

N.R.G. 1883/2015



**TRIBUNALE DI BERGAMO**

*Sez. monocratica del lavoro*

**VERBALE EX ART. 429 C.P.C.**

In composizione monocratica, nella persona della **dott.ssa Monica Bertoncini**, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20 gennaio 2016, ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

nel procedimento ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/21 ed iscritta al n. 1883/2015 R.G. promosso da

(Avv.ti G. Chiodetti e V. Rodeschini)

CONTRO

Luca

(Avv. Rodeschini)

(Avv. Rodeschini)

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso regolarmente notificato al signor Luca conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la signora Rodeschini, ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/12, per ottenere, previo accertamento della natura subordinata del rapporto intercorso con la stessa e declaratoria di nullità del licenziamento intimatogli oralmente, la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna della



convenuta al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 l. 300/70.

A fondamento di tali pretese il ricorrente, premesso di aver lavorato per la convenuta dal 25.3.2014 al 17.12.2014, formalmente come venditore autonomo, deduceva la natura subordinata del rapporto intercorso, nonché l'inefficacia del recesso orale cominatogli. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

La convenuta, in giudizio, si costituiva regolarmente in giudizio, resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La convenuta eccepiva preliminarmente l'incompetenza territoriale del Giudice adito a favore del Giudice del Lavoro del Tribunale di Monza, avendo sede operativa a Brugherio, nonché l'insussistenza dei presupposti per l'applicabilità del rito Fornero, avendo alle sue dipendenze solo quattro dipendenti.

Nel merito, la convenuta evidenziava come si fosse trattato di un rapporto di agenzia.

La causa è stata istruita con la produzione di documenti e testimonialmente.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Analizzando preliminarmente l'eccezione di incompetenza, secondo quanto previsto dall'art. 413, primo comma, c.p.c., in materia di rapporto di lavoro subordinato (quale quello dedotto in giudizio) sussiste la competenza del giudice "nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale



è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto”.

La convenuta, nel costituirsi in giudizio, ha negato che a Romano di Lombardia, luogo della sede legale (v. visura in atti), siano accentrati i poteri di direzione ed amministrazione dell'impresa che invece sarebbero svolti presso l'ufficio di Brugherio.

La società, in particolare, ha sostenuto che a Romano di Lombardia vi sarebbe solo la sede legale ubicata presso il commercialista, rag. .

In proposito, occorre però ricordare che, ai sensi dell'art. 38 c.p.c., le questioni in materia di competenza “sono decise, ai soli fini della competenza, in base a quello che risulta dagli atti e, quando sia reso necessario dall'eccezione del convenuto o dal rilievo del giudice, assunte sommarie informazioni”.

In merito a tale previsione la Corte di cassazione ha precisato che “la ratio della norma sta nell'esigenza di fondare la decisione sulla competenza esclusivamente su prove precostituite, vale a dire su prove entrate nel processo, e ciò non tanto e non solo per evitare che sul punto si instauri un processo all'interno del processo quanto perché, com'è stato esattamente osservato dalla citata giurisprudenza (sent. N. 3537/84, sent. N. 33/90, sent. N. 14236/99) ed in dottrina, in considerazione del vigente sistema di impugnazioni delle decisioni sulla competenza, le parti non disporrebbero di un rimedio per far valere l'erronea non ammissione dei mezzi di prova offerti per dimostrare, rispettivamente, la fondatezza o l'infondatezza del criterio di collegamento seguito dall'attore” (in tal senso cass. sez. II, ord. N. 16842/02, nonché ord. Cass. civ. 17794/13).



Va quindi evidenziato come parte convenuta, nell'eccepire il difetto di competenza territoriale del Tribunale adito, abbia però omesso di fornire i necessari elementi documentali atti a comprovare l'eccezione sollevata o a farne ritenere la verosimiglianza, così da rendere ammissibile una sommaria istruttoria sul punto.

Il fatto che a Romando di Lombardia vi sia l'ufficio del commercialista era agevolmente documentabile, come pure il fatto che il rag. [redacted] sia il commercialista della [redacted] s.r.l..

Si trattava, quindi, di circostanze comprovabili con il semplice deposito di documentazione che la parte aveva, appunto, l'onere di depositare sin dalla prima difesa in giudizio e che quindi avrebbe potuto consentire, all'occorrenza, quell'integrazione istruttoria eccezionalmente ammessa dall'art. 38 c.p.c..

Tuttavia, nell'omissione della parte, gli elementi acquisiti nel corso dell'istruttoria testimoniale non sono utilizzabili, dovendo ritenersi operante, in base a quanto risultante dalla visura in atti (unico elemento documentale utile ai fini della decisione sulla competenza) la presunzione di coincidenza della sede effettiva dell'impresa con quella legale (ord. Cass. civ. 17794/13, nonché sent. cass. civ. 9172/91).

Parimenti infondata è l'eccezione relativa all'insussistenza dei presupposti per l'applicabilità dell'art. 18 l. 300/70, essendo stata dedotta l'esistenza di un licenziamento orale/discriminatorio rientrante, a prescindere dal requisito dimensionale della datrice di lavoro, nell'ambito di operatività dell'art. 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/12.

Passando, quindi, ad analizzare il merito, il ricorso è



fondato.

Benché la convenuta abbia sostenuto che il ricorrente operasse in qualità di agente, secondo quanto univocamente emerso dalla deposizione testimoniale del [redacted] il rapporto ha presentato gli elementi di un tipico, ordinario, ininterrotto rapporto di subordinazione.

Il [redacted], infatti, secondo quanto riferito dall'altro venditore, era tenuto a lavorare nei punti vendita indicati dalla convenuta sulla base di una pianificazione settimanale (v. dep. [redacted]).

L'area manager diceva ai venditori dove andare, "senza margini di scelta" e qualora il punto vendita non fosse gradito c'era la possibilità di segnalarlo, "ma la decisione era dell'area manager" ed ottenere cambi era molto difficile (v. dep. [redacted]).

L'orario di lavoro era "standard dalle 9.30-10.00 sino alle 19.30" ed in caso di ritardi i venditori venivano contattati sia dall'area manager che dal punto vendita (v. dep. [redacted]).

Inoltre, "la presenza al sabato, domenica e festivi era tassativa", mentre il giorno libero veniva scelto di concerto con l'area manager, nel senso che "ci doveva essere il suo consenso" e capitava che "la richiesta fosse negata" (v. dep. [redacted]).

La stessa prassi veniva seguita per le ferie, nel senso che i venditori erano tenuti ad inviare una richiesta all'area manager e lui, tenuto conto di tutte le istanze, "autorizzava, negava, chiedeva di anticiparle o posticiparle" (v. dep. [redacted]).

Tali affermazioni non sono state in alcun modo messe in dubbio da quelle degli altri testi escussi, come il [redacted] ed il [redacted], che ignoravano come fosse concretamente



organizzato il lavoro del ricorrente.

In definitiva, le modalità di esecuzione della prestazione da parte del ricorrente denotano l'esistenza di un obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro.

Le circostanze sopra esposte consentono quindi di ritenere che tra [redacted] e la [redacted] sia intercorso un ininterrotto ed ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per il periodo dal 25.3.2014 al 17.12.2014 e per lo svolgimento di mansioni ascrivibili al 4° livello CCNL terziario, come pure di ritenere provato il licenziamento orale.

In proposito, il teste [redacted] ha riferito che l'area manager [redacted], a seguito dei problemi alla gamba del ricorrente, gli comunicò che "poteva anche non tornare più" (v. dep. [redacted]).

La circostanza trova pure indiretta conferma nella mail aziendale del 23.1.2015 che viene espressamente qualificata "quale conferma formale alla comunicazione del Sig. [redacted]" (v. doc. 2 fasc. ricorrente).

Il recesso, in quanto intimato oralmente, è inefficace e determina l'applicazione del regime di cui al primo e secondo comma dell'art. 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/12, per cui la società convenuta va condannata alla reintegrazione del [redacted] nel posto di lavoro e al pagamento nei suoi confronti di un'indennità risarcitoria pari a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto,



oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nella misura di legge, ed oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

L'entità del risarcimento va limitata a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenuto conto che il ricorrente, pochi mesi dopo il licenziamento (ad aprile 2015, come riferito nel corso del libero interrogatorio), ha immediatamente trovato un altro lavoro.

La retribuzione globale di fatto va accertata in € 1.548,75 mensili, somma ritualmente dedotta in nelle conclusioni del ricorso e non contestata.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

#### P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sulla causa n. 1883/15 R.G.:

1. dichiara che tra \_\_\_\_\_ e la \_\_\_\_\_ s.r.l. è intercorso un ininterrotto ed ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per il periodo dal 25.3.2014 al 17.12.2014 e per lo svolgimento di mansioni ascrivibili al 4° livello CCNL terziario;

2. dichiara l'inefficacia del licenziamento intimato oralmente a \_\_\_\_\_ e per l'effetto ordina alla \_\_\_\_\_, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro e la condanna al risarcimento del danno nella misura corrispondente a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, con i contributi previdenziali e



assistenziali, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

3. condanna la ~~XXXXXXXXXX~~ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese di lite liquidate in complessivi € 2.000,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 3 febbraio 2016

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Monica Bertoncini

