

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI FOGGIA  
SEZIONE LAVORO

Il dott. Andrea Basta, in funzione di Giudice del Lavoro, nella pubblica udienza del giorno 14.01.2013 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 281 sexies c.p.c.

nella causa iscritta al n. 41577/2007 R.G. Lavoro, promossa

da

R.P., rapp.ta e difesa dall'Avv. R.G. come da mandato in atti

Ricorrente

contro

D.M., titolare della pizzeria "L.", rapp.ta e difesa dall'Avv. P.S. come da mandato in atti

Resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 13.12.2007 la ricorrente in epigrafe indicata esponeva di aver lavorato alle dipendenze della resistente dal 01.05.2006 al 31.07.2006, senza mai essere regolarmente assunta, svolgendo mansioni di cuoca presso l'omonima pizzeria; indicava l'orario di lavoro osservato, i giorni nei quali aveva reso la prestazioni lavorativa e deduceva di aver svolto mansioni riconducibili a quelle previste dal 4 livello del CCNL Turismo Pubblici Esercizi, ritenuto applicabile al rapporto quantomeno quale parametro di riferimento al fine di commisurare la retribuzione dovutale.

Lamentava infatti di non aver percepito alcun emolumento nel corso del rapporto e chiedeva pertanto condannarsi parte resistente, previo accertamento del rapporto di lavoro alle dipendenze della stessa, al pagamento della complessiva somma di Euro 6.629,36, oltre accessori nella misura di legge, con vittoria delle spese processuali.

Integrato il contraddittorio, parte convenuta contestava la fondatezza della domanda deducendo che solo occasionalmente la ricorrente si era recata ed

intrattenuta presso la pizzeria al fine di ottenere la restituzione di presunte somme oggetto di un prestito alla resistente stessa.

Espletate le prove orali ammesse, all'odierna udienza, previa discussione, la causa è stata decisa come dalla presente sentenza contestuale.

La vicenda devoluta alla cognizione del Tribunale investe la nota questione del riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

A norma dell'art. 2094 c.c. "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

La lettera stessa della legge sottolinea la verticalità di un rapporto nel quale il lavoro è reso "alle dipendenze e sotto la direzione" dell'imprenditore.

Le regole successivamente descritte dagli artt. 2099 e ss., 2104, 2104, 2106, c.c., tratteggiano la concreta fisionomia del rapporto, prevedendo che il lavoratore subordinato, attenendosi ad un dovere di diligenza qualificata, debba osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende. Tale dipendenza è resa più intensa dalla previsione di un obbligo di fedeltà e dalla soggezione al potere disciplinare del datore di lavoro.

Chiamata ripetutamente a pronunciarsi sulla individuazione degli elementi distintivi del rapporto di lavoro subordinato rispetto ai rapporti di collaborazione autonoma, la giurisprudenza oramai consolidata della Suprema Corte ha da sempre rimarcato il valore determinante dell'elemento della subordinazione, inteso come un vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera ad un potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Per integrare il requisito della subordinazione, nello specifico, non è sufficiente che il datore di lavoro abbia il potere di adottare direttive generali, finalizzate al soddisfacimento di esigenze organizzative e funzionali, occorrendo che lo stesso si espliciti nell'imposizione di direttive tali da inerire di volta in volta all'intrinseco svolgimento della funzione (Cass. n. 2970/2001).

Oltre che nell'emanazione di ordini specifici, tale potere deve estrinsecarsi nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, da apprezzarsi concretamente con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione (Cass. n. 13884/2004).

Lo svolgimento di controlli da parte del datore di lavoro, anzi, è compatibile anche l'esecuzione di una prestazione lavorativa in regime di collaborazione autonoma, sicché assume rilievo ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato solo quando per oggetto e per modalità i controlli siano finalizzati all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare (Cass. n. 5534/2003).

È inoltre pacifico che altri elementi quali la collaborazione, l'assenza di rischio economico, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di essa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, possono avere una portata soltanto sussidiaria, potendo essere valutati globalmente come indizi (cfr. ad es. Cass. n. 3745/1995; Cass. n. 21028/2006), restando peraltro escluso che anche la sussistenza di tutti questi altri elementi possa far qualificare di lavoro subordinato un rapporto in relazione al quale sia accertata la mancanza dell'elemento determinante della subordinazione (Cass. civ., 21 gennaio 1987, n. 548).

Ciò premesso, ritiene il Tribunale che le risultanze dell'istruttoria testimoniale espletata non consentano di ritenere provata, con sufficiente rigore, l'esistenza del prospettato rapporto.

Alcuni dei testi escussi, frequentatori della pizzeria, hanno riferito di aver visto la ricorrente lavorare all'interno dell'esercizio, nel periodo e negli orari indicati in ricorso (cfr. dichiarazioni dei testi D.M., T.L., N.R.). Altri testi, parimenti frequentatori del locale, hanno riferito di non averla mai vista lavorare, confermando la prospettazione di parte convenuta secondo cui la pizzeria era gestita unicamente dalla titolare della ditta resistente e dagli altri suoi familiari indicati nella memoria difensiva (cfr. dichiarazioni dei testi F.C. e R.M.).

Ora, sebbene non possa escludersi che i due testimoni da ultimo indicati non abbiano mai visto lavorare la ricorrente perché eventualmente recatisi all'interno del locale in giorni od orari "diversi da quelli nei quali la ricorrente è stata vista lavorare dai primi tre testimoni, le dichiarazioni rese dai testimoni D.M., T.L. e N.R. costituiscono elementi di valutazione a sostegno della prospettazione attorea ma non paiono sufficienti a dimostrare l'esistenza di un rapporto caratterizzato dallo stabile inserimento della ricorrente nell'organizzazione dell'impresa convenuta e dalla soggezione della istante al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

Trattasi infatti di dichiarazioni provenienti da avventori del locale, che vedevano la ricorrente lavorare passando attraverso la strada o recandosi nell'esercizio per acquistare la pizza (testi D.M. e N.R.); si recavano nella pizzeria per accompagnare il marito della ricorrente, senza specificare a che titolo e con quale frequenza (teste T.). Nessuno dei testi ha specificato quanto tempo sia rimasto all'interno della pizzeria, di aver assistito alla intimazione di direttive alla ricorrente da parte del datore di lavoro.

Considerata la brevità del rapporto e l'equivocità del quadro istruttorio esaminato e rimarcato che nulla è emerso sulle concrete modalità di attuazione del rapporto intercorso tra le parti, in particolare per ciò che concerne l'assoggettamento della ricorrente al potere direttivo, disciplinare del datore di lavoro o a forme di controllo (quali obblighi di presenza, di giustificazione delle assenze, di rispetto di un determinato orario di lavoro), in applicazione delle regole sulla ripartizione dell'onere della prova la domanda va rigettata.

Sussistono giusti motivi, in considerazione della natura della controversia e della equivocità del quadro istruttorio esaminato, per compensare le spese processuali tra le parti.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sul ricorso, così decide:

- rigetta la domanda;
- compensa le spese processuali tra le parti.

Così deciso in Foggia il 14 gennaio 2013.

Depositata in Cancelleria il 15 gennaio 2013.