



TRIBUNALE DI ROMA
sez. II^a lav.

n. 19610/20 R.G.

Il Giudice, dr. Luca Redavid,
a scioglimento della riserva espressa all'udienza del 7/10/20 nel procedimento ex
art. 1 c. 48 L.n. 92/12 suindicato vertente tra [REDAVID] e [REDAVID]
s.r.l.,
letti gli atti,

OSSERVA

Occorre premettere, innanzitutto, che nel capo 1 delle conclusioni del ricorso proposto parte ricorrente ha chiesto accertare e dichiarare l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario di lavoro full time sin dal 26 luglio 2010, o dalla data diversa ritenuta di giustizia, con mansioni di animatore/conduttore di programmi radiofonici e/o televisivi.

Tuttavia la disciplina processuale prevista dall'art. 1 comma 48 L. 92/2012 riguarda solo le "controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni" anche quando debbono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (così c. 47) e con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi (così c. 48).

Deve, quindi, ritenersi inammissibile la domanda proposta in via principale relativa all'accertamento della natura subordinata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro dedotto in quanto il tenore letterale della disposizione non lascia dubbi sul fatto che il rito speciale, pur consentendo al giudice di valutare in via incidentale anche il presupposto dell'effettiva natura del rapporto controverso, si applichi esclusivamente ai licenziamenti disciplinati dall'art. 18 L. 300/70 e successive modifiche, salva la possibilità di esaminare altresì le domande diverse, purchè fondate sugli stessi fatti costitutivi, presupposto che non ricorre in ordine alla domanda suindicata.

Deve, poi, rigettarsi l'eccezione di invalidità dell'impugnativa del recesso in quanto inviata in allegato alla comunicazione via PEC non sottoscritta digitalmente dalla ricorrente o dal suo difensore con conseguente decadenza ex art. 32 c. 4 lett. d) della L.n. 183/10: nella specie l'impugnazione stragiudiziale è stata trasmessa via PEC dal difensore come allegato contenente la scansione dell'atto cartaceo che

risulta sottoscritto dal difensore e dalla parte ma che non sottoscritto digitalmente né dalla ricorrente né dal difensore ed il messaggio della PEC reca l'indicazione " si veda l'allegata comunicazione... Avv. Valerio Mauro"; peraltro la ricevuta di avvenuta consegna reca la locuzione " Il giorno 13/05/2020 alle ore 11:20:54 (+0200) il messaggio

"Impugnazione licenziamento [REDACTED] - diffida di pagamento e messa in mora" proveniente da "[REDACTED]".

In tema di licenziamento individuale, l'art. 6 della Legge n. 604/1966 prevede che l'impugnazione del licenziamento debba essere proposta dal lavoratore, a pena di decadenza, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione o dalla notifica della lettera di licenziamento.

Si tratta, nello specifico, di un termine decadenziale che si differenzia dal più lungo termine prescrizione di centottanta giorni previsto per l'esercizio in giudizio della relativa azione.

Sul punto, il citato art. 6, primo comma, precisa, inoltre, che l'impugnazione può essere compiuta "... con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore ...".

In tal contesto si pone il problema del valore ed efficacia della scansione dell'originale cartaceo dell'impugnativa, trasmesso tramite posta elettronica certificata ("PEC") al datore di lavoro che sarebbe, secondo parte ricorrente, idonea a contrastare le decadenze di cui all'art. 6 della Legge n. 604/96, poiché priva dei requisiti previsti dall'art. 2702 c.c., tra cui la sottoscrizione autografa e digitale del lavoratore e del difensore. Secondo la giurisprudenza di merito citata da parte ricorrente a sostegno del suo assunto, se l'impugnazione del licenziamento è un atto unilaterale a contenuto patrimoniale, vincolata alla forma scritta per mere esigenze di certezza e precisa e se, in ogni caso, "... il soggetto impugnante è tenuto a rispettare la disciplina prevista per la modalità di impugnazione che ritiene liberamente di scegliere", tale atto, ai fini della sua validità sostanziale e probatoria, deve necessariamente possedere la forma di cui all'art. 2702 c.c., sia che la stessa avvenga con modalità cartacee che con modalità digitali: nel caso in cui, dunque, il lavoratore decida di avvalersi della scrittura privata sarà necessario che quest'ultima rechi la firma autografa del lavoratore e/o del difensore, mentre nel caso del documento informatico (di cui all'art. all'art. 1, c. 1, lett. p, del D.Lgs n. 82/2005 "Codice dell' Amministrazione Digitale", di seguito CAD) o della copia informatica di documenti analogici (la cd. "scansione", di cui all'art. all'art. 1, c. 1, lett. i-ter, CAD) sarà, invece, necessaria la presenza dei requisiti di cui, rispettivamente, agli artt. 20 e 22 CAD. Fattispecie, quest'ultime, tra loro diverse ed in ordine alle quali, ai fini della loro efficacia probatoria e sostanziale, sono previste regole distinte dal CAD: mentre, infatti, il documento informatico soddisfa il requisito della forma scritta di cui all'art. 2702 c.c. solo in presenza di "una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, quando è

formato, previa identificazione elettronica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'AgID ...", la copia per immagine su supporto informatico di documento analogico possiede l'efficacia probatoria di cui al citato articolo del codice civile, solo in due occasioni e, nello specifico: - se formata nel rispetto delle linee guida AgID e non espressamente disconosciuta (art. 22, c. 3, CAD) - oppure, in presenza di un'attestazione di conformità resa da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato (art. 22, c. 2, CAD).

Nell'applicare le sopra riferite disposizioni normative alla fattispecie la giurisprudenza citata da parte ricorrente rileva l'assenza della sottoscrizione digitale del lavoratore e/o del difensore dell'impugnativa trasmessa in allegato al messaggio di PEC e che, in assenza di tale requisito, detto documento non presenterebbe i caratteri del "documento informatico".

Per quanto riguarda, poi, la copia per immagine su supporto informatico la giurisprudenza citata afferma che *"... per poter quest'ultima avere la validità ed efficacia della scrittura privata ai sensi dell'art. 2702 c.c. sembra necessariamente dover possedere, alternativamente, le seguenti caratteristiche: a) essere sottoscritta dal lavoratore e/o difensore con firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata; in tal caso la scansione acquista natura di documento informatico (art. 1, co. 1, lett. p) ed è dotato dell'efficacia della scrittura privata (art. 20, co. 1-bis); b) essere accompagnata da (valida) attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato (art. 22, co. 2)"*.

Circa quest'ultima, viene tuttavia rilevato da parte della sentenza citata che il documento trasmesso dal ricorrente *"contiene la sola sottoscrizione non digitale del legale"* e che, in ogni caso, la procedura di trasmissione mediante PEC *"non può certificare la conformità degli atti allegati, i quali necessariamente dovranno essere sottoscritti digitalmente per assumere il valore di atto scritto"*: anche in questo caso l'atto sembrerebbe, dunque, privo dei requisiti richiesti dal CAD. In ragione di quanto sopra esposto *"la scansione della comunicazione cartacea di impugnativa di licenziamento redatta e sottoscritta in modo non digitale"* viene, pertanto, considerata idonea ad impedire la decadenza di cui all'art. 6 della Legge 604/66 ed il ricorso è stato, conseguentemente, dichiarato inammissibile.

Ora, ritiene il Giudice che tale giurisprudenza non sia condivisibile, sulla scorta delle osservazioni svolte da alcuni commentatori, innanzitutto perché limita eccessivamente la libertà di forma dell'atto di impugnazione del recesso stragiudiziale riconosciuta dall'art. 6 Legge n. 604/66, non rinvenendosi alcuna disposizione normativa che prescriva l'adozione di specifiche forme nè che detto atto debba essere redatto nella forma dell'atto pubblico o della scrittura privata autenticata, quale sarebbe da intendersi la scansione, ovvero, la "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", munita di attestazione di conformità resa dal notaio o da un pubblico ufficiale a ciò autorizzato. Di contro



ciò che risulta previsto è il solo requisito della forma scritta inteso in senso generico e, quindi, non necessariamente riferibile alle sole previsioni di cui agli artt. 2702, 2714 o 2715 c.c.: ne discende che affinché l'impugnativa possa considerarsi valida è sufficiente che il lavoratore manifesti al datore di lavoro, per iscritto, la volontà di contestare la validità ed efficacia del licenziamento e ciò indipendentemente dalla terminologia utilizzata e senza la necessità di formule sacramentali o rituali. Infatti in ragione della genericità della previsione di cui al citato art. 6 deve ritenersi idoneo a tal fine non solo il documento sottoscritto ma anche quello che, pur carente di sottoscrizione, risulta comunque riferibile al lavoratore e con accertata provenienza, come in caso di impugnativa trasmessa tramite telefax o telegramma. E' noto, a tal proposito, l'orientamento della giurisprudenza che riconosce, ai sensi dell'art. 2705, c. 1, c.c., all'impugnativa trasmessa tramite telegramma la stessa efficacia probatoria della scrittura privata : "... la forma scritta richiesta per il licenziamento e la sua impugnazione stragiudiziale può essere integrata da un telegramma, nella concorrenza del requisito della sottoscrizione da parte del mittente dell'originale consegnato all'ufficio postale oppure della consegna del medesimo da parte del mittente o per suo incarico, con l'ulteriore precisazione che alle stesse conclusioni deve pervenirsi in caso di telegramma dettato per mezzo dell'apposito servizio telefonico, qualora, in caso di contestazione, sia provato anche per mezzo di testimoni o presunzioni, la effettiva provenienza del telegramma dall'apparente autore della dichiarazione" (cfr. Cass., 23 dicembre 2003, n. 19689, Cass., 18 giugno 2003, n. 9790, Cass. 5 giugno 2001, n. 7620, Cass., 30 ottobre 2000, n. 14297, Cass., 23 ottobre 2000, n. 13959) : in assenza di contestazioni, dunque, il telegramma fa piena prova della provenienza delle dichiarazioni dall'apparente autore. L'impugnazione può, inoltre, avvenire con fax od anche con telefax o telegramma a mezzo telex e, quanto al primo strumento, il documento trasmesso rientra tra le riproduzioni meccaniche disciplinate dall'art. 2712 c.c. che formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti od alle cose medesime. Il lavoratore potrebbe, ancora, utilizzare l'e-mail con l'onere di prova in caso di contestazioni da parte del datore di lavoro: secondo la Cassazione il messaggio di posta elettronica (cd. e-mail) o lo "short message service" ("SMS") costituiscono documenti elettronici che contengono la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti che, seppure privi di firma, rientrano tra le riproduzioni informatiche e le rappresentazioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c. e, pertanto, formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale vengono prodotti non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime (Cass. n. 19155/19). Inoltre se il documento trasmesso deve essere qualificato quale "documento informatico" privo del requisito della firma digitale, deve osservarsi che l'art. 20, c. 1 bis, CAD prevede che, in assenza della "firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata" "l'idoneità del documento



informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immodificabilità". E l'art. 1, c. 1, lett. p) CAD definisce "documento informatico: il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti", mentre la lett. i-ter) del medesimo articolo, nel definire la "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", parla di "documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto".

Alla luce di tale disciplina l'impugnativa di licenziamento potrebbe avvenire, indifferentemente, sia allegando al messaggio PEC un documento informatico (il c.d. "atto nativo digitale") sia mediante una copia per immagine su supporto informatico di documento in originale cartaceo (la c.d. "copia informatica" o "scansione"), come è avvenuto pacificamente nel caso in esame, ove il difensore del ricorrente ha provveduto ad inserire nel messaggio PEC un documento informatico realizzato in precedenza mediante costituito dalla copia per immagine dell'impugnativa composta e sottoscritta in origine su carta sia dal difensore che dalla parte.

E se la giurisprudenza di merito citata da parte ricorrente ha escluso l'idoneità del documento notificato tramite PEC, poiché privo sia della sottoscrizione del lavoratore e/o del difensore con firma digitale o di altro tipo di firma qualificata o firma elettrica avanzata, così come previsto dall'art. 20 CAD, sia dell'attestazione di conformità da parte di un notaio o di un altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato come previsto dall'art. 22, c. 1, CAD, deve anche rilevarsi che il "documento informatico" (ex art. 1, c. 1, lett. p, CAD) e la "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico" (ex art. 1, c. 1, di cui alla lettera. i-ter del predetto articolo), non sono tra loro equivalenti. Inoltre, come osservato da alcuni commentatori, il "documento informatico" privo del requisito della firma digitale non si tramuta, automaticamente, nella "copia per immagine" atteso che tali documenti differiscono e sono soggetti a regole diverse: mentre il documento informatico (il c.d. "atto nativo digitale") risulta regolato dall'art. 20 CAD ed è quel documento che viene normalmente generato attraverso il programma di videoscrittura e successivamente trasformato in formato PDF senza scansione, nascendo, quindi, digitale e viene predisposto per essere depositato telematicamente o per essere notificato tramite PEC, la copia per immagine su supporto informatico di documento analogico (o copia informatica di documento analogico o scansione) è prevista dall'art. 22 CAD e consiste nel documento informatico che normalmente viene generato ed ottenuto in formato PDF dopo aver effettuato la scansione di un documento cartaceo (analogico).

Nella fattispecie deve dunque essere applicato il solo art. 22 CAD e, nello specifico, il c. 2 e 3, ove viene previsto che:

"2. Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da



cui sono estratte, se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato, secondo le Linee guida.

3. Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico nel rispetto delle Linee guida hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da cui sono tratte se la loro conformità all'originale non è espressamente disconosciuta".

E tale normativa applicabile al caso in esame non impone la sottoscrizione con firma digitale della copia su supporto informatico che risulta, invero, prevista per il solo "documento informatico" dall'art. 20 CAD che, tuttavia, non è il documento informatico trasmesso dal lavoratore; inoltre, sulla scorta del c.3 citato, parte convenuta non risulta aver disconosciuto espressamente la conformità della copia informatica dell'impugnazione del licenziamento allegata alla PEC ricevuta dal datore di lavoro. Atteso che l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immodificabilità, le considerazioni appena svolte unitamente al fatto che appare sufficientemente provata la riferibilità della comunicazione via PEC alla ricorrente ed al suo difensore nonché il suo oggetto ("*Impugnazione licenziamento Sig.ra [REDACTED] - diffida di pagamento e messa in mora" proveniente da "[REDACTED]*") consentono, secondo questo Giudice, di ritenere la validità ed efficacia dell'impugnativa stragiudiziale del recesso. Ne consegue l'inapplicabilità della decadenza eccepita anche perchè l'art. 32 c.4 lett. d) della L.n. 183/10 invocato al riguardo da parte convenuta prevede che le disposizioni di cui all'art. 6 della L.n. 604/66, come modificato dal c. 1 dell'art. 32, si applichino "*in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del d.lgs. n. 276/03 si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto*", fattispecie che non ricorre nel caso di specie in cui si è impugnato il recesso datoriale previo accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, con conseguente applicabilità dell'art. 32 c. 3 lett. a), che fa riferimento ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro e, quindi, ad ipotesi in cui l'estinzione del rapporto è connesso strettamente alla fattispecie contrattuale, come nel caso di rapporto formalmente di lavoro autonomo, potendo il lavoratore contestare tale qualificazione allegando la natura subordinata del rapporto e l'intervenuto illegittimo licenziamento; e tale decadenza non risulta, comunque, maturata nella specie atteso che il recesso è del 7/04/20 e l'impugnazione stragiudiziale è del 13/05/20.

Deve ritenersi, parimenti, infondata l'ulteriore eccezione di decadenza dall'azione di accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in quanto parte ricorrente non ha espressamente impugnato in via stragiudiziale (ma solo con il ricorso introduttivo) i contratti di prestazione professionale intercorsi nel

periodo dedotto atteso che tale decadenza non risulta espressamente prevista ex lege per l'azione di accertamento della tipologia del rapporto di lavoro ma solo per l'azione di impugnazione del recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. ex art. 32 c.3 lett. b), che non ricorre nel caso di specie, e per l'azione di impugnazione del licenziamento anche qualora presupponga la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto, per la quale, come abbiamo visto, non è maturata.

Per il resto il ricorso è fondato e deve essere, quindi, accolto nei limiti di cui alla motivazione.

Occorre, infatti, premettere che costituisce onere della parte interessata provare la sussistenza degli elementi che la disciplina codicistica prevista dall'art. 2094 c.c. e la costante elaborazione giurisprudenziale hanno individuato come essenziali o complementari ai fini della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, non costituendo la natura subordinata del rapporto di lavoro oggetto di presunzione nemmeno iuris tantum. In primis è fondamentale dimostrare il vincolo della subordinazione intesa come assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'imprenditore, mediante l'inserzione organica, continuativa e sistematica nell'organizzazione tecnica, economica ed amministrativa dell'impresa di cui lo stesso diventi parte integrante, desumendolo, ove lo stesso risulti o si manifesti in modo notevolmente attenuato, da indici sussidiari privi di per sé di autonomo valore decisionale e valutabili come elementi indiziari valutabili nell'ambito di un apprezzamento globale quali il vincolo di orario, la forma della retribuzione, l'incidenza del rischio o l'oggetto della prestazione stessa.

Cass. n. 4171/06 ha precisato che *“ l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore - che necessita della prova di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore - al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, gli altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, ed eventuali altri, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire gli indici rivelatori, complessivamente considerati e tali da prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, attraverso i quali diviene evidente nel caso concreto l'essenza del rapporto, e cioè la subordinazione, mediante la valutazione non atomistica ma complessiva delle risultanze processuali. La relativa valutazione di fatto di tali elementi è rimessa al giudice del merito, con la conseguenza che essa, se risulta immune da vizi giuridici ed adeguatamente motivata, è insindacabile in sede di legittimità, ove, invece, è*



censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto” (conf. Cass. n. 5645/09).

Se costituisce, inoltre, orientamento tradizionale consolidato quello secondo il quale per la qualificazione del rapporto occorre aver riguardo alla sua effettiva natura, al suo reale contenuto ed alle modalità di espletamento delle mansioni indipendentemente dal nomen iuris attribuito dalle parti in quanto il concreto modo di svolgimento del rapporto deve intendersi anche come comportamento concludente ai fini dell’interpretazione della comune volontà delle parti, è necessario, comunque, precisare che la rilevanza che assume l’effettivo contenuto del rapporto non implica che la dichiarazione di volontà delle parti in ordine alla fissazione di tale contenuto o di un elemento di esso qualificante ai fini della distinzione tra lavoro autonomo o subordinato debba essere omessa nell’interpretazione del contratto e che non debba tenersi conto del reciproco affidamento delle parti (cfr. Cass. sez. lav. n.4207/98 – n.4948/96).

In altri termini le dichiarazioni di volontà delle parti, pur non avendo valore assoluto in quanto debbono essere verificabili alla luce dell’effettivo contenuto del rapporto, debbono ritenersi comunque indicatore privilegiato quando la riconducibilità della fattispecie del caso concreto alla fattispecie tipica sia oggetto di controversia e l’assetto di interessi effettivamente posto in essere risulti compatibile con tale volontà, mentre è possibile affermare che lo schema formale dichiarato non corrisponde a quello voluto solo se nell’esecuzione del patto si determinino modalità di esecuzione oggettivamente incompatibili con lo schema formalmente dichiarato : la giurisprudenza in tal senso ha precisato che quando le parti nel regolare i reciproci rapporti abbiano escluso l’elemento della subordinazione non è possibile, specie nei casi caratterizzati dalla presenza di elementi compatibili con l’uno e l’altro tipo di rapporto, pervenire ad una diversa qualificazione se non si dimostra che in concreto tale elemento si sia di fatto realizzato nello svolgimento del rapporto (Cass. sez. lav. n. 10704/97 , n. 8120/92).

Ciò premesso in via generale, osserva il Giudice che un rapporto di lavoro caratterizzato dal vincolo della subordinazione per il periodo dedotto deve ritenersi sussistente alla luce delle risultanze dell’istruttoria documentale compiuta nei limiti della sommarietà imposta dal rito.

Occorre premettere che la domanda riguarda il periodo decorrente dal 26/07/10 al 20/04/20 nel quale tra le parti risultano essere stati in vigore vari contratti d’opera di prestazione professionale ed artistica con i quali la società convenuta ha affidato alla ricorrente la prestazione di attività di conduzione di programmi radiofonici da effettuarsi in Roma; i contratti stipulati prevedevano, inoltre, la corresponsione di un compenso lordo dapprima di euro 2500,00 e successivamente di euro 3000,00 da erogarsi con cadenza mensile e, l’ultimo contratto, con previsione di tacito rinnovo per successivi periodi di 12 mesi ciascuno, salvo recesso anticipato da esercitarsi ai sensi dell’art. 16 del contratto. I contratti



stipulati prevedevano, tra l'altro e per quanto rileva, lo svolgimento dell'attività dedotta in modo personale e continuativo, tenendo conto della necessità di coordinarsi con le esigenze organizzative dell'azienda con riferimento al tempo della prestazione, lo svolgimento dell'attività in diretto contatto e coordinamento con il committente al fine di concordare le forme ed i contenuti della collaborazione da fornire secondo le rispettive esigenze e disponibilità per assicurare l'organizzazione dei programmi da condurre secondo la programmazione stabilita dal committente; risulta, inoltre, non contestato tra le parti che la ricorrente ha lavorato con continuità nel periodo dedotto in ricorso, svolgendo la propria attività per l'intera settimana e per varie ore di lavoro (full time secondo la ricorrente, due o tre ore al giorno secondo la società convenuta).

Deve allora ritenersi che, sulla base delle previsioni contrattuali, l'attività dedotta in contratto sia inquadrabile nella fattispecie della cd. parasubordinazione, che si individua nella prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, non a carattere subordinato.

Gli elementi caratterizzanti tale contratto sono, infatti, l'elemento della continuità della prestazione, che ricorre quando la prestazione d'opera sia non meramente occasionale e non istantanea e, quindi, sia destinata a protrarsi per un tempo apprezzabilmente lungo implicante una reiterazione delle prestazioni, l'elemento della coordinazione, che implica che l'attività svolta sia strutturalmente e funzionalmente in relazione con l'attività svolta dal committente, in modo da collegarsi con la sua organizzazione produttiva e consiste anche nella soggezione del prestatore alle direttive generali del preponente circa le modalità della prestazione senza che questa sia svolta in regime di subordinazione, e l'elemento della prevalenza dell'attività del lavoratore sugli altri fattori impiegati per l'esecuzione dell'obbligazione prevista.

A tal proposito si osserva che la tipologia del contratto a progetto era prevista e disciplinata al capo I del titolo VII ("*Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*") della c.d. legge Biagi - d. lgs. n. 276/2003 - art. 61 e ss, ed è applicabile alla fattispecie *ratione temporis*: infatti solo l'art. 52 del d.lgs. n. 81/15 ha disposto che le disposizioni di cui agli artt. da 61 a 69 del d.lgs. n. 276/03 sono abrogate ma che continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto e che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c.

La fattispecie era definita all' art. 61 - "Definizione e campo di applicazione" - del d. l.g.s.n 276 citato, in forza del quale:

1. "*Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione di cui all'articolo 409. n. 3. del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o*



programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente. salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I. come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002. n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.
4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevole per il collaboratore a progetto”.

Seguono la disciplina della forma del contratto (art. 62), del corrispettivo (art. 63), degli obblighi e diritti delle parti (artt. 64, 65, 66), delle rinunzie ed estinzione (artt. 67 e 68), e la previsione, all' art. 69, del meccanismo sanzionatorio della conversione in lavoro subordinato a tempo indeterminato dei rapporti di collaborazione instaurati senza l'individuazione di un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

In ordine alla forma la disposizione contenuta nell'art. 62 prevede che :”1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere ai fini della prova i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;



- d) *le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione anche temporale della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;*
- e) *le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto fermo restando quanto disposto dall'art. 66 comma 4."*

Rileva, poi, il sistema sanzionatorio previsto dal legislatore che con la disposizione intitolata " divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto" di cui all'art. 69 cit. ha disposto che :*"1. i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61 comma 1 sono considerati rapporti di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. 2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzata tra le parti. 3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2 il controllo giudiziale è limitato esclusivamente in conformità ai principi generali dell'ordinamento all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente."*

La modifica della denominazione delle collaborazioni parasubordinate da collaborazione coordinata e continuativa a lavoro a progetto è indicativa del requisito principale richiesto per la nuova figura contrattuale: il contratto deve essere riconducibile ad un progetto specifico o ad un programma di lavoro o a delle fasi di esso determinate dal committente e che il lavoratore deve gestire autonomamente nel solo rispetto del coordinamento con l' organizzazione esistente.

Deve intendersi per progetto una "ideazione" e per programma l' enunciazione particolareggiata di quanto serve per realizzare il progetto; il testo legislativo impone, inoltre, che si debba trattare di progetti o programmi *specifici*, ossia in funzione di un determinato risultato.

Ne deriva, in primo luogo, che solo le attività lavorative connotate da una certa professionalità possono ritenersi finalizzate ad un progetto: non è infatti individuabile un' ideazione o un programma nelle attività meramente materiali, quali ad esempio di un addetto alle pulizie, anche se il lavoro sia svolto autonomamente.

In secondo luogo non può ritenersi realizzato il requisito della "specificità" allorché vi sia coincidenza fra l'attività imprenditoriale normalmente svolta dall' impresa e il programma o progetto dedotto in contratto, ossia quando l' opera o il



progetto si sostanzino nella normale attività d'impresa e soddisfino una sua esigenza ordinaria e continuativa.

La durata del contratto, che rientra, come il progetto, tra gli elementi da indicarsi per iscritto ai sensi dell' art. 62 d. l.g.s. 276/03, deve essere, infatti, parametrata alla realizzazione del progetto o programma di lavoro: ai sensi dell' art. 67 comma 1 quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati il contratto si risolve.

Nella fattispecie, come evidenziato dall'istruttoria documentale svolta, la prestazione lavorativa svolta risulta caratterizzata incontestabilmente da continuità, inserimento stabile nell'organizzazione imprenditoriale, personalità, ed occorre anche evidenziare che l'art. 61, comma 1, d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione aziendale e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Come osservato dalla dottrina e dalla giurisprudenza di merito che si è pronunciata sul punto, il contratto di collaborazione a progetto costituisce un'ipotesi di lavoro autonomo che, oltre ad avere i requisiti dei vecchi co.co.co. di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., deve presentare la specificità del progetto; se da un lato, quindi, il legislatore con questa disposizione ha vietato l'instaurazione dei co.co.co. del passato (salve le prestazioni occasionali), dall'altro ha introdotto un requisito molto specifico e rigoroso, ossia quello del progetto, programma di lavoro o fase di esso che al di là della difficoltà di individuazione e definizione nel concreto, ad avviso dello scrivente, non può che corrispondere ad un'esigenza temporanea – anche se non necessariamente straordinaria- che sorga in capo all'imprenditore di avvalersi per un certo periodo, che può essere collegato direttamente alla realizzazione del progetto o fase, trattandosi di obbligazione di risultato, di un soggetto in grado di realizzare e di soddisfare tale esigenza.

In particolare mentre il concetto di progetto sembra richiamare alla mente prestazioni di tipo intellettuale o creativo, per contro il concetto di fase ovvero programma di lavoro è riferibile ad attività più propriamente esecutive.

Se anche formalmente, poi, il progetto è indicato e trattasi di attività lavorativa che è compatibile con il tipo giuridico scelto dalle parti, ai sensi dell'art. 69 comma secondo d.lgs. citato, il lavoratore può sempre provare che di fatto la prestazione si è concretata in un rapporto di natura subordinata, di cui peraltro deve provare tutti gli indici.

Per contro non appare pregnante ai fini della qualificazione del rapporto la circostanza che il datore di lavoro utilizzi per la propria attività di impresa esclusivamente collaboratori a progetto, non potendo il giudice ai sensi del comma terzo della medesima disposizione sindacare il merito di queste scelte; anche se



indubbiamente la comunanza del progetto ad una pluralità di lavoratori, e la sua standardizzazione può costituire indice probatorio della carenza del progetto specifico richiesto dalla legge ai fini della valutazione della validità del contratto.

In ordine alla forma scritta ed ai requisiti di contenuto del contratto a progetto la dottrina e la giurisprudenza di merito che si è pronunciata in materia condivisibilmente ritengono che si tratti di requisito previsto non a pena di nullità insanabile del contratto, quanto piuttosto ad probationem; con la conseguenza che compete al datore di lavoro la possibilità di provare l'esistenza del progetto e gli altri requisiti anche in via testimoniale, anche se con i limiti di cui all'art. 2725 c.c. e 2729 cod. civ., ovvero mediante il deferimento del giuramento decisorio o la confessione.

Trattasi, quindi, di un regime probatorio che incontra notevoli limiti e che trova la sua ratio nel disvalore che il legislatore ha attribuito ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa che non presentino i requisiti prescritti dalla tipologia negoziale sopra indicata.

Nel caso di specie deve rilevarsi che le parti non hanno individuato, anche formalmente, un progetto o programma di lavoro al quale ricondurre l'attività lavorativa prestata dalla ricorrente e senza alcuna specificazione relativa agli obiettivi dell'incarico ed alla descrizione del progetto, non potendo essere così qualificato l'incarico di conduttrice di programmi radiofonici o televisivi.

Trattasi evidentemente di un contratto di lavoro che non individua alcun progetto o programma o fase di lavoro inteso come attività produttiva ben identificabile ed identificata e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale.

Peraltro se il progetto è caratterizzato da una temporaneità dell'esigenza, lo svolgimento di attività coincidenti anche con l'oggetto e l'attività sociale della convenuta evidentemente corrisponde per contro ad una necessità continuativa della medesima e non certo ad un'esigenza temporanea, come è peraltro reso palese dal fatto che la ricorrente ha svolto la medesima attività continuativamente per circa dieci anni in favore della convenuta.

Stante la mancanza di prova in ordine alla previsione di uno specifico progetto o programma di lavoro, deve trovare applicazione, nella fattispecie, la disposizione dettata dall'art. 69, comma 1, d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, secondo cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

E' dibattuto tra gli interpreti se la norma citata - con il prevedere la conversione del rapporto di collaborazione privo di idoneo progetto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - introduca una mera presunzione relativa, superabile mediante prova contraria alla sussistenza della subordinazione, o se, al contrario, la conversione operi in tutti i casi in cui manchi la previsione del progetto,



indipendentemente dal fatto che la prestazione lavorativa presenti le caratteristiche modali proprie della subordinazione.

Ritiene questo giudice di aderire alla seconda delle opzioni indicate, sulla scorta di quanto evidenziato da attenta giurisprudenza di merito che già si è espressa sul punto e che ha evidenziato che tale interpretazione appare maggiormente conforme sia al tenore letterale sia alla *ratio* della norma.

Sotto il primo profilo, l'art. 69, comma 1 in esame dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto "*sono considerati*" rapporti di lavoro subordinato, senza alcuna clausola di esclusione e senza previsione della possibilità di offrire prova contraria in ordine all'assenza di subordinazione.

Sotto il secondo profilo, uno degli obiettivi fondamentali perseguiti dal legislatore con l'introduzione della disciplina del contratto di lavoro a progetto di cui agli artt. 60 e ss. d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 è quello di contenere il ricorso alla figura della collaborazione coordinata e continuativa, impedendo gli abusi e le prassi che, nel precedente sistema, avevano condotto alla degenerazione dell'istituto (si veda in proposito la relazione governativa al decreto, nella quale si enuncia che "*le misure contenute nel presente provvedimento superano la farisaica accettazione di questa pratica elusiva e riconducono le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto*").

Lo strumento prescelto a tal fine è quello del necessario collegamento funzionale tra attività prestata dal collaboratore e progetto; il progetto costituisce dunque elemento essenziale e qualificante della fattispecie. In assenza di collegamento funzionale ad un progetto, la collaborazione - avente carattere prevalentemente personale, prestata in modo continuativo e coordinato all'organizzazione aziendale - viene equiparata ad attività di lavoro subordinato quanto a disciplina applicabile.

Ritenere che detta equiparazione operi solo se la prestazione lavorativa, oltre ad essere resa in assenza di idoneo progetto, presenti i caratteri propri della subordinazione in senso tecnico, significa dare una lettura estremamente riduttiva della norma, in evidente contrasto con le finalità perseguite dal legislatore.

Il contenuto innovativo dell'art. 69, comma 1, citato in tale ottica, sarebbe sostanzialmente limitato all'inversione dell'onere della prova circa la sussistenza della subordinazione, mentre per il resto la norma risulterebbe pressoché superflua, essendo evidente che, anche in assenza di essa, un rapporto di lavoro che presenta i tratti tipici della subordinazione non potrebbe che essere assoggettato alla disciplina propria del lavoro subordinato - indipendentemente dal diverso *nomen iuris* eventualmente attribuito dalle parti - stante la tassatività e indisponibilità del tipo legale "lavoro subordinato".

Ritenere, al contrario, che l'equiparazione posta dalla norma tra collaborazione coordinata e continuativa prestata in assenza di progetto e rapporto di lavoro subordinato operi in ogni caso ed indipendentemente dalla sussistenza dei



caratteri tipici della subordinazione, significa riconoscere alla norma stessa un'incisiva portata innovativa - tanto in funzione sanzionatoria, quanto in un funzione di tutela dei prestatori di lavoro -, in conformità a quella che, come precedentemente esposto, si ritiene essere la *ratio* della riforma.

Il legislatore, attraverso l'art. 69, comma 1, ha inteso valorizzare gli elementi della continuità della prestazione, dell'impiego prevalente di attività personale del prestatore e della coordinazione (intesa quale connessione funzionale derivante dal protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o comunque nell'attività economica del committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore), per farne discendere che, in presenza di tali elementi ed in assenza di un progetto con contenuto caratterizzante e specifico cui circoscrivere la prestazione lavorativa, quest'ultima merita di essere sottoposta alla medesima disciplina della prestazione di lavoro subordinato, pur in assenza di un assoggettamento pieno ad eterodirezione.

La tesi dottrinale e giurisprudenziale che aderisce, invece, alla prima delle opzioni sopra evidenziate - secondo la quale l'art. 69, comma 1, avrebbe introdotto una mera presunzione relativa di subordinazione, superabile mediante prova contraria - ritiene che la diversa soluzione interpretativa, cui in questa sede si è prestata adesione, contrasti con il principio di indisponibilità del tipo "lavoro subordinato" (Corte Costituzionale - 31 marzo 1994 n. 115), nonché con il principio di eguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione, atteso che tale soluzione condurrebbe al riconoscimento delle tutele proprie del lavoro subordinato anche a favore di attività che non presentano caratteristiche tali da giustificare dette tutele.

Tale rilievo pare superabile considerando che l'interpretazione dell'art. 69, comma 1, dianzi proposta non comporta il riconoscimento delle tutele proprie del lavoro subordinato a favore di attività di qualsiasi natura, bensì solo a favore di prestazioni lavorative caratterizzate, come detto, da continuità, prevalenza dell'attività del lavoratore sugli altri fattori organizzati impiegati per l'esecuzione dell'obbligazione, inserimento nell'organizzazione aziendale del committente.

Non pare irragionevole, né confliggente con il principio di eguaglianza, la scelta del legislatore di estendere a prestazioni lavorative di tale natura - ove rese in violazione dei limiti e vincoli posti dalla legge - la disciplina propria del lavoro subordinato, tenuto anche conto dell'evidente contiguità, sotto il profilo socio-economico e delle esigenze di tutela, tra le due figure del lavoratore subordinato e del collaboratore stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale, che presta la propria opera con impiego prevalente o esclusivo di attività personale, in funzione del soddisfacimento di un interesse non temporalmente circoscritto dell'imprenditore (cioè non limitato a uno specifico progetto o programma di lavoro).

Alla luce di quanto esposto il rapporto oggetto della presente fattispecie che, secondo quanto precedentemente evidenziato, costituisce un rapporto di



collaborazione coordinata e continuativa senza previsione di specifico progetto o programma di lavoro - deve essere considerato come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della sua costituzione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 69, comma 1, d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, nonostante l'apposizione di un termine finale al contratto stipulato, la quale deve ritenersi inefficace o invalida ex lege.

Da ultimo, peraltro, l'art. 1 c.24 della L.n. 92/12 ha fornito un'interpretazione autentica dell'art. 69 c.1 citato disponendo, appunto, che tale articolo si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Se deve ritenersi provato l'assunto attoreo in ordine alla natura subordinata del rapporto di lavoro con la decorrenza richiesta, deve inoltre osservarsi, in ordine alle ulteriori domande proposte, che l'atto di recesso del datore di lavoro del 7/04/20, anticipato anche rispetto alla scadenza del contratto da ultimo stipulato, ha assunto la valenza sostanziale di atto di recesso da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato intercorrente tra le parti, con la conseguente applicabilità della disciplina sostanziale applicabile che, ratione temporis, è quella prevista dalla L.n. 92/12 atteso che il rapporto di lavoro subordinato ha avuto inizio in data antecedente alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/15 ed è soggetto alla tutela cd. reale.

Tale atto, innanzitutto, non contiene alcuna motivazione e stante la pacifica applicabilità della cd. tutela reale (cfr. anche il numero degli addetti risultanti dalla visura camerale prodotta in atti) deve ritenersene, innanzitutto, l'inefficacia ai sensi dell'art. 2 e 3 della L.n. 604/66.

Parte ricorrente ha, poi, lamentato anche la violazione del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 46 del DL n. 18/20 conv. in L.n. 27/20, come modificato dall'art. 80 del DL n. 34/20 conv. in L.n. 77/20, che prevedeva inizialmente: ***“(Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti) 1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”***; tale divieto per 60 giorni a decorrere dall'entrata in vigore del DL n. 18/20 in data 17/03/20 è stato, poi, previsto per 5 mesi a seguito dalla modifica di cui all'art. 80 del DL n. 34/20.

E l'applicabilità di tale divieto al recesso de quo, intimato in data 7/04/20, discende anche dalla considerazione che la società ha giustificato il recesso nella memoria di



costituzione con la ragione produttiva ed organizzativa derivanti dal fatto che per esigenze della stessa ricorrente non era più possibile inserirla nella programmazione della radio e, non essendo possibile, per esigenze editoriali consentire alla ricorrente di non prestare la propria attività in studio, la società ha provveduto a riorganizzare il palinsesto dei programmi recedendo dal contratto in vigore con la ricorrente.

Dalla nullità *ex lege* del recesso impugnato discende la conseguenza dell'applicabilità della disciplina prevista non dall'art. 18 c. 6 della L.n. 300/70 come modif. dalla L.n. 92/12 in caso di sola inefficacia ma dall'art. 18 c. 1 in quanto il recesso è viziato da nullità derivante dalla violazione di una norma imperativa quale quella che pone il divieto di licenziamento nel periodo suindicato ed in virtù della disposizione di cui all'art. 1418 c.1 c.c., richiamata dall'art. 1324 c.c. per gli atti negoziali unilaterali; d'altra parte anche la giurisprudenza della Cassazione (n. 24157/15 – 12108/18) ha ritenuto che tra le nullità previste dalla legge vi sia anche quella per contrarietà a norme imperative: ciò impone di ritenere che la fattispecie della violazione del divieto de quo rientri nella fattispecie prevista dall'art. 18 c.1 L.n. 300/70 come modif. dalla L.n. 92/12, e cioè sia "riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge": infatti in tale fattispecie deve farsi rientrare anche il recesso che violi il divieto diretto verso in compimento dell'atto stesso, determinando per il dipendente, contro la volontà espressa del precetto, la perdita del posto di lavoro con la violazione conseguente di un valore fondamentale dell'ordinamento; la previsione della nullità per contrarietà a norma imperativa è stata, quindi, ritenuta insita nell'art. 1418 c.c. che la esprime in quanto si tratta della massima sanzione civile per il caso in cui l'autonomia privata sia stata esercitata in difformità rispetto a quanto previsto da norme imperative, e ciò nel presupposto che queste ultime sono state poste a presidio di valori fondamentali nell'ordinamento giuridico (cfr. Cass. n. 12108/18).

Tale considerazione preclude anche l'esame della giustificatazza sostanziale del recesso in ordine alla quale, peraltro, deve osservarsi che dalle comunicazioni e – mail prodotte in atti da parte ricorrente risulta smentito quanto dedotto dalla società circa il fatto che il recesso è stato motivato dal fatto anche dal fatto che per esigenze della ricorrente, che voleva soltanto lavorare da remoto, non fosse più possibile inserirla nella programmazione della radio atteso che con e-mail del 3/04/07, antecedente al recesso, la ricorrente dichiarava la propria disponibilità a riprendere la propria attività lavorativa presso i locali della radio e non constano le ragioni ostative per le quali, anche qualora il palinsesto dei programmi della radio fosse stato già previsto, lo stesso non potesse essere tempestivamente modificato per consentire alla ricorrente di continuare a condurre i programmi che precedentemente conduceva e che erano comunque ancora previsti nella programmazione.

Dalle considerazioni svolte consegue l'applicazione del regime di tutela prevista dall'art. 18 c. 1 L. n.300/70 e succ. modif. con l'ordine al datore di lavoro di



reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro occupato al momento del recesso e la condanna del medesimo al risarcimento del danno subito dalla ricorrente pari ad un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del recesso sino all'effettiva reintegrazione e, comunque, nella misura non inferiore a 5 mensilità di tale retribuzione (non essendo stato specificamente allegato e documentalmente provato l'aliunde perceptum) e la condanna del datore al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

A tal proposito deve osservarsi che dall'istruttoria documentale svolta nei limiti della sommarietà imposta dalla natura del rito è risultato sufficientemente provato che la ricorrente abbia svolto l'attività di conduttrice di programmi radiofonici per almeno 4 ore di attività lavorativa al giorno per sei giorni alla settimana con conseguente diritto al trattamento economico e normativo previsto dal CCNL – radiotelevisioni emittenti private pacificamente applicabile per lo svolgimento delle mansioni accertate (inquadrabili nel IV° livello - settore radiofonico), non potendosi ritenere applicabile quale parametro retributivo utilizzabile il compenso mensile ricevuto pacificamente della ricorrente solo in virtù del contratto autonomo formalmente stipulato (che comprendeva peraltro anche il corrispettivo per la contemporanea cessione dei diritti all'immagine) sulla base del condivisibile principio affermato dalla Cassazione secondo il quale *“ qualora venga sostituito, in conseguenza di un accertamento giudiziale, il rapporto di lavoro autonomo con un rapporto subordinato, e quindi il diritto del lavoratore alla retribuzione tragga origine esclusivamente dalla previsione del contratto collettivo di categoria in relazione al livello riconosciuto e non più dal contratto individuale (nella specie, di agenzia) formalmente intercorso tra le parti, il confronto tra i due trattamenti economici - quello di fatto fruito e quello spettante - al fine di determinare eventuali differenze retributive deve essere effettuato in modo globale, nel senso che va preso in considerazione il complesso dei compensi, variabili e fissi, corrisposto al lavoratore nel periodo controverso, al fine di detrarlo dal complesso dei compensi attribuiti "ope iudicis" in virtù del contratto applicabile al rapporto di lavoro subordinato “* (Cass. n. 1261/06) (ed anche Cass. n. 23911/07 ha affermato sul punto che *“ È vero che questa Corte ha statuito che il patto di conglobamento di tutte le voci retributive in una somma complessiva mensile, per essere valido, deve enunciare "gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione patrimoniale complessiva, poiché solo in tal caso è superabile la presunzione che il compenso stabilito è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria ed è possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto" (Cass., 21 agosto 1996 n. 7696), ma tale principio di diritto riguarda i casi in cui la natura subordinata del rapporto, al momento di stipulazione degli accordi retributivi, non è in discussione fra le parti. Diverso è il caso in cui il rapporto nasce come formalmente autonomo e viene poi dichiarato subordinato a seguito di accertamento giudiziale del concreto*



svolgimento dello stesso.
In tal caso, per valutare la congruità e la proporzionalità, in tutte le sue componenti, della retribuzione in relazione alla prestazione lavorativa, va tenuto conto di tutto quanto il lavoratore subordinato, formalmente autonomo, ha convenuto e percepito, atteso che la iniziale formale configurazione autonoma del rapporto stabilita dalle parti può ragionevolmente far ritenere che i compensi, come in tutti i rapporti autonomi, siano stati concepiti con carattere di onnicomprensività; non sussiste, in tal caso, nessuna presunzione sul carattere retributivo base del compenso pattuito e salvezza di altre voci (tredicesima, tfr ecc.) proprie del lavoro subordinato (cfr. Cass., 16 aprile 1992 n. 4651; 26 giugno 1991 n. 7172”).

Le spese di lite seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c. e debbono essere liquidate in favore di parte ricorrente ai sensi del DM n. 55/14 applicabile ratione temporis nella somma complessiva di euro 4000,00, oltre spese generali, IVA e CPA, da distrarsi in favore del procuratore di parte ricorrente dichiaratosi antistatario.

Si comunichi alle parti costituite.

Roma, 7/10/20

IL GIUDICE
Luca Redavid

