



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI GENOVA**

Il Giudice Unico del Lavoro presso il Tribunale di Genova Dott.ssa Maria Giovanna DITO ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

Nella causa di lavoro N 2310/2021 promossa da:

[REDACTED] residente in Genova ed ivi elettivamente domiciliata in [REDACTED] presso lo Studio degli [REDACTED] che la rappresentano e difendono come da mandato di cui agli atti

**RICORRENTE**

**CONTRO**

[REDACTED] corrente in [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore e [REDACTED] con sede in [REDACTED] in persona della titolare, rappresentate e difese ed elettivamente domiciliate, in Milano, presso il suo Studio come da mandato in atti

**RESISTENTI**

OGGETTO: lavoro subordinato e licenziamento

CONCLUSIONI PER PARTE RICORRENTE: si chiede, previo accertamento della nullità, illegittimità, inefficacia o annullamento delle clausole di lavoro intermittente e di termine apposte al contratto intercorso fra le parti e di ogni altra declaratorio di accertare e dichiarare che tra la ricorrente, la società coopera i a e la ditta [REDACTED] quali codatori di lavoro, si è instaurato, quanto meno dal 1.12.2020 o per il periodo meglio visto e ritenuto, un



ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato per mansioni almeno di livello E del CCNL di settore con le modalità dedotte in ricorso; di accertare, dichiarare la inesistenza, nullità, invalidità, inefficacia, illegittimità del licenziamento intimato oralmente alla ricorrente il 14.12.2020 o di qualsiasi atto di recesso in quanto in violazione di norma imperativa e comunque privo di giusta causa e/o giustificato motivo; di condannare in codatorialità tra loro i resistenti a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle, con le modalità meglio viste il risarcimento del danno pari al trattamento economico e normativo spettante dal 14.12.2020 o dalla data meglio vista fino all'effettiva reintegra, nella misura che risulterà dovuta, comunque non inferiore alle 9 mensilità, quantificate come da conteggio allegato con facoltà di opzione per le 15 mensilità, oltre accessori di legge e vittoria di spese

CONCLUSIONE PER LE PARTI RESISTENTI: si chiede di accertare la piena legittimità del contratto concluso tra le parti e di respingere il ricorso e l'insussistenza di alcun obbligo retributivo con la ricorrente da parte delle resistenti atteso il regolare inquadramento della ricorrente e l'assenza di comportamenti illegittimi, nonché l'insussistenza di un licenziamento, in subordine di determinare l'indennità solo con riferimento al termine apposto al contratto, con vittoria di spese e distrazione in favore del difensore antistatario

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 23.9.2021, [REDACTED] premesso di aver saputo dalla propria sorella che una sua conoscente, [REDACTED] cercava una collaboratrice in vista del periodo natalizio per promuovere prodotti presso il supermercato [REDACTED] ed essendo in cerca di lavoro, ha dedotto di essere stata contattata nell'ottobre 2020 per la vendita di prodotti [REDACTED] e di essere stata ulteriormente messa in rapporto con una certa [REDACTED] che le avrebbe proposto l'assunzione, ricevendo poi da [REDACTED] qualificatasi collega della predetta, il 23 novembre una richiesta di documenti per formalizzare il rapporto, prendendo poi accordi per l'inizio del lavoro il 1 dicembre 2020. Tutti i suddetti contatti sarebbero avvenuti con messaggio scritto telefonico.



La ricorrente ha quindi riferito di aver cominciato effettivamente a lavorare con la [REDACTED] il giorno previsto, dalle 730 alle 1730 presso la Coop ove era allestito un banco di prodotti [REDACTED] frutta secca) da pesare e confezionare con dazione di scontrino da presentare alle casse del supermercato. La [REDACTED] ha aggiunto che la sua attività sarebbe proseguita nei giorni successivi alternandosi con la collega in turni dalle 830 alle 14 o dalle 14 alle 1930, ricevendo un nuovo messaggio da Laura Pè solo il 2 dicembre, con richiesta di inoltro urgente di un contratto predisposto – e in un primo momento riportante un altro nominativo, con correzione e reinoltro – solo in tal momento apprendendo di essere stata assunta da tale [REDACTED] società cooperativa con sede in Catania, in regime di codatorialità con altri soggetti, tra cui la ditta [REDACTED] [REDACTED] con un contratto di lavoro a tempo intermittente e determinato dal 30.11.2020 al 31.12.2020 quale Merchandiser o Promoter del livello E CCNL richiamato, pur sapendo fin dall'inizio che avrebbe invece lavorato tutti i giorni come da prospetto.

Riferendo un proprio disturbo il giorno di domenica 13.12.2020, le cui cure l'avrebbero stordita e fatta addormentare, la ricorrente non avrebbe potuto avvisare la collega della impossibilità di darle il cambio per il turno pomeridiano tra le 14 e le 1930, ricevendo messaggi della Tiniriello, seccata del ritardo, rassicurando la stessa che il giorno successivo sarebbe sicuramente rientrata al lavoro. La ricorrente avrebbe avvisato di ciò anche [REDACTED] che dapprima l'avrebbe tranquillizzata sul punto e, successivamente le avrebbe detto di restare a casa il 14 e il 15 dicembre e di rientrare al lavoro il 16, per poi concludere, per contro, il rapporto, con un nuovo messaggio vocale di invito a chiamarla, comunicandole in tale telefonata la fine dello stesso, precisando, a seguito di richiesta di chiarimenti, che non sarebbe stato necessario alcun licenziamento attesa la tipologia del contratto e chiedendo poi di restituire, in particolare, la divisa.

La ricorrente ha quindi sostenuto la sussistenza, in regime di codatorialità di un rapporto di lavoro con entrambe le parti resistenti, a partire dal 1.12.2020 da qualificarsi quale lavoro subordinato ad ogni effetto, a tempo pieno e indeterminato, per aver sottoscritto il contratto solo il giorno successivo all'inizio dello stesso, risultando nulle le clausole relative al lavoro intermittente e di



apposizione di un termine e considerato che nessuna discontinuità o intermittenza era stata prevista o si era verificata, risultando anche assente una valutazione dei rischi e mancando anche i requisiti di età normativamente previsti. Ulteriormente, parte ricorrente ha sostenuto, sotto il profilo oggettivo, il contrasto con l'art. 13 comma 2 dlgs 81/2015, norma che prevede che il contratto di lavoro intermittente possa essere adottato secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, da intendersi quali quelli stipulati da rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative, presupposto che, nella fattispecie, doveva intendersi assente, in quanto il CCNL applicato non sarebbe stato quello Terziario Commercio ma quello ANPIT, non dotato di tale forza. Ciò premesso, la ricorrente ha chiesto anche tutela rispetto al licenziamento orale intimato concludendo come in epigrafe.

Si sono costituite in giudizio con difese congiunte la ██████████ SOCIETA' COOPERATIVA e la ██████████ radicalmente contestando ogni argomentazione e difesa di parte ricorrente e sostenendo la piena validità del contratto concluso tra le parti, in regime di codatorialità essendo le stesse convenute parte di una medesima rete commerciale, contratto esclusivamente finalizzato all'espletamento delle promozioni del periodo natalizio 2020 rientrante nella loro attività congiunta, come risultava già chiaro dai contatti preparatori avutisi con la ricorrente.

Le resistenti hanno poi sostenuto di aver inoltrato già in data 29 novembre il contratto che la ricorrente avrebbe dovuto sottoscrivere, ricevendo copia sottoscritta con mail del 30 novembre, solo rispedito il 2 dicembre per la scarsa qualità del primo inoltro. Replicando anche alle doglianze formali relative al contratto, le parti resistenti hanno quindi sostenuto la piena legittimità ed efficacia del vincolo creatosi, negando la sussistenza di un licenziamento e hanno quindi concluso conformemente.

La controversia è stata trattata ed istruita in più udienze e il 13.4.2023 definita con lettura del dispositivo.



Alla luce della trattazione e dell'istruttoria svolta, il ricorso proposto è risultato infondato e non merita quindi accoglimento.

In merito all'inizio della attività lavorativa, dedotta come anticipata rispetto alla data di sottoscrizione del contratto si evidenzia come risulti in atti ( cfr doc 5 e 6 di parte resistente) che, in data 30 novembre 2020 la ricorrente inoltrava, sottoscritta, a mezzo mail, una copia del contratto trasmessole da parte resistente così dovendosi ritenere concluso in tale data il contratto tra le parti. La circostanza che in seguito sia stata richiesto un ulteriore invio del contratto è stata spiegata, per quanto possa essere rilevante attesa la produzione sopra indicata, con la necessità di avere una copia leggibile da poter inserire in sistema, circostanza che nulla modifica in merito alla data di stipula del contratto in oggetto. Lo stesso è divenuto pertanto fonte del rapporto tra le parti prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa da parte della ricorrente (dedotta dalla stessa come iniziata il 1 dicembre) dovendosi sul punto disattendere le prime doglianze a riguardo dedotte sulla validità del contratto da parte della ██████████ atteso che la sua esecuzione, per i motivi indicati, non risulta anticipata rispetto alla sottoscrizione, ma successiva.

Con riferimento alla dedotta assenza dei requisiti di cui all'art. 13 dlgs n 81/2015 per ricorrere, nel caso di specie al lavoro intermittente si richiama quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015, nel definire detta tipologia come ipotesi utilizzabile secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità disvolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno e adottabile con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni, in ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Tale ultimo limite non risulta, nel caso, superato. La normativa non prevede che la tipologia di contratto sia esclusa per l'ipotesi di lavoro in turno, purchè rispettati i periodo predeterminati ( nella fattispecie riferiti alla mensilità del mese delle festività natalizie, periodo in cui la incrementata



vendita di frutta secca è circostanza che può considerarsi notoria ).

Per quanto riguarda il limite di età, nell'accordo collettivo di lavoro (cfr prod 9 di parte resistente) è prevista una deroga espressa per il caso di contratti che prevedano, come pacificamente e documentalmente quello concluso dalla ricorrente, la prestazione di attività lavorativa quale promoter, deroga che, in considerazione della particolare elasticità della prestazione in esame, è nel senso della non applicabilità dei limiti di età previsti sul piano generale.

Per quanto invece concerne la lamentata valutazione dei rischi, la circostanza risulta in contrasto con la produzione sub 10 di parte resistente (documento di valutazione dei rischi della ██████████ del febbraio 2019, antecedente, pertanto, alla nascita del rapporto tra le parti). La circostanza che il rapporto di lavoro risulti essere stato svolto in regime di condatorialità tra la predetta società e la ditta della resistente non si ritiene particolarmente significativo, atteso lo scopo che la normativa sulla valutazione dei rischi si propone che è principalmente informativo e preventivo sui pericoli e sulle considerazioni svolte ed attuate per evitarli, nell'ambiente di lavoro. Atteso che il ruolo concreto svolto dai due datori di lavoro, per quanto distinti formalmente, deve intendersi sostanzialmente coincidente e che la loro condatorialità, all'interno di una rete (la rete ██████████ cfr il contratto assuntivo) comporterebbe comunque, nei confronti del lavoratore, una responsabilità solidale per qualsiasi danno allo stesso occorso, si deve concludere per la irrilevanza, nel caso di specie, di tale carenza.

Per il resto, il contratto, stipulato in forma scritta, contiene tutte gli elementi richiesti circa durata, modalità di prestazione, trattamento economico normativamente previste (cfr anche la prod 5 di parte ricorrente).



Non vi sono quindi ragioni per ritenere la illegittimità del contratto concluso tra le parti né la non riconducibilità dello stesso alla tipologia e disciplina del contratto nel caso prescelto, non potendosi, per i motivi già indicati e per la espressa previsione contrattuale, parlare di un contratto a tempo indeterminato, essendo chiari i limiti temporali dell'accordo, ma neppure di un contratto a termine, in quanto la data finale prevista a fine dicembre non costituiva un termine del rapporto, ma un limite alla finestra temporale nella quale potevano essere effettuate le chiamate, originariamente previste fino al 24 dicembre ( sempre nel contesto di un contratto di lavoro espressamente definito intermittente) e poi cessate attese le vicende sopravvenute in corso di esecuzione. Tali vicende hanno trovato conferma nelle prove testimoniali assunte. La circostanza che il rapporto di lavoro riguardasse prestazioni specificamente riferite ad un periodo, quello natalizio, con la previsione di accordi circa il momento della giornata in cui la ricorrente avrebbe dovuto recarsi al lavoro per esigenze particolari, con la prospettiva di un contratto solo fino al 23-24 dicembre con possibile estensione fino al 31 è circostanza infatti confermata come evidente per la ricorrente dalla deposizioni, rispettivamente, della propria madre e sorella. La teste Tiniriello, che aveva all'evidenza una posizione lavorativa del tutto analoga a quella della ricorrente ha poi espressamente dichiarato come per lei, e anche per la ricorrente, fosse molto chiaro che il contratto fosse a chiamata e che il rapporto sarebbe finito il 24 dicembre, anche perché il punto vendita LIFE presso la Coop sarebbe stato smantellato come tutti gli anni precedenti. Pertanto la decisione di porre fine al periodo di possibile chiamata (cfr doc 12 di parte resistente) non può costituire licenziamento, come sostenuto dalla ricorrente, ma solo revisione, rientrante nei propri poteri organizzativi, da parte del datore di lavoro, del piano di richiesta di prestazione sottoposto al lavoratore dipendente, nella fattispecie attesa la ritenuta non adeguatezza della prestazione svolta dalla ricorrente medesima ( così trovando conforme e piena spiegazione anche le risposte rese in sede di interpello dalla teste [REDACTED] Sul punto si richiama, nuovamente, la deposizione della teste Tirinniello che ha riferito come la ricorrente, non fosse arrivata a darle il cambio il 14 dicembre e, dalla stessa teste chiamata avesse ottenuto conferma della propria presenza il giorno successivo, non



essendosi invece più presentata o fatta sentire salvo che per la restituzione del camice. La teste ha altresì sottolineato come le prestazioni della [REDACTED] fossero molto carenti, tanto da rendere necessario riprenderla in più occasioni e rimediare ai suoi errori, tanto da far affermare alla Tiniriello che avrebbe preferito quasi lavorare da sola. Anche in merito, infine, alla dedotta conclusione del CCNL applicato non sia stato stipulato da associazione sufficientemente rappresentativa e quindi non sia invocabile a disciplina del rapporto, presupposto di parte delle rivendicazioni di parte ricorrente, le doglianze della [REDACTED] si ritiene che debbano essere disattese. Il CCNL Anpit applicato al rapporto, ferma la incontestata valida iscrizione di parte resistente all'Associazione datoriale ANPIT (cfr allegato 13 parte ricorrente) è stato infatti sottoscritto dalla CISAL che, sulla base anche di più precedenti giurisprudenziali ( cfr, tra le altre Tribunale di Torre Annunziata 12.10.2020, Tribunale di Milano 28.5.2020 prodotte in atti) deve, per contro, essere considerato associazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, senza che sia invocabile alcuna differenziazione tra tipologia di contratti conclusi ( distinguendo quindi tra contratti "leader" e contratti minori). Numerose fonti normative, citate anche da parte resistente ed allegate in atti classificano infatti espressamente o implicitamente la CISAL quale sindacato con tale qualifica (cfr, quali esempi il Dpcm 5.8.2013, il dm Ministero Lavoro 15.7.2014 n 14280, i previsti rapporti con il CNEL). Sul punto e con riferimento più specifico al CCNL in atti, cfr anche la recente Corte d'Appello Torino n 622/2022 richiamata da parte resistente nelle proprie difese) .

Premesso quanto precede, la disciplina applicata al rapporto deve essere ritenuta del tutto valida e legittima, con conseguente infondatezza delle pretese di parte ricorrente in senso contrario. Tutto quanto sopra premesso e ritenuto deve concludersi per l'insussistenza del rapporto di lavoro come dedotto dalla ricorrente, ciò che in via assorbente, per difetto di presupposti, comporta la infondatezza di ogni domanda proposta in punto licenziamento - da ritenersi insussistente- e relativa tutela, il ricorso dovendo essere quindi complessivamente respinto nei confronti di entrambe le parti resistenti.





In merito alle spese del processo, la peculiarità della fattispecie concreta e la complessità delle questioni di natura contrattuale trattate giustificano la compensazione delle stesse tra le parti, come da dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Giudice Unico del Tribunale di Genova, dott.ssa Maria Giovanna Dito, quale Giudice del Lavoro Definitivamente pronunciando ogni diversa e/o ulteriore istanza, eccezione e deduzione disattesa

Respinge il ricorso;

compensa integralmente le spese tra le parti,

ritenuta la sussistenza dei presupposti dell'art. 429 cpc riserva il deposito dei motivi in 60 giorni

Genova, 13.4.2023

Il Giudice

(dott.ssa Maria Giovanna Dito)

