



**TRIBUNALE DI BERGAMO**

*Sez. monocratica del lavoro*

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

UDIENZA DEL 30 giugno 2022 il Giudice,  
**dott.ssa Monica Bertoncini**, all'esito del  
procedimento di trattazione scritta di cui  
all'art. 221, 4° comma, l. 77/20, nella  
causa iscritta al N. 338/21 R.G. e promossa  
da

(Avv.ti L. P. e A. P )

CONTRO

**s.r.l.**

(Avv. A. G. B )

CONTRO

**Repubblica Italiana**

Il Giudice del lavoro del Tribunale di  
Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c. e l'art.  
221, comma 4°, l. 77/20, viste le  
conclusioni delle parti, nonché i motivi a  
sostegno delle domande e le note di  
trattazione scritta, pronuncia la seguente  
lettura

**SENTENZA**

*nel nome del popolo italiano*



PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso e l'accoglimento della domanda riconvenzionale;

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato

conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la s.r.l. per sentirla condannare al pagamento della somma di € 26.024,28, tutto oltre interessi legali e rivalutazione.

A fondamento di tale pretesa la ricorrente esponeva di aver lavorato alle dipendenze della convenuta dal 19.9.2019 al 30.11.2020 in forza di contratto di "collaborazione coordinata e continuativa" con l'incarico di procurare nuovi clienti di telefonia.

La riferiva di aver lavorato sei giorni alla settimana presso lo stand allestito nel centro commerciale di (e più sporadicamente in quelli di e ), con orario dalle 9.00 alle 17.00, dal lunedì al venerdì, e dalle 9.00 alle 20.00 il sabato e la domenica, sulla base di turni e di direttive assegnati dal responsabile della società.

La ricorrente aggiungeva di essere stata obbligata a saltare la pausa qualora non avesse concluso alcun contratto ed a



rispettare i turni ed i luoghi di lavoro indicati dalla società tramite whatsapp.

La rivendicava in base all'art. 2 d.lgs. 81/15 l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato con le conseguenti differenze retributive. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

La s.r.l., regolarmente citata, si costituiva in giudizio, resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto e spiegando domanda riconvenzionale.

La società, nel ribadire la genuinità della collaborazione, contestava che fosse riconducibile alla previsione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/15, richiamando peraltro l'accordo derogatorio sottoscritto dalle OO.SS. dell'1.8.2013, richiamato nel successivo accordo del 30.7.2015.

La convenuta, nel chiarire che ogni comunicazione andava inserita nell'ambito di un mero confronto tra committente e collaboratore, contestava l'orario di lavoro indicato dalla ricorrente, dando atto che costei aveva cessato la collaborazione alla data del 5.7.2020, senza rendere il dovuto preavviso, cosa che era stata fonte di danni, quantificati in € 10.000,00, pari alla somma corrisposta per la locazione dello stand nei mesi di luglio ed agosto 2020.



La convenuta aggiungeva, inoltre, che molte delle proposte di acquisto concluse dalla erano sostanziate nella ri-contrattualizzazione di clienti già tali con l'operatore , pratica considerata illegittima dall'operatore telefonico. Concludeva pertanto per il rigetto del ricorso e, in via riconvenzionale, per la condanna della ricorrente al pagamento della somma di € 10.000,00.

La causa, istruita documentalmente e testimonialmente, viene decisa con sentenza all'odierna udienza all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 221, comma 4, L. 77/20.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

La ricorrente ha lavorato per la convenuta dal 19.9.2019 in forza di contratto di "collaborazione coordinata e continuativa", dovendosi occupare della sottoscrizione di contratti di telefonia (v. doc. 1 fasc. ricorrente e dep. \_ne).

Il teste collega della , ha riferito che entrambi lavoravano all'interno del centro commerciale di ed avevano il compito di fermare i passanti e proporre le offerte in corso della (v. dep. ).



Incrociando gli elementi che emergono dai prospetti in atti con la deposizione del \_\_\_\_\_, può ritenersi che il lavoro si svolgesse su sei giorni alla settimana (essendovi un giorno di riposo) e l'orario fosse di otto ore giornaliere (v. doc. 5 fasc. ricorrente e dep. \_\_\_\_\_).

Il \_\_\_\_\_ ha riferito di orari che potevano andare dalle 9.00 alle 19.00, dalle 12.00 alle 20.00 o ancora dalle 9.00-10.00 sino alle 14.00, mentre dai prospetti emergono per lo più turni di 8 ore (v. doc. 5 fasc. ricorrente e dep. \_\_\_\_\_).

E' incontestato, infatti, che la società convenuta avesse il proprio stand presso diversi centri commerciali, il che implica un'attività di organizzazione dei vari collaboratori, essendo impensabile che costoro decidessero autonomamente, durante tutta la settimana, presso quale centro commerciale andare ed in quali fasce orarie. In altri termini, anche ammesso che i collaboratori offrirono delle disponibilità di massima, cosa che comunque non è stata ben chiarita dal teste \_\_\_\_\_, è indubbio che fosse la società a distribuirli presso i vari centri commerciali, indicandogli anche la fascia oraria da osservare.

Deve quindi ritenersi attendibile la deposizione del \_\_\_\_\_, laddove ha dichiarato che "i turni venivano indicati dall'azienda settimanalmente tramite messaggi whatsapp",



al pari dei trasferimenti da un centro commerciale all'altro (v. dep. .

Il teste ha pure aggiunto che ogni tanto il passava dagli stand per controllare il lavoro degli addetti e qualora riscontrasse che non era stato fatto firmare un numero sufficiente di contratti veniva scritto sul gruppo whatsapp che "così non andava bene" (v. dep. ).

Accertate le modalità di svolgimento della prestazione, occorre quindi ricordare che in base all'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/15 "a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la 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".

Rispetto a tale disposizione, all'esito di un ampio dibattito dottrinale, la Suprema Corte ha recentemente ritenuto che "il legislatore, d'un canto consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica, e, d'altro canto, conscio degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 c.c., si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti



significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi. In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina" (così, in motivazione, cass. civ., 1663/20).

E come precisato dalla Suprema Corte, "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" (così, in motivazione, cass. civ., 1663/20).

Occorre inoltre precisare che "il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola "anche" che assume valore esemplificativo", potendosi parimenti "ritenere che possa essere ravvisata etero-organizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa" (così, in motivazione, cass. civ., 1663/20).

La conseguenza dell'etero-organizzazione è che "al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione", sicuramente nella parte relativa alle differenze retributive rivendicate in questa sede (così, in motivazione, cass. civ., 1663/20).

Anche in via di prima applicazione il Ministero del Lavoro, con la circolare 3/2016, aveva ritenuto integrate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1,





D.Lgs. 81/2015, sempreché le prestazioni fossero continuative e personali, ogniqualvolta il collaboratore operasse all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale fosse tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e fosse tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dalla stesso committente (v. doc. 3).

Così ricostruita la fattispecie giuridica, l'istruttoria testimoniale non lascia dubbi sul fatto che l'attività lavorativa della ricorrente fosse etero-organizzata dalla committente, nei termini indicati dalla Suprema Corte, trattandosi di prestazione prevalentemente personale, le cui modalità di svolgimento, quanto a tempi e luoghi di svolgimento della prestazione erano fissate in via esclusiva dalla s.r.l..

Quest'ultima, del resto, non ha dimostrato che tali aspetti fossero completamente autodeterminati dalla , non avendo neppure dedotto quali indicazioni in termini di disponibilità avesse offerto costei.

Sussiste quindi il diritto della ricorrente al pagamento delle conseguenti differenze retributive, che andranno parametrate sulla base di un orario di 8 ore giornaliero per sei giorni alla settimana sino al giugno 2020, potendosi desumere dallo scambio di mail in atti che nel mese di luglio la ricorrente abbia cessato ogni attività



lavorativa (v. doc. 5 e 7c fasc. resistente).

Vi è poi la lettera del legale della resistente che, ad ottobre 2020, ha contestato le richieste formulate dalla collaboratrice tramite il sindacato, ulteriore circostanza da cui si desume che all'epoca il contratto era stato risolto da mesi (v. doc. 7 C fasc. resistente).

Per quanto riguarda la deroga di cui al comma 2 dell'art. 2 d.lgs. 81/15 secondo cui "la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore" la convenuta richiama l'accordo delle OO.SS. dell'1.8.2013 (richiamato nel successivo accordo del 30.7.2015), la cui applicabilità non può tuttavia essere invocata nella presente fattispecie (v. doc. 8-9 fasc. ricorrente).

Nella parte riferita all'ambito di applicazione si legge, infatti, che questo "si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione a progetto che svolgano attività di vendita diretta di beni e di



servizi realizzate attraverso call center outbound, attività di recupero crediti telefonico outbound, attività di ricerca di mercato, per conto di imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente Accordo e che applichino il CCNL TLC" (v. doc. 8-9 fasc. ricorrente).

Viene poi precisato che "la figura professionale alla quale si potrà applicare il presente Accordo è unicamente quella dell'operatore telefonico outbound; restano quindi escluse le figure di coordinamento e quelle che svolgano attività esclusivamente di back office che saranno a norma svolte da personale con contratto di lavoro subordinato" (v. doc. 8-9 fasc. ricorrente).

Pacificamente la ricorrente non svolgeva attività di vendita tramite call center e, soprattutto, non era operatrice telefonica outbound, ma semplice promotrice di promozioni tariffarie finalizzata alla stipula di contratti, per cui non rientra nel campo di applicazione degli accordi invocati dalla resistente.

Stante quindi l'applicabilità della previsione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs 81/15, spettano alla le differenze retributive pari ad € 15.032,82 (di cui € 1.315,00 per TFR), oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo, meritando adesione, in



base alla mansione svolta ed al settore di operatività, i conteggi allegati al ricorso, elaborati sulla base del VI° livello CCNL Commercio, cui appartengono i " lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche," tra cui esemplificativamente rientrano l'operaio comune o il dimostratore ovvero l'addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali (v. CCNL in atti).

I profili del V° livello richiedono invece conoscenze e capacità che la ricorrente non aveva o che comunque non erano necessarie nell'espletamento della mansione a cui era addetta.

Per quanto attiene, infine, alla domanda riconvenzionale, la convenuta non ha prodotto la lettera di dimissioni della lavoratrice, per cui non è possibile stabilire se abbia o meno osservato il periodo di preavviso prescritto.

In ogni caso, poiché allo stand di era prevista la presenza di 2-3 addetti, è ovvio che la società abbia continuato a corrispondere la locazione anche per i mesi di luglio ed agosto 2020, essendovi altri due collaboratori che ben potevano rendere la prestazione.

In ordine, infine, alle presunte inadempienze, la documentazione prodotta da parte resistente non dimostra alcunchè,



trattandosi di un mero elenco di contratti contestati, che non sono stati neppure prodotti (v. doc. 7-7A fasc. resistente).

In definitiva, la domanda può essere accolta nei termini sopra evidenziati, mentre la riconvenzionale va integralmente respinta.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 338/2021 R.G.

- 1) Condanna la \_\_\_\_\_ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di \_\_\_\_\_, della somma di € 15.032,82, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- 2) Condanna la \_\_\_\_\_ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di \_\_\_\_\_, delle spese processuali, liquidate in complessivi € 2.300,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

Bergamo, 30 giugno 2022

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Monica Bertoncini



Sentenza n. 386/2022 pubbl. il 30/06/2022  
RG n. 338/2021



Firmato Da: BERTONCINI MONICA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 29615516119484a1

Firmato Da: INZUCCHI GIUSEPPINA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 79446369d4270df0c4f0d2af60abb29c