



**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 **15 maggio 2024**, all'esito della camera di consiglio ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 429, 1° comma, c.p.c., nella causa civile iscritta al **n. 581** del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno **2023**, vertente

T R A

elettivamente domiciliata in Roma, via Amos Zambelli, n. 15, presso lo studio dell'avv. Francesco MARASCO, che la rappresenta e difende giusta procura alle liti

RICORRENTE

CONVENUTO CONTUMACE

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato telematicamente in data 16 marzo 2023, la ricorrente in epigrafe indicata ha esposto di aver prestato attività lavorativa alle dipendenze della società convenuta a partire dal 10 giugno 2021, precisando che la stessa ha avuto carattere subordinato a partire dal 2022, e dedotto l'illegittimità del licenziamento comminato, chiedendo al Tribunale di:

«A) in via preliminare, accertare e dichiarare applicabile la legge italiana al presente giudizio, con particolare riguardo alle norme che disciplinano l'accertamento, l'esecuzione e la cessazione dei rapporti di lavoro subordinato, e ciò per tutte le motivazioni e i titoli di cui in narrativa e ogni altra sussistente, se del caso previa disapplicazione e/o dichiarazione di inefficacia di ogni e qualsivoglia clausola o patto di segno contrario;

Tuttavia, la teste ha confermato la modifica contrattuale imposta dalla società quanto all'organizzazione dei turni di lavoro ed, in particolare, la circostanza che, mentre in precedenza gli stessi venivano stabiliti in base alle disponibilità delle lavoratrici, in seguito sono stati imposti dalla società (la teste ha dichiarato «*Da contratto dovevamo dare 20 giorni di disponibilità al mese, inizialmente era così, noi potevamo dare una disponibilità e una non disponibilità ogni mese, dopo di che, quando sono iniziate le operazioni passeggeri, anche un po' prima, hanno cominciato a imporci i turni, 20 giorni di lavoro – 10 giorni off*»).

6.5. Ritiene allora il Giudice non esservi sufficienti elementi per ritenere che il rapporto di lavoro, inizialmente – secondo la stessa deduzione attorea – di natura autonoma abbia acquisito i caratteri propri della subordinazione dopo il mese di giugno o agosto 2022, difettando l'allegazione – prima ancora che la prova – della sussistenza di un potere direttivo e disciplinare di parte datoriale, con obbligo di chiedere l'autorizzazione per assentarsi e di giustificare le assenze, per non incorrere in sanzioni disciplinari.

7. Deve allora verificarsi se il rapporto di lavoro possa sussumersi, dopo la data di giugno o agosto 2022, nella fattispecie prevista dall'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015.

7.1. La norma ha previsto l'applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

7.2. Ebbene, tali presupposti appaiono sussistere in relazione al rapporto di lavoro in esame, quantomeno dopo il mese di agosto 2022.

7.3. Invero, come si è detto, la teste ha confermato che, da un certo momento in poi, la società ha imposto i turni di lavoro, comunicando un *roaster* fisso, articolato in 20 giorni di lavoro e 10 giorni di riposo. Inoltre, la stessa ha dichiarato che sia lei sia la ricorrente erano inserite nel *roaster* B e ha confermato lo svolgimento di attività lavorativa da parte della ricorrente sulla base di detti turni.

In carenza di precisazione da parte della teste, non può ritenersi che detti differenti turni siano stati osservati in data antecedente al mese di agosto 2022, ovvero alla comunicazione dei nuovi *roaster* da parte della società (cfr. doc. n. 10).

7.4. Ricordando che secondo la Corte di cassazione «*In tema di rapporti di collaborazione ex art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, ai fini dell'individuazione della nozione di etero-organizzazione, rilevante per l'applicazione della disciplina della*

subordinazione, è sufficiente che il coordinamento imposto dall'esterno sia funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa» (cfr. Cass., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663), ritiene il Giudice che, pur in carenza di allegazione e prova circa la necessità di ottenere un'autorizzazione per modificare i turni di lavoro o assentarsi, l'etero organizzazione dei turni da parte datoriale sia sufficiente per ritenere che la società esercitasse un coordinamento delle prestazioni della ricorrente, che si inserivano e integravano nella sua organizzazione di impresa, potendo pertanto ascrivere il caso di specie alla fattispecie delineata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Non possono, inoltre, nutrirsi dubbi in ordine alla sussistenza dei requisiti della personalità, implicando certamente le mansioni di *cabin crew* svolte dalla ricorrente la personalità della prestazione, e della continuità, risultando lo svolgimento della prestazione lavorativa con i turni imposti dalla società datrice di lavoro dopo il mese di agosto 2022 dalla deposizione testimoniale nonché dalla documentazione in atti (v. estratto conto corrente della lavoratrice da cui emergono i pagamenti delle mensilità da agosto a ottobre 2022 – doc. n. 15).

8. Deve allora passarsi all'esame delle domande attinenti la cessazione del rapporto lavorativo.

8.1. La ricorrente sostiene che il recesso sarebbe nullo in quanto ritorsivo o fondato su un motivo illecito determinante in quanto determinato dalle richieste di chiarimenti e dalle rivendicazioni economiche inviate dalla lavoratrice dapprima in data 1 novembre 2022 (doc. n. 13 *bis*) e, quindi, in data 7 novembre 2022 (doc. n. 18).

8.2. Deve allora ricordarsi che la Corte di Cassazione, ha più volte ribadito che l'onere della prova sulla natura ritorsiva dell'atto di recesso datoriale gravante sul lavoratore, deve essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Il lavoratore, pertanto, deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze allegate e l'asserito intento di rappresaglia (cfr. Cass. sentenza n. 14319 del 6 giugno 2013). In particolare, deve essere fornita la prova che il predetto motivo illecito sia unico e determinante (cfr. da ultimo Cass. 17 novembre 2017, n. 27325).

8.3. Ebbene, nella specie, il recesso, non preceduto da alcuna contestazione, è stato comminato in data 18 novembre 2022 adducendo come motivazione che «*le nuove condizioni come discusse non sono state accettate da Lei per ragioni personali, che accettiamo. Le concediamo pertanto un preavviso di 30 giorni dopo il quale cesserà il suo contratto*» (cfr. doc. n. 19).

Rilevata pertanto l'assoluta carenza di motivazione del recesso intimato, nonché tenuto conto della tempistica dello stesso, intimato dopo pochi giorni dall'ultima richiesta di chiarimenti e rivendicazione economica della ricorrente, non può che ritenersi lo stesso sorretto da motivo illecito determinate, avendo a fondamento, quale unica ragione, le rivendicazioni della lavoratrice rispetto al nuovo trattamento normativo ed economico del rapporto di lavoro imposto da parte datoriale che, senza fornire alcun tipo di chiarimento – e invero la società, restando contumace, nulla ha provato in tal senso – si è limitata a comunicare la risoluzione del rapporto.

Il recesso deve pertanto essere dichiarato nullo.

9. Occorre allora interrogarsi in ordine alle conseguenze di detta declaratoria ed, in particolare, circa l'applicabilità della tutela prevista dal d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame.

A tal fine, deve ricordarsi che l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 sancisce che la «*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*» si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. La disposizione, pertanto, effettua un generico e integrale rinvio alla disciplina applicabile ai lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c., tale da potersi ritenere che le collaborazioni etero-organizzate soggiacciono alla stessa disciplina anche per quanto attiene alla disciplina del licenziamento illegittimo, con conseguente applicazione, nel caso di specie, *ratione temporis*, del d.lgs. n. 23 del 2015.

Del resto, come opportunamente osservato dalla difesa di parte ricorrente, nel caso in cui il legislatore ha inteso escludere uno o più istituti di legge propri della disciplina del rapporto di lavoro subordinato da quella afferente ad altri rapporti non interamente riconducibili nell'alveo dell'art. 2094 c.c. lo ha fatto espressamente.

Esemplificativo è il caso dei lavoratori subordinati che siano anche soci di cooperativa, per i quali l'applicabilità della tutela reintegratoria è stata espressamente esclusa dal Legislatore (salvo quanto poi sancito dai vari arresti giurisprudenziali formati in materia): il riferimento è all'art. 2, comma 1, legge n. 142/2001, a mente del

quale è previsto che *«ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo»*.

Ed ancora, il Legislatore ha espressamente escluso la tutela reintegratoria nei confronti delle organizzazioni di tendenza (*«la disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto»*: cfr. art. 4, comma 1, legge n. 108/1990), così come nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici (*«le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici»*: cfr. art. 4, comma 2, legge n. 108/1990), operando in entrambi i casi un puntuale riferimento alle norme di legge da escludersi.

Dunque, poiché con riferimento alle collaborazioni etero-organizzate la normativa prevede un generico e integrale rinvio alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato, non vi sono ragioni per escludere l'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 anche alle fattispecie ricadenti nell'alveo dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015.

La conclusione raggiunta è avvalorata dalla pronuncia della Corte di cassazione del 24 gennaio 2020, n. 1663, ove viene sancito che per le collaborazioni etero-organizzate *«si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato»*. La Corte osserva in particolare che l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato *«si spiega in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale"». Nel primo senso il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare, ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che, quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in*

condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea».

Nel medesimo senso si è, peraltro, pronunciata anche la giurisprudenza di merito, osservando che «*la Cassazione nell'affermare "l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato" implicitamente lascia intendere che ai lavoratori etero-organizzati si applichi qualsivoglia istituto legale o contrattuale comprese le tutele avverso i licenziamenti illegittimi. Peraltro, anche il Ministero del lavoro con la circolare n. 3/2016 aveva ritenuto che la formulazione utilizzata dal legislatore nell'articolo 2 cit. di per sé generica, lasciasse intendere l'applicazione di ogni istituto normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato. Sul punto è stato affermato infatti che il legislatore non ha previsto alcuna clausola di salvezza onde non vi è ragione di effettuare alcun esame circa la compatibilità o meno di settori della disciplina del lavoro subordinato con la etero-organizzazione» (cfr. Trib. Roma 15 giugno 2022 – v. note prodotte da parte ricorrente in data 29 aprile 2024).*

10. In conclusione, in applicazione dell'art. 2, 1° comma, del d.lgs. 23 del 2015 deve allora ordinarsi la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e dichiararsi la convenuta tenuta al pagamento di un indennizzo commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Deve inoltre dichiararsi la convenuta tenuta al pagamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali ed assistenziali.

11. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate, come da dispositivo, sulla base dei parametri del D.M. n. 55 del 2014, così come modificato dal DM 147/2022, per controversie di valore compreso tra euro 26.000,00 e euro 52.000,00 applicabile alle controversie di valore indeterminabile. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi, oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P . Q . M .

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta, così provvede:

1. - dichiara la nullità del licenziamento intimato a _____ da _____ e condanna la datrice di lavoro a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei

contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra;

2. - condanna al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €10.645,55, di cui €9.257,00 a titolo di compensi ed €1.388,55 a titolo di spese generali, oltre IVA e CPA, da distrarsi.

Civitavecchia, 15 maggio 2024

Il Giudice
dott.ssa Elisa Bertillo