni ed enti pubblici o privati; la realizzazione e la diffusione di cataloghi, dépliant, brochure, stampe e gadgets pubblicitari ed in via occasionale, nel contesto delle attività indicate nei punti precedenti la vendita e la distribuzione di prodotti alimentari, di bevande, di abbigliamento, di libri di riviste di prodotti non alimentari in genere, nonché la somministrazione di alimenti e bevande; la gestione e l'organizzazione di viaggi e vacanze, la prenotazione e la vendita di biglietti aerei, navali, ferroviari e similari, l'intermediazione e la prenotazione inerenti l'attività alberghiera; l'intermediazione relativa all'organizzazione di viaggi, vacanze e servizi turistici in genere; le informazioni e la pubblicità di iniziative turistiche organizzate; lo svolgimento di attività di commercio e di vendita al dettaglio o ingrosso anche in forma itinerante e/o tramite l'apertura di punti vendita temporanei e/o temporary store di prodotti alimentari e non alimentari, ivi inclusa la somministrazione di alimenti e bevande, da esercitarsi su tutto il territorio nazionale anche in*



*occasione e nel corso di manifestazioni sportive, manifestazioni culturali e ricreative, eventi e fiere di qualsiasi genere, effettuata, all'occorrenza, con l'ausilio di mezzi nobili attraverso soste temporalmente limitate; l'assunzione di mandati di agenzia e rappresentanza ...".*

L'attività svolta, pertanto, comporta l'applicazione del CCNL Commercio Terziario Confesercenti, integrato dall'Accordo sopra citato.

Tale accordo definisce il profilo professionale delle due principali categorie di operatori del marketing operativo:

1) il promoter, *"che nell'ambito del punto di vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso dei prodotti stessi, affissione di locandine, gestione attività dimostrative"*; 2) il merchandiser, *"che si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale acquirente anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari quale, ad esempio rilevazione di prodotto, intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni altro dato o informazione relativi ai prodotti concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione, ecc.)"*.

Ebbene, l'accordo in questione al punto d1), con riferimento specifico al lavoro intermittente, prevede la possibilità di ricorrere a tale figura contrattuale *"senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori"*, anche in presenza di altri rapporti di lavoro in capo al promoter/merchandiser, e a condizione che: non sia previsto l'obbligo di disponibilità; siano rispettate le disposizioni del CCNL in tema di periodo di prova; non sia previsto alcun periodo di prova per i lavoratori coinvolti da precedenti interscambi rapporti parasubordinati; non siano utilizzati contratti di lavoro intermittenti per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero e nelle imprese che non abbiano applicato le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e successive sopravvenute normative; che la richiesta della prestazione avvenga almeno 24 ore prima dello svolgimento della stessa; che il contratto di lavoro intermittente sia stipulato in forma scritta *ad substantiam* e contenga il riferimento all'Accordo Quadro, al trattamento economico e normativo del lavoratore così come previsto CCNL e dal presente Accordo, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, al luogo di lavoro, al periodo di prova, ai tempi e ai modi di consegna della busta paga con relativo pagamento, alle misure di sicurezza laddove previste (cfr. punto d1) dell'Accordo Quadro, in atti).



Nella fattispecie, il contratto di assunzione della ricorrente appare conforme alla normativa appena richiamata, con la conseguenza che deve ritenersi legittima la sua stipula al di fuori delle fasce di età previste dall'art. 13, D.lgs 81/2015.

Analogamente infondate sono le censure riguardanti la mancata adozione da parte della società del Documento di Valutazione dei Rischi.

Sul punto, si evidenzia che già nel contratto di assunzione, come del resto richiesto dal punto d1) dell'Accordo Quadro, appena richiamato, si dà atto dell'assolvimento degli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 81/2008, (*“Testo Unico in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro e di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali”*).

La società . ha, inoltre, versato in atti i “Documenti di valutazione dei rischi”, adottati in data 14.11.2016, ossia prima dell'assunzione della ricorrente, nonché successivamente in data 28.11.2017 e 21.11.2018 (cfr. allegato n. 7 alla memoria difensiva).

Tale documentazione non è stata in alcun modo specificamente impugnata o contestata dalla ricorrente.

Anche sotto tale profilo, pertanto, la domanda è infondata.

Resta da esaminare la domanda avente a oggetto l'impugnativa del licenziamento in quanto irrogato da soggetto non legittimato o comunque in forma orale.

La stessa risulta carente già in punto di allegazione.

Ed infatti, parte ricorrente deduce di essere stata licenziata da tale Laura dipendente della che le diceva a mezzo telefono: *“Ti volevo comunicare che da ora in avanti non verrai più”*.

Ebbene, in primo luogo va evidenziato che in alcun modo parte ricorrente offre allegazioni idonee a ritenere che la volontà espressa da tale soggetto sia riconducibile alla società datrice di lavoro: le allegazioni sul punto si palesano del tutto generiche e si risolvono nella circostanza che tale sig.ra avrebbe ricoperto il ruolo di responsabile dell'organizzazione della campagna pubblicitaria, presso la circostanza che di per sé non può ritenersi sufficiente a ritenere che la stessa fosse di fatto titolare del potere di esprimere la volontà della società datrice di lavoro all'esterno.

A ben vedere non appare chiaro neppure a quale delle due società debba considerarsi riferita la volontà espressa da tale soggetto, se alla oppure alla del resto, la stessa ricorrente rivolge la domanda di condanna alla reintegra alternativamente nei confronti dell'una e dell'altra società.



È, pertanto, evidente, che le allegazioni attoree sul punto appaiono confuse, vaghe e contraddittorie, con conseguente inammissibilità dei capitoli di prova articolati sul punto.

Anche tale domanda va, pertanto, rigettata.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo a carico della ricorrente, tenuto conto della natura e del valore della controversia e dell'assenza di attività istruttoria.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Napoli Nord, definitivamente pronunciando, accoglie parzialmente il ricorso, e per l'effetto:

- a) Dichiarata il difetto di legittimazione passiva della
- b) Rigetta la domanda proposta nei confronti delle resistenti
- c) Condanna la ricorrente al pagamento nei confronti di ciascuna delle società resistenti delle spese di lite, liquidate in € 2.000,00 ciascuna, oltre IVA, CPA e spese generali come per legge, con attribuzione al solo avv.to in quanto dichiaratosi antistatario.

Aversa, 09.09.2021

Il Giudice  
*Dott.ssa Rosa Pacelli*

