



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA

Sezione Lavoro



Il Tribunale di Civitavecchia, in persona del giudice, dott.ssa Elisa BERTILLO, all'udienza del **3 aprile 2019**, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. **1036** del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno **2016**, vertente

T R A

elettivamente domiciliata in Roma, Corso Trieste, n. 16, presso lo studio degli avv.ti Guido CHIODETTI e Giuseppe SOTTILE, che la rappresentano e difendono, giusta procura a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

E

, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in C via presso lo studio dell'avv.

, rappresentata e difesa dall'avv. prof. e avv.

giusta procura allegata alla memoria difensiva depositata telematicamente

RESISTENTE

OGGETTO: accertamento rapporto di lavoro subordinato

ESPOSIZIONE DEI FATTI

Con ricorso depositato in data 3 maggio 2016, la ricorrente in epigrafe indicata, premesso di aver lavorato dal 29 ottobre 2009 al 15 luglio 2015 alle dipendenze della società , ha esposto: di aver stipulato con la società numerosi



contratti di procacciatore di affari, ma che tale forma contrattuale simulava un contratto di lavoro subordinato; di essere in realtà stata stabilmente inserita nell'organizzazione aziendale, con soggezione alle direttive dei responsabili aziendali cui era assegnata, che esercitavano nei suoi confronti anche il potere disciplinare; di aver dovuto osservare l'orario di lavoro deciso dalla convenuta, che si articolava dalle 9.00/10.00 sino alle 20.00/21.00, per sei giorni a settimana, tra i quali il sabato e la domenica; di aver dovuto comunicare al proprio responsabile l'inizio e la fine dell'attività lavorativa, nonchè chiedere l'autorizzazione per permessi e ferie.

La ricorrente ha affermato che in virtù delle mansioni svolte avrebbe avuto diritto all'inquadramento al 3° livello del c.c.n.l. per i dipendenti delle Imprese Radiotelevisive private.

Ha convenuto in giudizio la società _____, chiedendo di accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con diritto all'inquadramento nel 3° livello del ccnl, la condanna della società a riammetterla nel posto di lavoro, al pagamento della somma di €112.001,19 a titolo di differenze retributive e alla regolarizzazione della posizione contributiva e previdenziale.

La società _____ si è costituita in giudizio e ha affermato l'infondatezza del ricorso in quanto il rapporto di lavoro che è intercorso tra le parti si è sempre sviluppato con modalità proprie del lavoro autonomo e non subordinato. Ha chiesto il rigetto del ricorso.

Assegnata la causa a questo Giudice in data 10 maggio 2018, escussi i testi e concesso termine per note, a seguito della fruizione del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 151 del 2001, la stessa è stata decisa all'udienza odierna come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. In merito alla determinazione della competenza per le controversie individuali di lavoro, la Supremo Corte: “– *rettificando l'opposto orientamento secondo cui l'art. 413, comma 2, c.p.c. prevedrebbe solamente due fori speciali ed esclusivi, alternativamente concorrenti (Cass 27 maggio 1997, n. 4683) – ha chiarito che i fori speciali esclusivi, alternativamente concorrenti tra loro, indicati dall'art.*



413, 2 e 3 c.p.c., per individuare il giudice territorialmente competente in una controversia individuale di lavoro subordinato, sono tre: quello ove è sorto il rapporto; quello ove si trova l'azienda e quello della "dipendenza" ove il lavoratore era addetto (o prestava la sua attività lavorativa alla fine del rapporto), senza che gli ultimi due possano intendersi compendiatamente unitariamente in quello di svolgimento della prestazione" (Cass. Civ., Sez. Lav., 5 giugno 2000, n. 7489).

Se dunque non si pongono particolari problemi circa l'individuazione del *forum contractus* e del foro dell'azienda, rispettivamente simili al canone generale del luogo in cui è sorta l'obbligazione ed al criterio del foro del convenuto, possono ritenersi utili alcune delucidazioni ai fini della comprensione del criterio della dipendenza: "*Ai fini della competenza territoriale nelle controversie di lavoro, la nozione di dipendenza aziendale di cui all'art. 413 c.p.c. deve intendersi in senso lato, in armonia con la "mens legis", mirante a favorire il radicamento del foro speciale del lavoro (avente carattere strumentale) nel luogo della prestazione lavorativa, alla condizione però che l'imprenditore disponga ivi almeno di un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa*" (Cass. civ., sez. VI, 18/03/2014, n. 6253).

Nella specie, non è contestato che la ricorrente abbia svolto l'attività lavorativa presso il centro commerciale "*La Scaglia*" sito in Civitavecchia e che ivi esistesse un complesso di beni di pertinenza della società convenuta, cui la ricorrente era adibita, caratterizzato da una struttura fissa con logo aziendale e da una pluralità di dotazioni strumentali all'esercizio dell'attività di vendita espletata, tra cui computer e telefono aziendale, circostanza che appare sufficiente a ritenere che la convenuta disponga di un nucleo di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa rientrante nella competenza di questo Tribunale.

2. La ricorrente afferma la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in luogo dei contratti di procacciatori di affari che sono stati stipulati.

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, per esempio, 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.

Ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo. La giurisprudenza è costante nell'affermare che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa (tra le numerose decisioni (cfr. Cass. 8 luglio 2013 n. 16935 che rinvia a Cass. 3 aprile 2000 n. 4036, Cass. 9 gennaio 2001 n. 224, Cass. 29 novembre 2002, n. 16697, Cass. 1 marzo 2001, n. 2970, Cass. 15 giugno 2009 n. 13858 e Cass. 19 aprile 2010 n. 9251).

Pertanto, 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 e 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. Cass. 18 gennaio 2013, n. 1227; 14 aprile 2008, n. 9812; 28 settembre 2006, n. 21028; 20 aprile 2006, n. 9234; 5 aprile 2006, n. 7966; 24 febbraio 2006, n. 4171; 22 febbraio 2006, n. 3858; 8 agosto 2005, n. 16661; 5 aprile 2005, n. 7025; 27 gennaio 2005, n. 1682).

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 in primo luogo che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Proprio in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano nella distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato alla luce dei principi fondamentali ora indicati, si è asserito che in tale ipotesi è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario predeterminato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore ovvero l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale - che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione (Cass. 8 luglio 2013, n.



16935; 4 maggio 2011, n. 9808; 19 aprile 2010, n. 9251; 5 novembre 2009, n. 23455; 14 maggio 2009, n. 11207; 17 aprile 2009, n. 9256).

Il ricorso ai criteri distintivi sussidiari del rapporto deve operare in tutte quelle ipotesi in cui il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, come nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo.

Invece, ai fini della qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato il *nomen iuris* attribuito dalle parti al rapporto può rilevare solo in concorso con altri validi elementi differenziali o in caso di non concluzionalità degli altri elementi di valutazione, ma non può in sé assumere un significato determinante e vincolante per il giudice (cfr. Cass. 18 gennaio 2013, n. 1227; 23 gennaio 2009, n. 1717).

Peraltro, con particolare riguardo alla forma contrattuale utilizzata tra le parti del presente giudizio, si osserva che il rapporto di procuratore d'affari si concretizza nella limitata attività di chi, senza vincolo di stabilità ed in via del tutto episodica, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore da cui ha ricevuto l'incarico di procurare tali commissioni (cfr. Cass. 24 giugno 2005, n. 13629).

Rapportando tali parametri alla fattispecie in esame occorre rilevare che le deposizioni testimoniali assunte consentono di ritenere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, per cui non si può affermare che nei fatti il rapporto si sia svolto in conformità al programma contrattuale.

Emerge, infatti, che la ricorrente nell'esercizio della propria attività era soggetta alle direttive e alle indicazioni fornite dai preposti della società, in quanto era tenuta a svolgere la propria prestazione nel luogo e negli orari da questi indicati, dovendo giustificare eventuale assenze e chiedendo l'autorizzazione per la fruizione delle ferie.



Le dichiarazioni dei testimoni hanno consentito di ricostruire le modalità della prestazione in maniera completo e coerente.

La teste _____, dipendente, dal 2011 al 2017, presso il punto vendita _____, all'interno del centro commerciale La Scaglia, ove era ubicata la postazione _____ presso cui si svolgeva l'attività lavorativa della ricorrente, ha dichiarato: *“Ho lavorato presso il centro commerciale _____ dal 2011 all'agosto del 2017. Quando io sono arrivata la ric.te c'era già. La ric. Era sola all'interno del punto vendita. Il Gentilezza veniva periodicamente, ogni circa 15/20 giorni, per vedere se la ric.te era presente; per fare tale verifica capitava anche che chiamasse da noi. La ric.te lavorava sette giorni alla settimana sia la mattina che il pomeriggio tranne il martedì mattina; lavorava dalle 9.00 alle 21 con un'ora di pausa pranzo. La _____ mi ha detto che la direzione della convenuta le diceva che veniva controllata anche da terzi sconosciuti; mi ha riferito anche di essere stata verbalmente richiamata verbalmente in caso di assenza. Confermo il cap. 8 per averlo visto personalmente. Nulla so di preciso sul cap. 9, 11 e 12 e 15. La ricorrente ci diceva ogni tanto che non sarebbe venuta perché doveva andare a delle riunioni aziendali. La ric.te inviava resoconti sull'attività giornalieri, settimanali e mensili. In caso di assenza di malattia doveva avvertire e lei stessa mi ha detto che doveva poi portare un certificato medico. La ric.te mi ha riferito che le ferie potevano essere prese solo in alcuni periodi dell'anno per disposizione aziendale. Non aveva un vero e proprio badge ma un cartellino di riconoscimento”*.

Tale deposizione, pur depurata delle circostanze riferite *de relato ex parte actoris*, prova che la ricorrente era tenuta a rendere la propria prestazione per sette giorni a settimana, di cui sei a tempo pieno dalle 9.00 alle 21.00 con un'ora di pausa pranzo e riposo esclusivamente nella mattinata del martedì; era soggetta al controllo delle presenze da parte del *district manager* sig. _____ che si recava periodicamente presso il punto vendita e comunque telefonava per compiere la relativa verifica; era obbligata a comunicare tramite sms al proprio diretto responsabile l'arrivo presso il punto vendita, nonché la cessazione dell'attività quotidiana di lavoro



(confermo il cap.8 per averlo visto personalmente); era tenuta all'invio di resoconti giornalieri, settimanali e mensili sull'attività; doveva avvertire in caso di assenza.

Le ulteriori circostanze, riferite *de relato*, e aventi ad oggetto il controllo della postazione da parte di sconosciuti, l'aver subito rimproveri in caso di ritardi, la necessità di giustificare le assenze in caso di malattia con l'invio di un certificato medico e l'esistenza di disposizioni aziendali che le imponevano le ferie solo in alcuni periodi dell'anno sono state confermate dall'altra teste escussa e possono pertanto assurgere a valido elemento di prova (cfr. Cass. 8 gennaio 2018, n. 180; in precedenza, v. anche Trib. Reggio Emilia 27 maggio 2015, secondo cui la testimonianza *de relato ex parte actoris* può, se non suffragata da ulteriori risultanze probatorie che concorrano a confermarne la credibilità, assurgere a valido elemento di prova).

La teste _____, venditrice appartenente alla medesima rete di vendita di cui faceva parte la ricorrente, con la quale, fra il 2012 ed il 2013 ha anche lavorato per diverse settimane, due/tre giorni a settimana, presso il Centro Commerciale _____ non avente pendenze con _____ per aver definito transattivamente il contenzioso sin dal 2015, ha dichiarato: *“Io ho lavorato con la ric.te al centro commerciale _____ tra il 2012 e il 2013. Lavoravamo in coppia. Veniva a controllare la nostra presenza nonché il nostro abbigliamento (dovevamo indossare una divisa) la responsabile _____ . Ciò accadeva a giorni alternati. La _____ stessa ci diceva come approcciare il cliente, cosa dirgli (ad esempio non fargli domande “chiuse”, cioè a risposta “secca”, ma “aperte”). La ric.te doveva lavorare sei giorni alla settimana con riposo variabile (mai il sabato e la domenica), dalle 10.00 alle 19.30 con una pausa pranzo di mezz'ora. In caso di malattia doveva mandare un certificato medico alla _____ . Dovevamo firmare un registro di entrata e di uscita che, tuttavia, era di del proprietario del centro commerciale e non della convenuta. Se avevamo necessità di uscire prima dovevamo avvertire la _____ . Dovevamo inviare alla _____ una mail giornaliera con il numero dei contratti sottoscritti. Non potevano prendere più di una settimana di seguito di ferie e comunque non in determinati periodi (ad esempio non dopo il 20 agosto). Le riunioni periodiche erano obbligatorie. Tutto ciò che ho riferito riguarda il periodo in cui abbiamo lavorato insieme al centro commerciale _____”*



tra il 2012 e il 2013; preciso che non abbiamo continuativamente insieme, ma circa due o tre giorni alla settimana, comunque non tutte le settimane”.

Irrilevanti appaiono, invece, ai fini della decisione, le dichiarazioni dei testi di parte resistente, per non sapere nulla della concreta attività lavorativa svolta dalla ricorrente.

Le dichiarazioni dei testi di parte ricorrente sono peraltro suffragate dalla documentazione prodotta dalla lavoratrice, dalla quale in particolare emerge la pianificazione realizzata dalla società, settimana per settimana, con indicazione del luogo e dell'orario in cui la ricorrente doveva svolgere la propria prestazione lavorativa (cfr. doc. n. 2 fasc. ric.).

Dalle dichiarazioni dei testi è emersa, pertanto, una effettiva e costante presenza della ricorrente all'interno della struttura della società, il rispetto di un orario di lavoro, la sottoposizione ad un potere di controllo, organizzativo e direttivo da parte del responsabile estrinsecatosi nell'adozione delle direttive, nell'assenza di ogni autonomia nella prestazione, nel vincolo di presenza.

Si può concludere che il rapporto in questione, pur se caratterizzato dalla sussistenza formale di un contratto di procuratore d'affari, al di là del *nomen iuris* utilizzato dalle parti, celasse di fatto un rapporto di lavoro subordinato, con conseguente esclusione altresì della configurazione di un rapporto di agenzia ex art. 1742 ss. c.c., prospettata in via subordinata dalla convenuta, incompatibile con il caso di specie, essendo emersa dall'istruttoria la carenza di autonomia della ricorrente quanto ai tempi e ai modi di esecuzione della prestazione.

Deve quindi essere riconosciuta la sussistenza di una prestazione lavorativa subordinata dal 29 ottobre 2009 al 15 luglio 2015, con inquadramento al 3° livello (non contestato da parte resistente) del c.c.n.l. per i dipendenti delle Imprese Radiotelevisive private.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve essere condannata al ripristino del rapporto di lavoro nei confronti della ricorrente, con il suddetto inquadramento.



La lavoratrice, pertanto, ha diritto all'applicazione degli istituti contrattuali che per legge derivano dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con particolare riferimento alla differenza sulla retribuzione ordinaria e sulla tredicesima mensilità; la prosecuzione del rapporto esclude che possa essere riconosciuto il trattamento di fine rapporto.

Sulla base dei conteggi depositati da parte ricorrente e calcolati in relazione alla retribuzione percepita, il credito maturato dalla lavoratrice ammonta ad €23.842,26, di cui €7.957,71 a titolo di tredicesima.

Non possono invece essere riconosciute le somme richieste a titolo di festività e di ferie non godute, non essendo stata fornita la prova della prestazione di lavoro nel tempo destinato al riposo o nei giorni festivi (cfr. Cass., sez. lav., 22 dicembre 2009, n. 26985), né le somme richieste a titolo di straordinari, in carenza di allegazione e prova dell'esatto orario di lavoro svolto durante il rapporto di lavoro.

Non può, inoltre, trovare accoglimento la domanda di condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali: tale domanda, in assenza della citazione in giudizio, ad iniziativa del ricorrente, dell'ente previdenziale competente, non è infatti esaminabile nel merito, secondo l'orientamento della Cassazione per cui *“il lavoratore ha la facoltà di chiedere in giudizio l'accertamento dell'obbligo contributivo del datore di lavoro e sentirlo condannare al versamento dei contributi (che sia ancora possibile giuridicamente versare) nei confronti dell'ente previdenziale, purché entrambi siano stati convenuti in giudizio, atteso il carattere eccezionale della condanna a favore di terzo, che postula una espressa previsione, restando altrimenti preclusa la possibilità della condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali a favore dell'ente previdenziale che non sia stato chiamato in causa”*(cfr. in tal senso da ultimo Cass. 3 luglio 2017, n. 16351).

Per quanto attiene ai diritti di natura economica discendenti dal riconoscimento della natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro tra le parti deve evidenziarsi che l'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro è escluso, per ormai consolidata giurisprudenza, durante gli intervalli non lavorati sul presupposto generale che al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa non spetta la



retribuzione finché non provvede ad offrire la prestazione lavorativa determinando una “*mora accipiendi*” (cfr. Cass. 25 novembre 2003, n. 17987).

Infatti, il dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa relativamente ad un rapporto autonomo poi dichiarato nullo con dichiarazioni di sussistenza *ab origine* di un rapporto di lavoro subordinato, non ha diritto alla retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione determinando una situazione di *mora accipiendi* del datore di lavoro. In base a questo principio si deve escludere il diritto del lavoratore ad un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo alla cessazione dell'ultimo dei contratti stipulati, sulla base della regola della effettività e corrispettività delle prestazioni nel rapporto di lavoro, per la quale, al di fuori delle espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta soltanto se la prestazione viene eseguita, salvo che il datore versi in una situazione di *mora accipiendi* nei confronti del dipendente (cfr. Cass. 15 luglio 2011, n. 15612; 2 luglio 2009, n. 15515; 25 maggio 2009, n. 12011; 12 marzo 2009, n. 6010; 27 marzo 2008, n. 7979; 13 aprile 2007, n. 8903; 27 ottobre 2005, n. 20858; 1 dicembre 2003, n. 18354; 26 maggio 2003, n. 8352; 17 ottobre 2001, n. 12697; 26 maggio 2001, n. 7186).

L'offerta dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa deve avvenire perciò, per avere conseguenze sul piano patrimoniale, esclusivamente costituendo in mora il datore di lavoro ex art. 1217 c.c.

Oltre a ciò deve essere precisato che nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato vertendosi in una ipotesi di inadempimento contrattuale e non di licenziamento non può trovare applicazione la tutela prevista dalla legge contro i licenziamenti ingiustificati ma, si determina esclusivamente una obbligazione a carattere risarcitorio con le conseguenze di cui all'art. 1223 c.c.

Nel caso in esame, la lavoratrice ha messo in mora la società mediante l'invito della raccomandata pervenuta in data 11 novembre 2015 in cui chiede il ripristino del rapporto. Pertanto, a decorrere dall'11 novembre 2015 sono dovute al lavoratore le retribuzioni determinate facendo riferimento al parametro mensile riferibile all'inquadramento del 3° livello del c.c.n.l.



L'inapplicabilità del meccanismo di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori comporta che il risarcimento del danno dovrà essere corrisposto fino alla data di pubblicazione della sentenza, non essendo altrimenti possibile una condanna per il futuro.

Sulla base della quantificazione operata in ricorso la retribuzione mensile sulla quale operare il calcolo risulta pari ad €1.411,32, per cui il risarcimento per il periodo dall'11 luglio 2015 ad oggi ammonta ad €62.098,08, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della sentenza fino al saldo.

Trattandosi di risarcimento del danno e non trovando applicazione il peculiare meccanismo di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970, deve essere rigettata la domanda volta al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi.

3. La società deve essere condannata al pagamento in favore della ricorrente delle spese di giudizio liquidate in dispositivo sulla base dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014 n. 55.

P . Q . M .

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [redacted], così provvede:

1. dichiara che tra [redacted] e [redacted] è intercorso un rapporto di lavoro subordinato dal 29 ottobre 2009 al 15 luglio 2015 con inquadramento al 3° livello del c.c.n.l. per i dipendenti delle Imprese Radiotelevisive private e, per l'effetto, condanna [redacted] al ripristino del rapporto di lavoro, al pagamento di €23.842,26, a titolo di differenze retributive, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria da ogni singola maturazione fino al saldo, e al risarcimento del danno pari ad €62.098,08, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della sentenza fino al saldo;

2. condanna [redacted] al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €4.657,00, di cui €607,00 per spese generali, oltre IVA e CPA.

Civitavecchia, 3 aprile 2019

Il Giudice

dott.ssa Elisa Bertillo

