



**TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE IV LAVORO**

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice, dott.ssa Laura Cerroni, alla pubblica udienza del 28 settembre 2015
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. 28036/2014 R.G.

TRA

rappresentato e difeso dall'avv.

Lai, per procura in calce al ricorso,

ricorrente

E

, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata
e difesa dall'avv. Maddalena Boffoli, per procura in calce alla copia notificata
del ricorso,

resistente

OGGETTO: lavoro subordinato e differenze retributive

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nei verbali di
causa.

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 7.08.2014 il ricorrente in epigrafe conveniva in
giudizio la , in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
esponendo di avere continuativamente lavorato, per tutto il periodo dal
4.12.2006 al 31.12.2013, alle dipendenze della società convenuta, venendo
inserito nell'Ufficio di Assistenza Legale in virtù di fittizi e reiterati contratti di



stage, di collaborazione a progetto e di consulenza, dissimulanti in realtà un prestazione lavorativa continuativamente espletata sotto il vincolo della subordinazione.

Premesso di avere disimpegnato la propria attività lavorativa con obbligo di presenza e di orari - essendo tenuto ad osservare l'orario di lavoro a tempo pieno, da lunedì al venerdì - in una postazione attrezzata a lui dedicata, partecipando alle riunioni dell'ufficio ed alle attività extra lavorative riservate ai dipendenti, e di avere impugnato gli illegittimi contratti simulati con propria missiva del 17.02.2014, il ricorrente domandava accertarsi la sussistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della società convenuta a decorrere dal 4.12.2006, nonché dichiararsi la nullità dei termini di scadenza apposti ai contratti stipulati *inter partes*, con diritto all'inquadramento nell'VIII categoria del CCNL di settore e conseguente condanna del datore di lavoro al ripristino del rapporto, al pagamento in suo favore delle dovute differenze retributive e della retribuzione maturata e non percepita a far data dalla illegittima interruzione del rapporto, oltre regolarizzazione della posizione previdenziale ed accessori.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio la _____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, eccependo in via preliminare la nullità del ricorso per difetto di specificazione della *causa petendi* e del *petitum*, l'inammissibilità del rito ordinario, ove la domanda fosse qualificata di impugnativa del licenziamento, e la decadenza dall'impugnativa dei contratti di *stage*, di collaborazione a progetto e degli incarichi di consulenza fino al 28.09.2013; nel merito, concludeva per l'infondatezza del ricorso, per essere la prestazione lavorativa del ricorrente sempre stata svolta in modo autonomo, conformemente alla sua qualifica di avvocato libero professionista, ed instava per il favore delle spese.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l'acquisizione dei documenti prodotti dalle parti.

Autorizzato il deposito di note scritte - che parte resistente depositava tempestivamente il 18.09.2015, come risulta dal fascicolo telematico, e comunque reiterava in sede di discussione orale - all'odierna udienza, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli scritti difensivi e nei verbali di causa, la controversia veniva decisa.

Così ricostruito l'*iter* procedimentale, deve preliminarmente respingersi l'eccezione di nullità del ricorso introduttivo del giudizio.

Invero, premesso il rilievo che la declaratoria di nullità del ricorso rappresenta una *extrema ratio*, cui ricorrere soltanto quando sia obiettivamente impossibile ricostruirne il contenuto e si determini così una effettiva menomazione del diritto di difesa (cfr. Cass. n. 5879 del 17 marzo 2005 e Cass. n. 820 del 16 gennaio 2007), nella specie sia il *petitum*, che la *causa petendi*, sono stati sufficientemente determinati, poiché il ricorrente ha dedotto la



sussistenza di una prestazione lavorativa continuativamente resa sotto il vincolo della subordinazione, in spregio ai contratti di *stage*, di collaborazione a progetto e di consulenza nel tempo formalmente stipulati, tanto da domandare l'accertamento della perdurante vigenza del rapporto di lavoro sin dal 4.12.2006 e la corresponsione, oltreché delle differenze retributive, anche delle retribuzioni maturate e non percepite dal giorno della illegittima interruzione del rapporto, calcolate sulla scorta del CCNL applicato dalla convenuta, in ragione dell'inquadramento rivendicato.

Deve pertanto ritenersi che non sussista dubbio alcuno sulla validità dell'atto introduttivo - da ritenersi esclusa solo quando, attraverso l'esame complessivo dell'atto, la cui interpretazione è riservata al giudice, sia impossibile l'individuazione del *petitum* e della *causa petendi* - mentre costituisce questione di merito l'apprezzare la fondatezza delle pretese azionate, alla luce delle deduzioni fattuali contenute nell'atto introduttivo del giudizio e nella memoria di costituzione.

Analogamente infondata è l'eccezione di inammissibilità della domanda in quanto presentata con ricorso ordinario ai sensi dell'art. 414 c.p.c., posto che il ricorrente - avendo premesso la domanda di accertamento di un unico ed ininterrotto rapporto di lavoro subordinato, tuttora in corso, con conseguente nullità dei termini di durata apposti ai contratti stipulati tra le parti - ha domandato di *"dichiarare che, a far data dal 31.12.2013, la resistente avrebbe illegittimamente cessato di utilizzare l'attività lavorativa del ricorrente, ovvero dichiarare inefficace e/o illegittimo il licenziamento; ordinare alla resistente di riadibire il ricorrente all'attività lavorativa, ovvero di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, con la qualifica e le mansioni di impiegato di 8ª categoria"*, non domandando, di fatto, l'applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970.

Nessuna impugnativa di un - peraltro non dedotto - recesso datoriale è stata avanzata da parte ricorrente, sicché la domanda, per come formulata, non può essere invero considerata domanda di applicazione della tutela reale ai sensi dell'art. 18 citato, di talché l'introduzione con rito ordinario ex art. 414 c.p.c. è conforme a diritto.

È invece fondata l'eccezione di decadenza sollevata dalla difesa resistente ai sensi dell'art. 32, commi da uno a quattro, della legge 4 novembre 2010 n. 183 in ordine dall'impugnativa del tirocinio formativo e relative proroghe, intercorsi dal 4.12.2006 al 31.7.2007, della collaborazione autonoma a progetto dal 27.8.2007 al 27.2.2008, nonché dei contratti di consulenza legale intervenuti, rispettivamente, dal 13.3.2008 al 12.3.2009, dal 17.3.2009 al 17.3.2010, dal 18.3.2010 al 18.3.2011, dal 21.3.2011 al 21.3.2012, dal 22.3.2012 al 22.3.2013 e dal 28.3.2013 al 28.9.2013.

Invero, l'unica impugnativa proposta dal ricorrente, per tutti i suindicati contratti, perveniva alla in data 17.2.2014, né, a fronte



dell'eccezione tempestivamente sollevata da parte resistente, sono stati versati in giudizio ulteriori atti di impugnativa stragiudiziale.

Il complesso normativo introdotto in materia dalla legge 183/2010 trova espressa applicazione anche ai contratti a termine cessati prima del 24 novembre 2010, data di entrata in vigore della legge, ed onera i lavoratori di impugnare nel termine di sessanta giorni il contratto, a pena di decadenza.

Infatti, il quarto comma dell'art. 32 estende anche ai contratti a termine la disciplina decadenziale prevista dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966 n. 604 per i licenziamenti, con la conseguenza che il lavoratore non potrà contestare la nullità del termine di durata, e chiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, se prima non abbia impugnato lo stesso nei confronti del datore di lavoro entro il termine di sessanta giorni dalla cessazione del rapporto e non abbia agito in giudizio entro i successivi duecentosettanta giorni.

Nel caso in esame, anche volesse accedersi all'interpretazione estensiva – sostenuta da parte della dottrina e della giurisprudenza – secondo cui l'art. 2, comma 54 della legge 26 febbraio 2011 n. 10 avrebbe sospeso il regime stabilito per l'impugnazione del termine contrattuale sino al 31 dicembre 2011, in ogni caso il termine decadenziale per l'impugnativa del contratto di *stage* cessato il 31.7.2007, per il contratto di collaborazione cessato il 27.2.2008, per il contratto di consulenza dal 13.3.2008 al 12.3.2009, e per il successivo contratto di consulenza dal 17.3.2009 al 17.3.2010, sarebbe comunque scaduto il 29.2.2012.

Quanto, poi, ai successivi contratti di consulenza, gli stessi sarebbero dovuti essere impugnati entro 60 giorni dalle rispettive date di scadenza.

In relazione a tutti tali contratti – eccettuato l'ultimo – l'impugnativa del 17.02.2014 risulta pertanto tardiva.

Né, d'altro canto, è condivisibile la prospettazione giuridica di parte ricorrente, a mente della quale il giorno dal quale decorrerebbe il termine di decadenza sarebbe, per tutti i contratti, quello finale di durata dell'ultimo contratto stipulato, in ragione del protrarsi del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità per tutto il periodo dedotto in ricorso.

Invero, nessuna norma consente di derogare eccezionalmente alla rigorosa disciplina introdotta dalla legge n. 183/2010, la quale ha previsto l'onere di tempestiva impugnazione per tutti i contratti ai quali sia apposto un termine finale di durata, non potendosi venir meno all'obbligo di legge in ragione di considerazioni di opportunità delle parti – in ordine al perdurare del rapporto ed all'eventuale *metus* del lavoratore nei confronti del datore di lavoro – quali quelle svolte nelle note conclusive da parte ricorrente.

In ogni caso, diversamente da quanto sostenuto, tra i rapporti di lavoro stipulati dall'odierno ricorrente con la _____ si rilevano svariate cesure temporali, come quella tra il 22.3.2013 ed il 28.3.2013 e, da ultimo, quella tra il 28.9.2013 e il 1.10.2013.

Tali interruzioni tra i rapporti sono, peraltro, confermate dal tabulato di registrazione delle presenze effettuato da società esterna per ragioni di sicurezza



e prodotto all'allegato n. 12 della memoria, a mente del quale emerge che, nel periodo dal 18.03.2013 al 2.04.2013, il ricorrente si recò in ufficio in una sola occasione, per sole 2 ore e 37 minuti, all'ora di pranzo; mentre nel periodo dal 26.09.2013 al 7.10.2013 non fece ingresso in ufficio per ben 12 giorni consecutivi, comprendenti i sabati e le domeniche.

E' certo che, anche a voler accedere alla tesi difensiva di parte ricorrente – che comunque non si condivide, non trovando peraltro applicazione in tema di decadenza, ex art. 2964 c.c., l'interruzione e la sospensione previste per la prescrizione – il verificarsi di una soluzione di continuità tra i contratti farebbe comunque decorrere il termine di legge per l'impugnativa stragiudiziale, sicché, in ogni caso, al 28.09.2013 sarebbe iniziato a decorrere il termine per l'impugnativa di tutti i contratti precedenti, ormai ampiamente decorso alla data del 17.02.2014.

Residua, tuttavia, da esaminare l'ultimo contratto di collaborazione, per il periodo dal 1.10.2013 al 31.12.2013, oggetto di censura – come d'altro canto i precedenti – in quanto avrebbe dissimulato una prestazione lavorativa di fatto resa sotto il vincolo della subordinazione.

In relazione a tale contratto occorre verificare il concreto assetto degli interessi nella fase esecutiva, tenuto conto che il *nomen iuris* del tipo negoziale formalmente posto in essere ha valore meramente indiziario, dovendosi piuttosto accertare le concrete modalità di svolgimento del rapporto.

Invero, secondo il principio generale stabilito dall'art. 2697 c.c. grava sul lavoratore che agisce in giudizio l'onere di provare i fatti posti a fondamento della sua domanda, cioè l'espletamento dell'attività lavorativa descritta in ricorso in favore di parte convenuta e la sussistenza di un vincolo di subordinazione idoneo a giustificare le differenze retributive e gli altri emolumenti postulati, mentre la domanda non può trovare accoglimento ove non sia stata adeguatamente provata.

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 "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, 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 dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In astratto, la distinzione tra il 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 dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel



compimento di una determinata opera o servizio, senza alcun vincolo di subordinazione.

La distinzione, tuttavia, diviene 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.

E' il caso, proprio, dei rapporti di collaborazione, come quello di consulenza del ricorrente, ma anche delle collaborazioni continuative e coordinate, ovvero del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di lavoro del socio di cooperativa 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 ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'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 (cfr., tra le più recenti, Cass. n. 9812/2008, n. 21028/2006, n. 9234/2006, n. 7966/2006, n. 4171/2006, n. 3858/2006, n. 16661/2005, n. 7025/2005, n. 1682/2005).

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 cioè verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che, in qualsiasi momento, il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività 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 dell'attività lavorativa, nel senso che deve poter concretamente ottenere che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Tuttavia, se certamente l'esercizio del potere direttivo rappresenta un elemento che deve necessariamente 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 autonomo può essere diretto dal destinatario della prestazione.

Di norma, la subordinazione nel rapporto prescinde dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piuttosto, specificamente, alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.



Purtuttavia, ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, l'elemento caratterizzante della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, può assumere intensità differenziata, in funzione dell'autonomia tecnica della prestazione 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 assumeranno rilievo, al fine della qualificazione del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investiranno aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (cfr. Cass. n. 3858 del 22 febbraio 2006).

Pertanto, il potere direttivo sarà molto più stringente e puntuale nel caso di prestazioni di basso contenuto professionale, mentre sarà di larga massima quando la prestazione è altamente specialistica.

Ne consegue che tanto più complesso e specifico sarà il contenuto professionale della prestazione, maggiore sarà la difficoltà di distinguere tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Rapportando tali parametri alla fattispecie in esame deve ritenersi che, in relazione al periodo di lavoro dal 1.10.2013 al 31.12.2013, le prove articolate, valutate anche in considerazione di quelle documentali già acquisite al processo, si sono rivelate inidonee a fornire il necessario supporto probatorio alla tesi difensiva di parte ricorrente.

Invero, sebbene il ricorrente abbia dedotto in ricorso di essere stato continuativamente tenuto all'osservanza dell'orario di lavoro *full time*, da lunedì a venerdì, emerge dai tabulati prodotti all'allegato n. 12 della memoria che lo stesso non fosse assiduo in ufficio ed addirittura, nel periodo in esame, si sia recato a lavoro solo 15 giorni nel mese di ottobre, 15 giorni nel mese di novembre e 9 giorni nel mese di dicembre, ivi trattenendosi per un numero di ore variabile, raramente corrispondenti alle 8 ore dell'orario *full time*.

Né, d'altro canto, v'è ragione di dubitare dell'attendibilità del tabulato prodotto al documento n. 12 della memoria, per come seppur genericamente contestato in prima udienza da parte ricorrente, posto che lo stesso risulta elaborato, peraltro a soli fini di sicurezza, da società esterna, e non dal datore di lavoro.

Conferma espressa a tale circostanza si rinviene nel documento n. 174 allegato al ricorso, ove l'avv. rammenta ai destinatari della mail
"la circostanza decennale che la badgettatura è richiesta dall'azienda a soli fini di sicurezza e non di rilevamento dell'orario di lavoro".

D'altro canto, sebbene le due comunicazioni mail dell'avv. di
richiamo del personale al rispetto dell'orario, siano indirizzate anche al



ricorrente, è pur vero che le stesse sono indirizzate a tutto il personale dell'Area diretta dall'avv. stesso, il quale infatti si premura di precisare che la comunicazione è inviata anche a chi rispetta con diligenza l'orario di lavoro (doc. 174) e semplicemente che *“anche i consulenti sono tenuti, seppure nel rispetto del contratto di consulenza, a garantire il rispetto delle regole”*.

Peraltro, in ogni caso, le tre comunicazioni mail risalgono all'anno 2009 e non sono pertanto attinenti al periodo dal 1.10.2013 al 31.12.2013.

Infine, giova rammentare che il ricorrente, in quanto avvocato iscritto all'Albo, proseguiva nel periodo la propria attività libero professionale, sicché doveva coniugare gli impegni professionali con l'attività lavorativa presso la

Sulla scorta della documentazione esaminata deve pertanto ritenersi che il ricorrente non fosse affatto vincolato all'osservanza di un orario di lavoro, se non nei generici limiti del coordinamento della propria attività con quella dei colleghi di Area.

Quanto poi al potere conformativo della sua prestazione lavorativa, è lo stesso ricorrente ad ammettere che dal 22.03.2013 fino alla cessazione del rapporto *“il suo lavoro si svolgeva in completa autonomia, di iniziativa, di studio, di progettazione, di realizzazione”*, e che *“erano aumentate le responsabilità ed i poteri decisionali”*.

In conclusione, deve ritenersi che, a mente delle stesse allegazioni contenute nell'atto introduttivo, ed in relazione, specificamente, al periodo dal 1.10.2013 al 31.12.2013, avuta considerazione per la documentazione versata in atti, la prova orale pur dedotta in ricorso non sarebbe stata idonea a fornire la prova di un rapporto di lavoro di fatto svoltosi sotto il vincolo della subordinazione, difettando primariamente già una compiuta ed esaustiva rappresentazione di fatto, che consentisse di individuare la sussistenza di un potere di eterodirezione, in luogo del generico coordinamento, con un professionista cui erano stati affidati incarichi di consulenza di elevato contenuto professionale.

Sicché, le stesse allegazioni dell'atto introduttivo, con riguardo specificamente al periodo in questione, non consentono di supportare l'affermazione secondo cui in fase esecutiva si sarebbe prodotta una deviazione da quanto formalmente pattuito, ovvero che lo schema formale adottato intendesse in realtà dissimulare un differente assetto di interessi.

La mancata illustrazione rigorosa delle modalità di esercizio di un potere direttivo datoriale, coniugata con gli elementi di natura documentale offerti in giudizio, relativi sia al *nomen iuris* del negozio, sia all'assiduità di una presenza al lavoro tale da consentire di individuare un obbligo, sia pure di massima, consentono di escludere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato in luogo di quello formalmente stipulato, con ogni conseguenza in ordine alle pretese retributive ed al ripristino del rapporto.



Le spese di lite vanno liquidate come in dispositivo alla luce della regola generale sulla soccombenza, nonché delle vigenti tabelle allegate al D.M. n. 55/2014, con riguardo allo scaglione di valore della causa.

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso.

Condanna parte resistente alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 3.750,00, oltre rimborso forfettario spese generali, i.v.a. e c.p.a., come per legge.

Roma, 28 settembre 2015

Il Giudice
Laura Cerroni

