



**TRIBUNALE DI BARI**  
**SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del lavoro, dott. Mario De Simone, ha pronunciato all'udienza del 4/7/19, la seguente sentenza nella causa iscritta al n. 5225/2014 del Ruolo Generale Lavoro vertente

TRA

**PARADISO RAFFAELE**, rapp.ta e difesa dall'avv. NICOLA SANTE CAPUTO,  
giusta procura a margine del ricorso introduttivo ;

**ricorrente**

E

**GUSTO SAS di MICHELE FUSCO**, rapp.ta e difesa dall'avv. ROSA FELICINI giusta mandato in calce alla memoria di costituzione;

**resistente**

**Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato in data 14/4/2014 il ricorrente, premesso:  
d'aver lavorato alle dipendenze della resistente per quattro mesi dal 2009 al 2012 da maggio a settembre; che lavorava dalle 18 alle 3 del mattino successivo;  
che aveva prestato attività anche presso uno stand della società resistente per un evento fieristico;  
che riceveva una retribuzione inferiore a quella dovuta.

Tutto quanto premesso il ricorrente chiedeva la condanna della società resistente al pagamento della somma di € 29731,81 oltre accessori come per legge.

Si costituiva in giudizio la convenuta società la quale contestava l'assunto ricorrente chiedendone l'integrale rigetto; negava lo svolgimento di un rapporto di lavoro e chiariva come anche i controlli effettuati a seguito della segnalazione del ricorrente avevano dato esito negativo.

Ammessa ed espletata la prova orale, all'odierna udienza, pervenuto per la prima volta il presente procedimento innanzi all'odierno Giudicante, la causa veniva decisa come da dispositivo di cui veniva data pubblica lettura in udienza.

**Motivi della decisione**



La domanda principale non può trovare accoglimento per i motivi che di seguito si vanno ad esporre.

L'azione presuppone l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti in causa; in particolare occorrerà verificare innanzitutto che il ricorrente abbia prestato attività lavorativa nel periodo dedotto, essendo in contestazione il primo periodo di lavoro; dovrà procedersi poi all'accertamento delle modalità temporali di svolgimento del rapporto di lavoro.

Poiché il merito della vicenda investe la nota questione degli elementi caratterizzanti un rapporto di lavoro subordinato, è opportuno richiamare alcuni ormai consolidati orientamenti giurisprudenziali rilevanti ai fini della soluzione della controversia sottoposta all'attenzione del giudicante.

Secondo l'art. 2094 del 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 della legge emblematicamente illustra la verticalità di un rapporto nel quale il lavoro è reso "alle dipendenze e sotto la direzione" dell'imprenditore.

Le regole successivamente imposte agli artt. 2099 e ss., 2104, 2104, 2106, c.c., riempiono di contenuti detta verticalità per la quale il subordinato, nell'ambito di una diligenza qualificata, deve 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 da un obbligo di fedeltà e da una soggezione al potere disciplinare del datore di lavoro.

Sulla base delle disposizioni normative citate, ricorrenti massime della Suprema Corte ribadiscono che elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato da quello di lavoro autonomo è rappresentato dalla subordinazione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro; subordinazione da intendersi come vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore ad un potere datoriale che si manifesta in direttive inerenti, di volta in volta, alle modalità di svolgimento delle mansioni e che si traduce in una limitazione della libertà del lavoratore (cfr. ex plurimis Cass. sez. lav. 28.9.2006 n. 21028; Cass. sez. lav. 22.2.2006 n. 3858; Cass. sez. lav. 24.2.2006 n. 4171; Cass. 23.9.2005 n. 18660).

In particolare, è stato affermato che ai fini dell'individuazione del rapporto di lavoro subordinato, e della sua distinzione da quello autonomo, è determinante la subordinazione, cioè quel vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera, limitandone conseguentemente la libertà, al potere direttivo del datore di lavoro (inerente all'intrinseco svolgimento della prestazione lavorativa), 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, 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 del detto elemento determinante (Cass. civ., 21 gennaio 1987, n. 548). Negli stessi sensi, la Cassazione ha avuto modo di rilevare che ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, mentre il tipo di attività



svolta dal prestatore è scarsamente rilevante giacché qualsiasi prestazione può essere svolta sia in forma subordinata che autonoma (Cass. Sez. lav, 05/04/2006 n. 7966) e d'altra parte non hanno un valore decisivo, ma solo sussidiario, elementi quali la collaborazione, l'assenza di rischio economico, la continuità della prestazione, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, è invece determinante l'elemento della subordinazione, costituito da un vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera ad un potere direttivo del datore di lavoro con conseguente limitazione della sua libertà (Sez. L, Sentenza n. 20669 del 25/10/2004; Cass. 27.11.1986, n. 7015).

Sicché, può affermarsi che oggetto specifico dell'indagine deve essere l'accertamento della eterodirezione delle modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione, nonché di uno specifico obbligo di presenza e di frequenza, con annessi obblighi di giustificazione dei ritardi e delle assenze, e della correlativa sottoposizione del prestatore d'opera ad un potere disciplinare e sanzionatorio del datore di lavoro.

Costituiscono, al contrario, elementi sussidiari i seguenti:

- inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'impresa;
- utilizzo di locali, mezzi e strutture fornite dal datore di lavoro;
- assenza di rischio imprenditoriale;
- continuità della collaborazione, quale tendenzialmente stabile messa a disposizione da parte del dipendente delle energie lavorative;
- retribuzione predeterminata a cadenza fissa;
- esclusività della prestazione;
- infungibilità soggettiva della prestazione.

Inoltre, la giurisprudenza, insofferente alla pan-subordinazione dei rapporti di lavoro, accentua la valorizzazione dell'elemento volontaristico di "autoqualificazione", tenendo in debito conto il reciproco affidamento delle parti e la concreta disciplina giuridica del rapporto quale voluta dalle medesime nell'esercizio della loro autonomia contrattuale (Cass. sez. lav. 17.11.1994, n. 9718; Cass. sez. lav. 10.1.1989, n. 41; Cass. sez. lav. 4.4.1987, n. 3282). La volontà manifestata dalle parti rappresenta pertanto il punto di partenza dell'indagine condotta dal giudice che, solo laddove il contenuto effettivo del rapporto induca ad accertare che in concreto l'elemento della subordinazione abbia "intriso" il suo svolgimento, potrà far prevalere quest'ultimo sul diverso accordo. È stato in proposito affermato che quando le parti, nel regolare i loro reciproci interessi, abbiano dichiarato di voler escludere l'elemento della subordinazione, non è possibile pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto se non si dimostra che in concreto detto elemento si sia realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo (Cass. civ., sez. lav., 2.7.1992, n. 8120). Il contratto di lavoro, è stato infatti osservato, dà origine ad un rapporto che, fondato sulla volontà delle parti, si protrae nel tempo, restando, tale volontà, inscritta in ogni atto di esecuzione del contratto. L'esecuzione, esprimendo soggettivamente la suddetta volontà ed oggettivamente la causa contrattuale, e protraendosi nel tempo, resta (ai sensi dell'art. 1362, secondo comma, cod. civ.) lo strumento d'emersione di una nuova diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole sue clausole e talora la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, conferendo, al medesimo, un nuovo assetto negoziale.



Colui che intende far valere questa modifica ha, tuttavia, l'onere di indicare gli elementi della consensuale esecuzione che, in quanto contrastanti con il contenuto dell'atto iniziale, determinino il nuovo contenuto negoziale del rapporto. In assenza di questa indicazione e di una conseguente ragione per escludere il vincolo emergente dal contenuto dell'atto iniziale, questo resta sufficiente elemento d'interpretazione del contratto (Cass. Sez. L, Sentenza n. 20361 del 21/10/2005). Pertanto, in tali ipotesi, non è possibile pervenire ad una diversa qualificazione se non si dimostra che l'essenziale elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nel concreto svolgimento del rapporto medesimo, poiché nel contrasto fra manifestazione della volontà negoziale e contenuto effettivo del rapporto non può che prevalere quest'ultimo (Cfr. Cass. Sez. lav., Sentenza n. 13872 del 23/07/2004; Cass. sez. lav. 3.5.1995, n. 4903).

Da ultimo, va chiarito che il criterio di risoluzione della presente controversia va ricercato nel principio della ripartizione dell'onere della prova, di cui all'art. 2697 c.c., a mente del quale ove l'attore voglia far valere in giudizio diritti connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, a fronte delle contestazioni specifiche del convenuto in ordine alla natura del rapporto, ovvero a fronte della contumacia del convenuto, è sul primo che grava l'onere di provare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, circostanza che integra un fatto costitutivo della pretesa. Con l'ulteriore conseguenza che, ove all'esito della prova permangano dubbi circa l'inquadramento giuridico del rapporto stesso, deve necessariamente concludersi per il rigetto del ricorso, non essendo stato assolto l'onere della prova gravante sulla parte attrice.

Al riguardo, la Cassazione ha precisato che l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e di per se non decisiva; sicché qualora vi sia una situazione oggettiva di incertezza probatoria, il giudice deve ritenere che l'onere della prova a carico dell'attore non sia stato assolto e non già propendere per la natura subordinata del rapporto (Cass. Sez. L, Sentenza n. 21028 del 28/09/2006).

Ebbene, nell'ambito dell'indagine condotta dall'odierno giudicante, basata sostanzialmente su prove orali, , non può dirsi che il ricorrente abbia adempiuto all'onere di provare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel periodo oggetto di contestazione. In particolare l'esame comparativo delle risultanze testimoniali non è riuscito a fondare il convincimento giudiziale circa lo svolgimento di un rapporto di lavoro nel periodo indicato in ricorso introduttivo. Innanzitutto rileva il giudicante come l'attività istruttoria sia stata caratterizzata da lacune dell'impianto deduttivo: il ricorrente fornisce scarsi elementi sull'eterodirezione, non chiarendo il soggetto che forniva direttive. La società resistente ha altresì contestato d'aver avuto un proprio stand presso la fiera; né tale elemento è stato chiarito in sede istruttoria.



I testi che hanno fornito dichiarazioni di supporto alla tesi ricorrente hanno reso dichiarazioni generiche e risultano poco qualificati in quanto hanno avuto una cognizione limitata dei fatti, essendo clienti della società resistente. Tale circostanza, in assenza di deduzioni e prova più specifiche sull'eterodirezione, risultano piuttosto superficiali e comunque neutre, nel senso che non provano un rapporto di lavoro subordinato. Scarse le indicazioni sull'orario di lavoro e sull'organizzazione della settimana lavorativa. A ciò va unito i controlli della DPL che nessuna irregolarità hanno evidenziato.

Spese di giudizio compensate.

**P.Q.M.**

IL Giudice del lavoro, nella persona del dott. Mario De Simone, definitivamente pronunciando sulla domanda in epigrafe indicata, ogni altra domanda ed istanza disattesa, così decide:

- A)  
Rigetta il ricorso
- A)  
Compensa integralmente le spese tra le parti  
BARI 4/7/2019

Il Giudice del lavoro  
dott. Mario De Simone

