



**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Tribunale di Napoli Nord, dott.ssa Chiara Cucinella in funzione di Giudice del lavoro, all'esito della data per il deposito delle note del 17/01/2023 ha depositato ex art. 127 ter c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 5118 /2021 vertente

TRA

GIOVANNA CICCARELLI, nata a LUSCIANO (CE) il 12/04/1968, rappresentata e difesa dall'avv. CANTILE ANTONIO, come in atti

RICORRENTE

E

INPS, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in VIA ALCIDE DE GASPERI 55 NAPOLI rappresentato e difeso dall'avv. DEL GATTO ANTONIO, come in atti

RESISTENTE

OGGETTO: NASPI

CONCLUSIONI: come in atti e verbali di causa

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 19.5.2021 recante rg. n. 5118/2021 al quale veniva riunito il fascicolo rg. n. 8798/2021 parte ricorrente, premesso di aver lavorato alle dipendenze della Basic s.r.l. dal 10.5.2018 al 12.12.2019, contestava il disconoscimento del rapporto di lavoro subordinato a seguito dell'accertamento ispettivo n. 2020000867/DDL, considerato fittizio dall'INPS; chiedeva vedersi riconosciuto il periodo contributivo oscurato e condannare l'Istituto all'erogazione delle somme maturate e non corrisposte a titolo di NASPI n. 603783880024 del 18.12.2019.

Si costituiva l'INPS che eccepiva la carenza assertiva del ricorso con particolare riferimento agli indici della subordinazione; nel merito osservava che con verbale ispettivo n. 2020000867/DDL gli ispettori avevano accertato che quantomeno dal 6/7/2019 i locali della ditta in Celano erano privi di merce e che a settembre 2019 erano stati lasciati liberi da persone o cose; che nessuno dei presunti dipendenti si era presentato a rendere dichiarazioni. Concludeva per l'inammissibilità della prova

testimoniale, - peraltro richiesta nel solo fascicolo rg. 8798/21 e pertanto tardiva rispetto al fascicolo rg. 5118/2021,- e chiedeva il rigetto delle domande.

Va preliminarmente osservato che con decreto ritualmente comunicato alle parti è stata disposta la trattazione con le modalità previste dall'art. 127 ter c.p.c. e successive modificazioni e che le parti hanno depositato le note di trattazione scritta; il Tribunale, lette le note, decideva la causa con il deposito della presente sentenza.

Tanto premesso, osserva il Tribunale che spetta a chi agisce in giudizio e rivendica l'erogazione di una determinata prestazione fornire la prova di possedere i requisiti necessari per l'erogazione della stessa.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che grava sul lavoratore l'onere di provare la sussistenza del rapporto ex art. 2094 c.c. (in caso assimilabile statuiva la Corte che "L'iscrizione di un lavoratore nell'elenco dei lavoratori agricoli svolge una funzione di agevolazione probatoria che viene meno una volta che l'INPS, a seguito di un controllo, disconosca l'esistenza del rapporto di lavoro ai fini previdenziali, esercitando una facoltà che trova conferma nell'art. 9 del D.Lgs. n. 375 del 1993; ne consegue che in tal caso il lavoratore ha l'onere di provare l'esistenza, la durata e la natura onerosa del rapporto dedotto a fondamento del diritto di carattere previdenziale fatto valere in giudizio" (Cass., civ. sez. lav., 12 giugno 2000, n. 7995; Cass. civ. sez. lav. 19 maggio 2003 n. 7845). Tali principi sono stati da ultimo ribaditi da Cass. civ. sez. lav. 28 giugno 2011 n. 14296).

Gravava, pertanto, sulla parte ricorrente fornire la prova dell'effettiva prestazione della attività di lavoro dedotta in ricorso in quanto "... in caso di contestazione, la parte che faccia valere diritti derivanti dal rapporto ha comunque l'obbligo di dimostrare, con prova precisa e rigorosa, tutti gli elementi costitutivi" (Cass. Civ. Sez. Lav. 21/01/1993 n. 729).

Dunque, a fronte delle contestazioni operate dall'INPS , parte ricorrente non ha fornito la prova di aver effettivamente svolto l'attività di lavoro subordinato, peraltro genericamente dedotta nel ricorso introduttivo.

Dunque, alla luce delle coordinate ermeneutiche della Suprema Corte, la domanda attorea presuppone l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti in causa nel periodo indicato in ricorso.

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. Cass. lav. 29.3.95, n. 3745; Cass. lav. 11.8.94, n. 7374; Cass. lav. 9.6.94, n. 5590; Cass. lav. 7.2.94, n. 1219; Cass. lav. 18.12.87, n. 9459).

Pochi dubbi allorché la relazione di supremazia che produce l'assoggettamento si concreta nell'emanazione di ordini specifici, nell'esercizio di una assidua e costante attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni, nello stabile e continuativo inserimento nell'organizzazione produttiva dell'impresa.

Acclarato, però, che qualsiasi attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che autonomo (Cass. lav. 16.1.96, n. 326), quando risulti difficile l'accertamento diretto dell'elemento essenziale della subordinazione come sopra delineato, in special modo avuto riguardo a mansioni peculiari di carattere intellettuale o, comunque, di elevata professionalità, ovvero alla posizione di vertice del lavoratore nell'organizzazione aziendale, può farsi ricorso ad elementi dal carattere sussidiario e funzione indiziaria (Cass. lav.

19.11.98, n. 11711; Cass., lav., 18.06.98, n. 6114; Cass., lav., 04.03.98, 2370; Cass. lav. 26.10.94, n. 8804) che, lungi dal prescindere dall'essenzialità della subordinazione, ne accertano in via indiretta l'esistenza quali evidenze sintomatiche di un vincolo non rintracciabile aliunde.

L'utilizzo del procedimento presuntivo si sostanzia nell'individuazione di un nesso logico specifico tra le effettive modalità di attuazione del rapporto e i singoli elementi costitutivi del "tipo" legale di contratto di lavoro subordinato, mediante una sorta di sussunzione del caso concreto nella fattispecie astratta delineata dall'art. 2094 c.c..

E' però chiaro che la mera applicazione dei singoli indici rivelatori rimane muta o addirittura fuorviante se non si accompagna ad una globale visione di insieme che attribuisca maggiore o minor valore ad alcuni di essi a seconda delle peculiarità della prestazione di cui si discute; vale, cioè, il paradigma logico secondo cui gli indizi, proprio perché tali, vanno letti congiuntamente affinché il processo inferenziale conduca a risultati univoci.

Gli indici presuntivi di ordinaria applicazione giurisprudenziale sono i seguenti: eterodirezione delle modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione;

inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'impresa;
utilizzo di locali, mezzi e strutture fornite dal datore di lavoro;
assenza di rischio imprenditoriale;
obbligo di osservanza di un orario di lavoro e di frequenza giornaliera, con annessi obblighi di giustificazione dei ritardi e delle assenze;
continuità della collaborazione, quale obbligo ideale tendenzialmente stabile di messa a disposizione da parte del dipendente delle energie lavorative;
retribuzione predeterminata a cadenza fissa;
pagamento dello straordinario, godimento delle ferie, versamento di contributi assicurativi;
esclusività della prestazione;
infungibilità soggettiva della prestazione;
esercizio di mansioni meramente esecutive.

Alla stregua delle suesposte argomentazioni possono essere esaminate le allegazioni del ricorso introduttivo. Parte ricorrente introduceva allegazioni scarse e soprattutto generiche, limitandosi ad affermare (pag. 2) che “differentemente da quanto sostenuto dagli ispettori, il rapporto di lavoro subordinato ... rispetta tutti i canoni previsti dalla normativa”.

E' evidente, dunque, l'impossibilità di procedere oltre nell'accertamento pure richiesto, stante la carenze di valide allegazioni, insufficienti al fine di provare i fatti costitutivi del diritto vantato.

Dunque, l'istante in ricorso, dando per scontato il rapporto di "dipendenza", si è sinteticamente limitato ad allegare una serie di elementi di carattere sussidiario e con funzione indiziaria, di per sé non risolutivi in ordine alla presenza nella specie dell'essenziale elemento della subordinazione.

La mera indicazione di un orario di lavoro in giorni prestabiliti non può avere rilievo decisivo ai fini dell'individuazione di un rapporto di lavoro subordinato, poiché pure il lavoro autonomo può comportare una continuità di prestazioni che, data la loro natura e la loro destinazione, possono richiedere di essere svolte nel rispetto di definite modalità temporali.

Nessun altro elemento veniva allegato da parte ricorrente. In definitiva nulla sulle effettive modalità di svolgimento del rapporto: nulla sull'assoggettamento del ricorrente al potere direttivo e disciplinare dell'asserito datore di lavoro; nulla in ordine alla presenza di direttive, nulla su controlli delle modalità esecutive delle prestazioni, nulla su manifestazioni dirette o indirette di potere gerarchico, nulla su soggezioni a vincoli disciplinari per l'adempimento dell'opera, per il rispetto degli obblighi di collaborazione, per i doveri di giustificazione delle assenze.

In difetto di allegazioni minime in ordine all'essenziale elemento della subordinazione soccorre la regola formale di giudizio dettata dall'art. 2967 c.c. per cui la domanda deve essere rigettata.

Il ricorso, dunque, non può essere accolto.

Nulla per le spese, visto l'art. 152 disp. att.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli Nord, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, deduzione, eccezione, così provvede:

- a) Rigetta il ricorso.
- b) Nulla per le spese.

Si comunichi

Aversa, 23/01/2023

Il giudice
dott.ssa Chiara Cucinella