



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

5372/2021

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **5372/2021** promossa da:

con il patrocinio dell'avv.

CECCARELLI JACOPO elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico
presso il difensore avv. CECCARELLI JACOPO

RICORRENTE

contro

S.R.L.S. (C.F. _____), con il patrocinio dell'avv. RECCHIA
ANDREA e dell'avv. CERCHIARA FILOMENA (CRCFMN83L68C349S) VIA
TEVERE, 44 00198 ROMA; elettivamente domiciliato in VIA TEVERE, 44
00198 ROMA presso il difensore avv. RECCHIA ANDREA

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti



Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato innanzi alla sezione lavoro del Tribunale di Milano il 22 giugno 2021, _____ ha convenuto in giudizio la ex datrice di lavoro,

SRLS, al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia e/o invalidità del contratto di lavoro intermittente tra il ricorrente e la resistente con decorrenza 16.12.2019-15.01.2020 e/o della/e proroga/he al 15.02.2020 e/o al 15.04.2020 e/o al 31.05.2020 e/o al 30.06.2020 e/o al 30.09.2020 e/o al 31.12.2020 e, per l'effetto:

accertare e dichiarare la sussistenza, a far data dal 19.12.2019, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, tra il ricorrente e la resistente, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ordinario, inquadramento nel livello E del CCNL Commercio CISAL, mansioni di “promoter” ed orario di lavoro part-time dalle 14:00 alle 19:00 per 6 giorni alla settimana, dal Martedì alla Domenica, o anche con quelle altre condizioni ritenute di giustizia;

condannare la resistente, ai sensi degli artt. 1223 e ss. c.c., a ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente alle medesime condizioni di cui in precedenza e corrispondergli le retribuzioni medio tempore maturate dalla data di messa in mora (25.02.2021) a quella di effettivo ripristino del rapporto, al tallone retributivo mensile di Euro 980,60 lordi (Euro 6,70496 x 30 x 4,5 x 13 : 12), o a quell'altro ritenuto di giustizia;

in via subordinata alla domanda di cui al punto 3), ai sensi dell'art. 28, d.lgs. 81/2015, ordinare alla resistente il ripristino del rapporto di lavoro con il ricorrente alle medesime condizioni di cui in precedenza e condannare la resistente, in persona del legale rappresentate pro tempore, a corrispondere al



ricorrente l'indennità risarcitoria massima di 12 mensilità al tallone retributivo di Euro 980,60 lordi (Euro 6,70496 x 30 x 4,5 x 13 : 12) e, così, pari ad Euro 11.767,20 lordi, o quell'altra diversa somma ritenuta di giustizia, comunque non inferiore alle 2,5 mensilità di legge.

Con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Con vittoria di spese e competenze.

Con sentenza esecutiva”.

Il ricorrente ha allegato di aver concluso con la resistente, attiva nel settore della vendita e della promozione di prodotti di telecomunicazioni, per lo svolgimento dell'attività di promoter, contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, con durata 16.12.2019-15.01.2020, inquadramento nel livello E del CCNL Commercio CISAL; ha quindi dato atto che prorogato senza soluzione di continuità sino al 31.12.2020, mediante le seguenti proroghe (cfr. comunicazioni di proroga – doc. 3):

- proroga al 15.02.2020;
- proroga al 15.04.2020;
- proroga al 31.05.2020;
- proroga al 30.06.2020;
- proroga al 30.09.2020;
- proroga al 31.12.2020.

Il ricorrente ha quindi riferito che, per tutta l'esecuzione del rapporto di lavoro con la convenuta (ovvero dal 19.12.2019 al 31.12.2020 - eccezion fatta per il periodo 01.03.2020-12.05.2020, di sospensione per la pandemia) ha lavorato, su disposizione della medesima, presso il Carrefour di Assago e il centro



commerciale Metropoli, per 6 giorni alla settimana, dal martedì alla domenica, osservando sempre un orario di lavoro di 5 ore al giorno, dalle ore 14:00 alle ore 19:00.

Ha quindi dato atto di aver impugnato il contratto intermittente e l'atto di recesso e riferito che la propria retribuzione globale di fatto era pari a euro 980,60 euro lordi.

Il ricorrente ha poi eccepito l'assenza di predisposizione di idoneo DVR da parte della resistente e il fatto che, al momento della conclusione del contratto, aveva 33 anni, elementi che inficiano la validità del contratto concluso.

SRLS si è costituita chiedendo il rigetto del ricorso.

La convenuta ha in primo luogo eccepito l'inammissibilità della domanda per intervenuta estinzione del rapporto in seguito alle dimissioni rassegnate dal lavoratore il 18/10/2020. Ha quindi richiamato giurisprudenza secondo cui *“la dichiarazione di recesso del lavoratore, una volta comunicata al datore di lavoro, è idonea ex sé a produrre l'effetto dell'estinzione del rapporto” in guisa che l'effetto risolutorio dell'atto negoziale del lavoratore “è preclusivo di un'azione intesa alla conservazione del medesimo rapporto”* (Cass. ord. n. 7318 del 14.3.2019).

Parte resistente ha quindi richiamato Accordi Territoriali in base ai quali la figura del promoter avrebbe, quale caratteristica intrinseca, la natura intermittente della prestazione resa, né sarebbe soggetta a limiti di età (v. doc.ti 6 e 7 resist.).

Parte resistente ha infine prodotto, quale doc. 8, il DVR relativo al Carrefour di Assago.



Il procedimento, fallito il tentativo di conciliazione, viene deciso a seguito di discussione orale con lettura del dispositivo e della motivazione contestuale al termine della camera di consiglio.

Il ricorso merita accoglimento in considerazione di quanto segue.

In primo luogo, va detto che le dimissioni del lavoratore, sulle quali la convenuta fonda la propria eccezione di inammissibilità, sono invalide in quanto effettuate a mezzo whatsapp e non nelle forme previste dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 secondo cui le dimissioni *“sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalita' telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalita' individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.”*.

La giurisprudenza richiamata dalla convenuta è, pertanto, nel caso di specie, inconferente.

In secondo luogo, si osserva che la convenuta non contesta che la prestazione sia stata resa senza soluzione di continuità, ma richiama accordo territoriale secondo cui la stessa prestazione del promoter sarebbe da considerarsi “discontinua”.

La convenuta non prova tuttavia l'applicabilità al caso di specie di tale accordo. Al contratto di lavoro è infatti applicato il CCNL CISAL che, tuttavia, nell'accordo non è richiamato.

La prestazione resa, nella specie, in modo continuativo pare quindi violare l'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 secondo cui:



“1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne puo' utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilita' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di eta', purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con piu' di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilita' a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”.



Si consideri, inoltre, che il contratto di lavoro concluso tra le parti è “a termine” ed è stato più volte prorogato senza rispettare gli intervalli di tempo tra una proroga e l'altra, previsti dalla stessa contrattazione territoriale che la resistente richiama.

Infine, la convenuta, pur non contestando l'adizione del lavoratore, per un periodo, presso il centro commerciale Metropoli di Novate Milanese, non ha prodotto alcun DVR in relazione a esso, ma solo in merito al Carrefour di Assago.

Anche tale profilo rende il contratto concluso illegittimo.

La conseguenza è la conversione del contratto in contratto subordinato - a tempo parziale essendo tale il contratto concluso tra le parti (v. Tribunale Perugia, sez. lav., 03/10/2019, n. 231) - sin dall'origine.

Trattandosi di contratto a termine, deve applicarsi, per analogia, l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2015 secondo cui *“Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennita' onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennita' ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro”*.

Nel caso di specie, considerata la breve durata del rapporto e le medie dimensioni dell'impresa, appare congruo quantificare l'indennità nella misura di



6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR pari alla somma – non contestata – di euro 980,60 lordi.

Spese secondo soccombenza con liquidazione in dispositivo ex d.m. 55/2014 e distrazione ex art. 93 c.p.c. richiesta dal difensore della parte ricorrente nel corso della discussione odierna.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

Accerta la sussistenza tra le parti di un rapporto subordinato a tempo indeterminato dal 16/12/2019 e condanna parte resistente a corrispondere al ricorrente, a titolo di indennità onnicomprensiva, 6 mensilità al tallone di euro 980,60 lordi;

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 3.000, oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi ex art. 93 c.p.c..

Milano, 25 gennaio 2022

Il Giudice
dott.ssa Maria Beatrice Gigli

