



TRIBUNALE DI ROMA  
SEZIONE II LAVORO  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice, dott.ssa Laura Cerroni, alla pubblica udienza del 12 marzo 2018 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia iscritta al n. \_\_\_\_\_ R.G.

TRA

\_\_\_\_\_ rappresentata e difesa dagli avvocati Claudio Zaza e Paolo Paciotti, giusta procura allegata al ricorso telematico,

RICORRENTE

E

\_\_\_\_\_ in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'avvocato Flora De Caro, per procura allegata alla memoria di costituzione telematica,

RESISTENTE

OGGETTO: lavoro subordinato e differenze retributive, impugnativa di licenziamento.

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nei verbali di causa.

**FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in forma telematica il 3/9/2016 la ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio la società \_\_\_\_\_, esercente l'attività di promozione e realizzazione di attività di formazione professionale e corsi di istruzione presso il Centro Studi \_\_\_\_\_, domandando l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato svolto alle sue dipendenze nei due distinti periodi dal 6/11/2006 al 27/4/2012 – dissimulato sotto forma di rapporto di collaborazione – e, successivamente, dall'1/9/2014 al 31/3/2016, per

l'espletamento delle mansioni di insegnante nonché, dal giugno 2008, altresì, delle mansioni di coordinatrice didattica del Centro Studi, con diritto all'inquadramento, quanto alle prime, nel V livello del e, quanto alle seconde, nel III livello del medesimo ed alla corrispondente retribuzione, da sommarsi, in proporzione degli orari svolti, come previsto dall'articolo 7 del Contratto Collettivo.

Inoltre, parte ricorrente impugnava il licenziamento disciplinare intimatole dalla convenuta, al termine di un periodo di dedotta ingiustificata vessazione, con comunicazione del 14/3/2016, per difetto di tempestività delle contestazioni disciplinari dell'8/2/2016 e del 12/2/2016, per illegittimità delle ulteriori contestazioni disciplinari contestuali alla lettera di licenziamento, per infondatezza degli addebiti mossi e, infine, per carenza di proporzionalità della sanzione adottata.

Tanto premesso e rappresentato, la ricorrente concludeva rassegnando le seguenti, testuali, conclusioni:

*“Piaccia al Giudice adito, accogliere il presente ricorso e*

*1. Accertare e dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la ricorrente e la resistente dal 06.11.2006 al 27.04.2012 e dal 01.09.2014 al 31.03.2016 con diritto della stessa all'inquadramento nell'area II livello 5° del ccnl di settore per le mansioni svolte in qualità di insegnante per l'intero periodo dedotto e nell'area I livello 3° del medesimo ccnl per le mansioni svolte in qualità di coordinatrice didattica dal 01.06.2008 al 27.04.2012 e dal 01.09.2014 al 31.03.2016 o nei diversi periodi e livelli che saranno accertati.*

*2. Condannare la resistente al pagamento in favore della ricorrente, per tutti i titoli indicati nei conteggi allegati al ricorso e per tutte le causali di cui in fatto e diritto, della complessiva somma di € 67.343,07, o nella diversa somma che sarà riconosciuta anche in via equitativa, così suddivisa:*

*- € 28.044,51 di cui € 3.881,38 a titolo di T.F.R., per il periodo di lavoro svolto in qualità di insegnante dal 06.11.2006 al 27.04.2012 o nelle diverse date che saranno accertate;*

*- € 21.778,24 di cui € 2.982,80 a titolo di T.F.R., per il periodo di lavoro svolto in qualità di coordinatrice didattica dal 01.06.2008 al 27.04.2012 o nelle diverse date che saranno accertate;*

*- € 2.842,59 di cui € 255,86 a titolo di T.F.R., per il periodo di lavoro svolto in qualità di insegnante dal 01.09.2014 al 31.03.2016 o nelle diverse date che saranno accertate;*

*- € 14.677,73, di cui € 1.035,68 a titolo di T.F.R., per il periodo di lavoro svolto in qualità di coordinatrice didattica 01.09.2014 al 31.03.2016 o nelle diverse date che saranno accertate.*

*3. Accertare e dichiarare la illegittimità del licenziamento intimato con comunicazione del 14.03.2016, per tutte le ragioni di cui in fatto e diritto.*

*4. Ordinare alla convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, l'immediata riassunzione della ricorrente o in alternativa condannarla al pagamento, in favore della ricorrente di un'indennità da quantificarsi nella*

*misura massima di 6 mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto, pari a € 1.502,11, ovvero nella diversa somma ritenuta di giustizia.*

*5. Condannare la società resistente alla regolarizzazione previdenziale e contributiva del rapporto di lavoro della ricorrente con pagamento dei conseguenti e relativi contributi previdenziali ed assistenziali.*

*In ogni caso:*

*Con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate.*

*Con sentenza esecutiva ex art. 431 c.p.c.*

*Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite oltre i.v.a. e c.p.a. come per legge”.*

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio la

., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, contestando la dedotta sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato prima della formale assunzione ed insistendo per la legittimità del licenziamento, comminato a seguito di un episodio di grave insubordinazione, occorso il 18/1/2016, nonché per grave danno all'immagine della società, abbandono del posto di lavoro, mancata presentazione sul posto di lavoro per due volte e violazione del divieto di concorrenza.

La resistente concludeva, pertanto, per il rigetto del ricorso, in quanto infondato in fatto ed in diritto, e, in via subordinata, per l'ipotesi dell'accoglimento delle pretese retributive azionate, eccepiva la prescrizione di tutti i crediti vantati per gli anni dal 2006 al 2011; quanto al capo di domanda relativo alla impugnativa del licenziamento e per il caso della ritenuta illegittimità dell'atto di recesso, domandava l'accertamento della insussistenza dei requisiti aziendali per la reintegrazione nel posto di lavoro in forma specifica, con conseguente eventuale condanna del datore di lavoro unicamente alla corresponsione delle due mensilità di retribuzione dovute sino alla data di naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Fallito il tentativo di conciliazione, la controversia veniva istruita mediante l'acquisizione dei documenti versati in atti da entrambe le parti, nonché con prova orale ed, altresì, in accoglimento della istanza di parte resistente, con l'acquisizione del libretto di lavoro della ricorrente.

Autorizzato il deposito di note scritte, all'odierna udienza, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli scritti difensivi e nei verbali di causa, la controversia veniva decisa.

Così ricostruito l'iter procedimentale, il ricorso è solo in parte fondato, nei limiti di cui in motivazione.

L'azione introdotta dalla ricorrente . . . è intesa, in primo luogo, al riconoscimento dei due rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato asseritamente prestati alle dipendenze della \_ . . .

nei periodi indicati, con conseguente diritto della lavoratrice a percepire le differenze retributive spettantile, nonché, in secondo luogo, alla impugnativa dell'atto di recesso intimatole dal datore di lavoro per giusta causa con lettera datata 14/3/2016.

Quanto al primo capo di domanda, occorre osservare che, se è certo che le domande di natura retributiva azionate dalla lavoratrice traggono fondamento dall'asserita sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, sussumibile nella nozione generale contenuta nell'art. 2094 c.c., con la durata e le mansioni dedotti in ricorso, è parimenti certo che, secondo il principio generale stabilito dall'art. 2697 c.c. grava sul lavoratore che agisce in giudizio l'onere di provare i fatti posti a fondamento della sua domanda, cioè l'espletamento dell'attività lavorativa descritta in ricorso in favore di parte convenuta e la sussistenza di un vincolo di subordinazione idoneo a giustificare le differenze retributive e gli altri emolumenti postulati, mentre la domanda non può trovare accoglimento ove non sia stata adeguatamente provata, a prescindere dal fatto che parte resistente abbia a sua volta assolto l'onere di dimostrare la fondatezza della propria tesi difensiva (cfr., in termini, Cass. n. 2728 del 8.02.2010).

La nozione di subordinazione, per pacifica giurisprudenza, è ricostruibile *ex post* soltanto alla luce di alcuni elementi sintomatici, tra cui, soprattutto, assume natura caratterizzante l'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro, che si traduce nella presenza di un potere gerarchico, organizzativo e disciplinare, da cui evincerne l'eterodeterminazione, peraltro non da valutare in astratto, ma da apprezzare in concreto, con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, nonché alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'impresa datoriale (cfr., da ultimo, Cass., n. 11207 del 14.05.2009); a ciò fanno, poi, da corollario altri indici presuntivi, quali la collaborazione, l'assenza di rischio, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di essa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, che possono avere una portata sussidiaria ai fini della prova della subordinazione e possono essere decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente (cfr., per tutte, Cass. 20.07.2003, n. 9900 e Cass. 19.05.2000, n. 6570).

È, quindi, proprio il requisito dell'assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare altrui, derivante dallo stabile e continuo inserimento nell'apparato aziendale del datore di lavoro, che vale in primo luogo a caratterizzare il tipo contrattuale, dovendosi utilizzare gli altri elementi discriminanti solo nel caso di oggettiva difficoltà a ricostruire quest'ultimo in maniera attendibile (cfr., da ultimo, Cass., sez. lav., 11.04.2008, n. 9545 e Cass., sez. lav., 5079 del 3.03.2009).

Nel caso di specie, ciò che occorre verificare è, pertanto, il concreto assetto degli interessi nella fase esecutiva, tenuto conto che il *nomen iuris* del tipo negoziale formalmente posto in essere tra le parti fino al 27/4/2012 ha

valore meramente indiziario, dovendosi piuttosto accertare le concrete modalità di svolgimento del rapporto.

L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione, identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse.

Più precisamente, il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In astratto, la distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. appare netta, laddove quest'ultima tipologia contrattuale individua il contenuto dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel compimento di una determinata opera o servizio, senza alcun vincolo di subordinazione.

La distinzione, tuttavia, diviene ben più complessa in presenza di rapporti di lavoro che si pongono al confine tra autonomia e subordinazione, i quali, pur possedendo alcuni elementi tipici della subordinazione, rimangono autonomi.

È il caso, proprio, dei rapporti di collaborazione, sia continuative e coordinate, sia a progetto, ma anche dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di lavoro del socio di cooperativa di produzione e lavoro, ecc.

In tali casi, il criterio fondamentale per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale.

Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore, di volta in volta, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (cfr., tra le più recenti, Cass. n. 9812/2008, n. 21028/2006, n. 9234/2006, n. 7966/2006, n. 4171/2006, n. 3858/2006, n. 16661/2005, n. 7025/2005, n. 1682/2005).

In sostanza, il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte e cioè verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che, in qualsiasi momento, il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività a realizzare il fine produttivo che il datore di lavoro individua.

Per realizzare tale condizione è evidente che, in primo luogo, il datore di lavoro debba poter disporre dell'attività lavorativa, nel senso che deve poter concretamente ottenere che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Tuttavia, se certamente l'esercizio del potere direttivo rappresenta un elemento che deve necessariamente caratterizzare un rapporto di lavoro subordinato, non è sempre sufficiente al fine di individuare la distinzione tra subordinazione ed autonomia, in quanto anche il lavoratore autonomo può essere diretto dal destinatario della prestazione.

Di norma, la subordinazione nel rapporto prescinde dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piuttosto, specificamente, alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Così, in fattispecie, analoga a quella in esame, di attività lavorativa prestata da una insegnante presso un istituto di scuola privata, la Suprema Corte ha confermato la sentenza impugnata - che aveva qualificato come di lavoro subordinato il rapporto - attraverso l'individuazione di rilevanti indici sintomatici, quali l'assoggettamento del lavoratore al potere di coordinamento e disciplinare del datore di lavoro, il suo inserimento nell'organizzazione aziendale, la fissazione dell'orario di lavoro e degli orari delle attività ausiliarie da parte del datore di lavoro, l'obbligo del rispetto dei programmi di insegnamento ministeriali, e la svalutazione, invece, dell'importanza della espressione formale della volontà contrattuale, riportata nella sottoscrizione di un modulo a stampa ove il rapporto veniva definito come autonomo, ribadendo il principio che: *"Ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, elementi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione"* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 9252 del 19/04/2010).

Orbene, tanto premesso, ritiene il decidente che l'istruttoria condotta nel presente procedimento abbia consentito di affermare la natura subordinata del rapporto instauratosi tra le parti sin dal 6/11/2006 per lo svolgimento, dapprima, delle sole mansioni di docente, e, successivamente, dal giugno 2008, anche di quelle di coordinatrice didattica del Centro Studi.

Invero, le testimonie *.....*, *.....*, *.....*

hanno tutte riferito, ciascuna per quanto a propria conoscenza, che la ricorrente svolgesse mansioni di docente nelle materie a lei assegnate, essendo

stabilmente inserita nella organizzazione imprenditoriale di parte resistente, tanto da essere assiduamente presente, negli orari indicati al capitolo 20 del ricorso - specificamente confermati dai testimoni - anche quando non impegnata nelle lezioni, essendo sottoposta al potere organizzativo e di controllo del datore di lavoro ed essendo retribuita con un compenso mensile sostanzialmente fisso, corrisposto in proporzione all'orario di lavoro, nel tempo mutato.

Nonostante la resistente abbia negato che esistesse, nel Centro Studi, la figura del coordinatore didattico, i testimoni hanno, di contro, riferito che la ricorrente abbia - quantomeno di fatto - assunto tale ruolo nel giugno 2008, in sostituzione del predecessore prof. \_\_\_\_\_, dovendo occuparsi, da quel momento, di selezionare i *curricula* dei docenti candidati, svolgere con loro i colloqui preliminari, coordinarli, controllarne la prestazione lavorativa, assegnare loro gli studenti e l'orario delle lezioni, programmare le riunioni, organizzare le sostituzioni, redigere le comunicazioni da affiggere nella bacheca, accompagnare gli studenti agli esami presso gli istituti statali o parificati, che lei stessa doveva selezionare.

Tanto che la testimone \_\_\_\_\_ ha dichiarato: *“Posso dire che la ricorrente era il mio riferimento per quello che riguardava l'organizzazione, era lei che mi consegnava i programmi, l'orario, era lei che ci comunicava le riunioni alle quali dovevano essere presenti”*.

Per lo svolgimento di tali mansioni la ricorrente era assiduamente presente anche nei mesi di giugno e settembre di ogni anno, durante i quali si occupava della programmazione degli esami, del piano di recupero degli studenti che avevano debiti per settembre, dell'acquisizione dei nuovi studenti nel mese di settembre, dell'assegnazione degli stessi ai docenti, della modulazione del programma ministeriale di ciascuna materia alle esigenze dello studente, che intendeva, ad esempio, recuperare uno o più anni insieme.

In particolare, i testimoni hanno tutti riferito che la ricorrente, sin dal 2008, si è occupata di effettuare i colloqui con i candidati agli incarichi di docenza nel Centro Studi, provvedendo a selezionarli in base alle necessità che si verificavano, sulla scorta delle indicazioni ricevute dalle signore \_\_\_\_\_.

Di tali attività, d'altro canto, v'è conferma, nell'ultimo periodo, nei messaggi *“whatsapp”* prodotti in atti, relativi alle indicazioni fornite dal legale rappresentante \_\_\_\_\_ all'odierna ricorrente in relazione alla scelta aziendale di intrattenere rapporti di collaborazione unicamente con docenti provvisti di partita Iva, sulla scorta delle quali la ricorrente era incaricata di ricercare nuovo personale, selezionando i *curricula*, procedendo ai colloqui e sottoponendo infine alla proprietà i candidati selezionati.

Non sono emerse ragioni per dubitare dell'attendibilità dei testimoni, i quali non sono portatori di interessi di sorta in ordine all'esito del giudizio ed hanno deposto in modo chiaro, univoco e circostanziato, palesando di serbare un nitido ricordo di circostanze di fatto svoltesi alla loro presenza.

Risulta, pertanto, pienamente dimostrato che la ricorrente, nei due periodi indicati nel ricorso, abbia effettivamente svolto, in regime di subordinazione,

tanto le mansioni di docente, tanto, dal giugno 2008, quelle di coordinatrice didattica, nella cui veste ha coordinato i docenti, ne ha organizzato l'attività, anche supervisionando alle loro lezioni, fungendo da tramite tra i collaboratori e la proprietà per ogni aspetto relativo alla organizzazione del servizio.

Sulla scorta delle declaratorie contrattuali di cui all'articolo 5 del C.C.N.L. di settore – pacificamente applicato al rapporto di lavoro –, appartengono all'area II, livello V, *“i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare. E richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica”*, tra i quali, a titolo meramente esemplificativo, proprio i *“docenti in corsi di preparazione agli esami”*.

D'altro canto, appartengono all'area I, livello III, *“i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate”*, tra i quali, per quanto qui di interesse, gli *“applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo”*.

In relazione alle mansioni concretamente svolte, pertanto, la ricorrente aveva diritto all'inquadramento nel livello V in relazione all'attività di docenza, nonché, dal giugno 2008, all'inquadramento nel livello III, in relazione allo svolgimento dei compiti di coordinatrice didattica del Centro Studi.

Accertati tali presupposti di fatto, la ricorrente ha dedotto di avere percepito, sia nel periodo di formale collaborazione autonoma, sia in quello successivo di assunzione con mansioni di impiegata, compensi mensili inferiori alla retribuzione a lei spettante, risultante, ai sensi dell'articolo 7 del C.C.N.L. di settore, per l'ipotesi di mansioni promiscue svolte da personale docente, *“dalla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione svolta”*.

Sussiste, pertanto, il diritto alla riliquidazione degli emolumenti retributivi, in relazioni a tutte le voci contrattuali rivendicate in ricorso, sulla base delle tabelle retributive pertinenti al livello di inquadramento spettante, per come sopra indicato.

Orbene, in generale, una volta accertata la sussistenza del rapporto e l'insorgenza di obbligazioni retributive, è il datore di lavoro ad essere tenuto a provare di avere corrisposto al proprio dipendente gli emolumenti retributivi richiesti, estinguendo così le relative obbligazioni, secondo il riparto dell'onere della prova in materia di lavoro codificato dalle previsioni generali di cui agli artt. 1218 e 2697 c.c..

Al riguardo, le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno affermato il condivisibile principio di diritto secondo cui in materia contrattuale, sia che agisca per la risoluzione, che per l'esatto adempimento, che per il risarcimento del danno, l'attore si può limitare a provare la fonte dell'obbligazione ed

allegare l'inadempimento, mentre grava sul convenuto dimostrare l'esatto adempimento, cioè il pagamento dell'importo dovuto, così estinguendo il diritto azionato, ovvero l'impossibilità sopravvenuta a sé non imputabile (cfr., sul riparto dell'onere probatorio, Cass., Sez. Un., 30.10.2001, n. 13533).

Il principio enunciato dalle Sezioni Unite è divenuto pacifico nella successiva giurisprudenza di legittimità (Cfr. Cass., Sez. 3, n. 982 del 28.01.2002, Cass., Sez. 2, n. 13925 del 25.09.2002, Cass., Sez. 3, n. 18315 del 01.12.2003, Cass., Sez. 3, n. 6395 del 01.04.2004, Cass., Sez. 3, n. 8615 del 12.04.2006, Cass., Sez. 1, n. 13674 del 13.06.2006, Cass., Sez. 1, n. 1743 del 26.01.2007), con l'unica eccezione – non ricorrente nel presente giudizio – in cui la parte convenuta deduca a sua volta l'inadempimento della controparte, nello schema dell'eccezione disciplinata dall'art. 1460 c.c..

Nel caso di specie non sussiste dubbio alcuno circa l'inadeguatezza del trattamento economico percepito dalla lavoratrice già alla stregua delle stesse deduzioni difensive della resistente, la quale ha negato i fatti costitutivi delle pretese economiche avanzate, tanto con riguardo ad una retrodatazione del rapporto di lavoro subordinato, quanto rispetto allo svolgimento di mansioni aggiuntive, diverse da quelle pattuite.

Sulla scorta dei conteggi allegati all'atto introduttivo, correttamente elaborati giacché fondati sui presupposti fattuali acquisiti al giudizio, spetta alla ricorrente l'importo di € 67.343,07, di cui € 28.044,51 per il periodo di lavoro svolto in qualità di insegnante dal 6/11/2006 al 27/4/2012, € 21.778,24 per il periodo di lavoro svolto in qualità di coordinatrice didattica dal 1/6/2008 al 27/4/2012, € 2.842,59 a titolo di differenze sulla retribuzione percepita per il periodo di lavoro svolto in qualità di insegnante dal 1/9/2014 al 31/3/2016 e, infine, € 14.677,73 per il periodo di lavoro svolto in qualità di coordinatrice didattica dal 1/9/2014 al 31/3/2016.

Giova osservare che i conteggi analitici predisposti da parte ricorrente sono corretti e condivisibili, in quanto del tutto immuni da vizi logico-motivazionali ed effettuati nel solco di tutti i parametri del rapporto di lavoro sopra accertati.

In particolare, i conteggi sono stati effettuati sul trattamento retributivo lordo previsto dalla fonte contrattuale, in linea con il costante insegnamento della Corte di legittimità, da cui non sussistono ragioni per discostarsi, per cui *“l'accertamento e la liquidazione dei crediti pecuniari del lavoratore per differenze retributive debbono essere effettuati al lordo delle ritenute contributive e fiscali, tenuto conto, quanto alle prime, che la trattenuta, da parte del datore di lavoro, della parte di contributi a carico del lavoratore è prevista, dall'art. 19, legge 4 aprile 1952, n. 218, in relazione alla sola retribuzione corrisposta alla scadenza, ai sensi dell'art. 23, comma primo, medesima legge; e che il datore di lavoro, che non abbia provveduto al pagamento dei contributi entro il termine stabilito, è da considerare - salva la prova di fatti a lui non imputabili - debitore esclusivo dei contributi stessi (anche per la quota a carico*

*del lavoratore); ed atteso, quanto alle ritenute fiscali, che il meccanismo di queste inerisce ad un momento successivo a quello dell'accertamento e della liquidazione delle spettanze retributive e si pone in relazione al distinto rapporto d'imposta, sul quale il giudice chiamato all'accertamento ed alla liquidazione predetti non ha il potere d'interferire"* (cfr., per tutte, Cass. 11 luglio 2000, n. 9198, Cass. 15 luglio 2002, n. 10258 e Cass., n. 18584 del 7 luglio 2008, Cass. n. 19790 del 28 settembre 2011).

Nel percorso motivazionale della pronuncia del 7 luglio 2008, n. 18584, la Suprema Corte ha precisato che, in sede di accertamento contabile delle differenze retributive spettanti ad un lavoratore, dalle somme lorde spettanti allo stesso devono essere detratte le somme corrisposte dal datore nel loro concreto ed effettivo importo, a nulla rilevando che il datore non abbia operato le ritenute previdenziali e fiscali prescritte, soluzione coerente in relazione all'autonomia del rapporto tributario e contributivo rispetto a quello di lavoro: la ritenuta d'acconto che il datore di lavoro effettua al momento del pagamento della retribuzione attiene al rapporto tributario per il quale quello di lavoro, ai fini della ritenuta d'acconto effettuata dal sostituto d'imposta, rileva solo quale momento di produzione del reddito.

Alla stregua dell'indirizzo ormai pacifico nella Corte regolatrice, la liquidazione delle differenze retributive va operata detratto dal lordo dovuto il netto percepito.

Inoltre, i conteggi prodotti da parte ricorrente non sono stati specificamente contestati da \_\_\_\_\_, sicché devono ritenersi accertati in via definitiva, vincolando il decidente.

Invero, la deduzione che i conteggi sarebbero stati elaborati su un monte ore diverso da quello effettivamente lavorato è del tutto generica oltre che sfornita di fondamento, avendo, piuttosto, i testimoni confermato che la ricorrente abbia osservato l'orario di lavoro dedotto al capitolo n. 20 del ricorso, sulla scorta del quale i conteggi sono stati elaborati.

Orbene, com'è noto, secondo l'insegnamento della Corte regolatrice nel rito del lavoro il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli art. 167, comma 1, e 416, comma 3, c.p.c., con la conseguenza che la mancata o generica contestazione in primo grado - rappresentando, in positivo e di per sé, l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto - rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva e inammissibile (cfr. Cass., sez. III, 21 marzo 2008, n. 7697 e, più di recente, Cass., sez. lav., n. 563 del 17 gennaio 2012).

Siffatto onere, peraltro, opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito

del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato (cfr. Cass., sez. lav., 19 agosto 2009, n. 18378 e Cass., sez. lav., 19 gennaio 2006, n. 945).

Infine, deve essere respinta l'eccezione di prescrizione, posto che, in assenza di tutela reale, il termine quinquennale di prescrizione per tutti i crediti di lavoro maturati nel periodo dal 6/11/2006 al 27/4/2012 è iniziato a decorrere solo alla cessazione del rapporto, essendo peraltro interrotto con diffida inviata a mezzo PEC l'8/03/2016 (documento n. 14), sicché alla data di introduzione del presente giudizio non era ancora maturato.

Va disattesa, di contro, la domanda di regolarizzazione della posizione contributiva, in quanto diretta nei confronti di un soggetto terzo rispetto al giudizio e, di conseguenza, inammissibile.

Invero *“L'interesse del lavoratore al versamento dei contributi previdenziali di cui sia stato omesso il pagamento integra un diritto soggettivo alla posizione assicurativa, che non si identifica con il diritto spettante all'Istituto previdenziale di riscuotere il proprio credito, ma è tutelabile mediante la regolarizzazione della propria posizione. Ne consegue che il lavoratore ha la facoltà di chiedere in giudizio l'accertamento dell'obbligo contributivo del datore di lavoro e sentirlo condannare al versamento dei contributi (che sia ancora possibile giuridicamente versare) nei confronti dell'ente previdenziale, purché entrambi siano stati convenuti in giudizio, atteso il carattere eccezionale della condanna a favore di terzo, che postula una espressa previsione, restando altrimenti preclusa la possibilità della condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali a favore dell'ente previdenziale che non sia stato chiamato in causa”* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 19398 del 15/09/2014).

Quanto al capo di domanda inerente la censura del provvedimento di licenziamento, occorre premettere che costituisce principio interpretativo del tutto assodato in giurisprudenza quello secondo cui la regola dell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, operando come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, il quale vedrebbe altrimenti frustrata la possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente attuata e la validità dell'atto di recesso, ha carattere generale, e vale quindi per tutti i casi di assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro (cfr., per tutte, Cass., Sez. L, n. 18283 del 13.08.2009).

È soltanto alla luce della causale indicata nella lettera di recesso che, pertanto, va affrontata la legittimità o meno dell'atto espulsivo, non potendo trovare ingresso, al fine di sorreggere il provvedimento datoriale, circostanze diverse.

La lettera di licenziamento del 14/3/2016 fa riferimento alle contestazioni disciplinari dell'8/2/2016 e del 12/2/2016, che richiama, e contesta in aggiunta alla lavoratrice la mancata presentazione sul posto di lavoro il 22/2/2016, data nella quale avrebbe comunicato la prosecuzione della malattia solo alle ore 10:56, oltre che lo sviamento di alcuni studenti, in violazione del divieto di concorrenza.

Orbene, in relazione a tali ultimi fatti, mai oggetto in precedenza di contestazione disciplinare, è pacifico che il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determini l'inesistenza, *in parte qua*, del procedimento - e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano - con conseguente illegittimità di qualsiasi sanzione adottata al suo esito (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 25745 del 14/12/2016).

Ciò non implica, tuttavia, l'illegittimità tout court della sanzione adottata, nella misura in cui i fatti già contestati ritualmente siano di per sé idonei a sorreggere, sul piano causale, il provvedimento espulsivo.

La fondatezza della giusta causa di recesso deve, pertanto, essere valutata in riferimento ai precedenti fatti, oggetto delle contestazioni disciplinari dell'8/2/2016 e del 12/2/2016, rispettivamente riferite all'episodio occorso il 18/1/2016, nonché alla ritardata comunicazione della protrazione dello stato di malattia dell'8/2/2016.

Con riferimento al recesso datoriale la parte ricorrente ha lamentato la intempestività della contestazione, l'infondatezza degli addebiti, la assenza di proporzionalità tra il fatto e il provvedimento adottato e, infine, ha rappresentato che il licenziamento è stato il culmine della condotta vessatoria già adottata dalla società nei confronti della propria dipendente.

La prima doglianza di parte ricorrente, relativa alla pretesa intempestività delle due contestazioni disciplinari è infondata.

Come è noto, l'art. 7 comma 2 dello Statuto dei Lavoratori prescrive che *“il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa”*, omettendo di indicare un termine perentorio per la contestazione disciplinare e per la conclusione del procedimento.

D'altro canto, secondo ormai consolidata giurisprudenza, anche di recente ribadita, in tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro, il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale

maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichi o meno il ritardo” (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 15649 del 1.07.2010 e, in termini, da ultimo, Cassazione, Sezione Lavoro, n. 2902 del 13.02.2015, Cassazione, Sezione Lavoro, n. 22388 del 22.10.2014, Cassazione, Sezione Lavoro, n. 18772 del 14.09.2011, nonché anche Cassazione, Sezione Lavoro, n. 19424 del 6.10.2005 e Cassazione, Sezione Lavoro, n. 11100 del 15.05.2006).

Nel caso in esame, la contestazione dell'8/2/2016 è riferita ai fatti del 18/1/2016, avvenuti solo 21 giorni prima, mentre la contestazione del 12/2/2016 è intervenuta soli 4 giorni dopo la ritardata comunicazione della prosecuzione della malattia.

Tali brevissimi intervalli di tempo sono del tutto coerenti e compatibili con il tempo occorrente al datore di lavoro, avente peraltro la forma giuridica di una società di capitali, per assumere la decisione di muovere una contestazione disciplinare ad un proprio dipendente, nonché di predisporla, sicché alcuna violazione del principio di tempestività in essi si ravvisa.

Nel merito, la ricorrente lamenta l'infondatezza degli addebiti.

Ritiene il decidente che, dei due fatti oggetto di contestazione, quello occorso il 18/1/2016 sia, per come accertato in giudizio, di gravità tale da giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro, senza necessità, pertanto, di esaminare la fondatezza della contestazione disciplinare del 12/2/2016 e la rilevanza dei fatti in essi addebitati.

Quanto all'episodio del 18/1/2016, lo stesso è stato riferito dai testimoni ascoltati in modo del tutto difforme dalla prospettazione di parte ricorrente e, di contro, sostanzialmente conforme alle deduzioni del datore di lavoro.

Invero la teste \_\_\_\_\_ ha dichiarato: *"Ero presente, preciso che mi trovavo all'interno dell'ufficio di segreteria insieme alla collega \_\_\_\_\_ a noi la ricorrente alzò il tono di voce nei confronti della titolare della scuola, \_\_\_\_\_, la quale le intimava di calmarsi data la presenza degli alunni. ADR la \_\_\_\_\_ disse in torno fermo alla ricorrente "abbassa il tono di voce". Preciso che era intorno a mezzogiorno e che gli alunni stavano entrando nelle classi ma alcuni si trattenevano nel corridoio sentendo le urla. Io e la collega \_\_\_\_\_ ci siamo adoperate per far entrare gli alunni in classe, affinché non si trattenessero nel corridoio. È vero che la ricorrente alla presenza mia e della collega \_\_\_\_\_ disse alla signora \_\_\_\_\_ la frase "sei una merda", dopodiché uscì spingendo la porta antipanico. Dopo poco rientrò nella segreteria e ripeté la stessa frase, sempre all'indirizzo della signora \_\_\_\_\_ Dopo ciò aprì di nuovo la porta e si allontanò dall'Istituto, senza farvi rientro. Erano le 12:00, il suo orario di lavoro sarebbe cessato quel giorno alle 14:00".*

Di tenore conforme sono le dichiarazioni della testimone  
, la quale, anch'essa presente, ha dichiarato: "*Ricordo l'episodio del 18 gennaio 2016, ero presente in segreteria unitamente alla collega . Preciso che eravamo presenti nell'ufficio di segreteria in quattro, la collega , io, la sig. e la ricorrente. Quest'ultima alzò il tono della voce e la signora le intimò di abbassare i toni poiché quello non era il luogo adatto. Preciso che io e la collega alessandrini si premura di far spostare gli studenti che erano nella classe adiacente la segreteria, conducendoli in fondo al corridoio, che è molto lungo. Ricordo che la ricorrente alla mia presenza profferì nei confronti della signora l'espressione "sei una merda", poi si allontanò uscendo dall'istituto. Dopo poco rientrò nell'istituto, tornò in segreteria e ripeté la stessa espressione. Subito dopo si allontanò definitivamente dall'Istituto, nonostante fosse all'incirca mezzogiorno e l'orario di lavoro dovesse terminare alle 14:00. Quando fece rientro nell'istituto e ripeté l'espressione "sei una merda" si rivolse un po' a tutti. Mi viene chiesto di precisare se detta espressione fu riferita al singolare e lo confermo, la ricorrente si rivolse alla signora .*"

Nulla, d'altro canto, hanno potuto riferire le testimoni  
, e , in quanto non presenti ai fatti.

Quanto, poi, alle dichiarazioni della testimone , che quel giorno era andata a prendere l'amica al lavoro, deve osservarsi che la stessa non ha assistito alla discussione avvenuta in segreteria, essendo stata presente solo all'ultimo scambio di battute tra la ricorrente e , avvenuto sul pianerottolo, fuori dall'appartamento ove è sito il Centro Studi.

La testimone ha, infatti, riferito: "*Quando sono uscita dall'ascensore la ricorrente era in lacrime sul pianerottolo e dall'appartamento - la cui porta non ricordo se in quel momento fosse aperto chiosa - si sentivano voci concitate. Ricordo che la ricorrente è rientrata nell'appartamento e ha detto "smettila che da fuori si sente tutto" o qualcosa di simile e ricordo di aver udito la voce della signora , che io già conoscevo, per averla incontrata in altre occasioni, dirle "se non te ne vai ti prendo a calci in culo" oppure "ti do un calcio nel culo", non ricordo con esattezza ma le parole erano quelle*".

Sicché, avuto riguardo al complesso dell'attività istruttoria, in merito ai fatti occorsi il 18/1/2016, non può non osservarsi che le uniche testimoni presenti alla discussione intervenuta tra la ricorrente e la legale rappresentante della società resistente, , abbiano riferito che fu la ricorrente ad alzare il tono di voce, sebbene invitata ad abbassarlo, e che si sia rivolta in modo offensivo nei confronti del suo datore di lavoro.

Di contro, non sono state confermate le espressioni offensive indicate ai capitoli 44 e 45 del ricorso, con l'unica eccezione di quella "*se non te ne vai ti prendo a calci in culo*", o simile, profferita, tuttavia, dopo che la ricorrente si era allontanata dal posto di lavoro, dalla segretaria .



Sicché, la discussione avvenuta il 18/1/2016, davanti al personale di segreteria ed in un momento in cui la scuola era piena di studenti, peraltro nel momento della ricreazione, nella quale risulta che la ricorrente abbia per prima alzato il tono della voce e sia stata l'unica ad offendere, peraltro reiteratamente, il datore di lavoro, deve ritenersi fatto idoneo ad interrompere il nesso di fiducia che deve necessariamente assistere il rapporto di lavoro, sicché la sanzione disciplinare del licenziamento, adottata dalla ..... , deve ritenersi legittima e proporzionata al fatto contestato.

Giova precisare, peraltro, che la ricorrente ha fatto riferimento ad una condotta vessatoria che, in tesi, il datore di lavoro avrebbe perseguito ai propri danni, acuitasi nel dicembre 2015, in ragione della scelta datoriale di rescindere tutti i rapporti di collaborazione con i docenti che non si fossero risolti ad aprire una partita Iva.

La ricorrente, invero, ha fatto riferimento ad atteggiamenti e comportamenti tenuti dalla Venturucci nei propri confronti di aperta maleducazione, tali da risultare offensivi e da porla in uno stato di agitazione, riferiti ai capitoli 31 e seguenti del ricorso.

Di tali fatti, tuttavia, le dichiarazioni dei testimoni hanno offerto conferma del tutto generica, quantomeno sotto il profilo delle espressioni e dei toni utilizzati, e della loro offensività.

Solo la testimone ..... , invero, ha ricordato di aver assistito a due discussioni nel dicembre 2015, prima della sospensione delle attività per le vacanze natalizie, delle quali tuttavia non è stata in grado di ricordare le date, né le parole che ha udito, riferendo unicamente che l'oggetto della discussione tra la ricorrente e la ..... era la modalità di pagamento dei docenti.

In una delle due occasioni, la testimone ha riferito di avere sentito una delle due sorelle ..... – non sapeva quale – profferire l'espressione "non capisci un cazzo", evidentemente indirizzata alla ricorrente, la quale subito dopo uscì in lacrime alla segreteria.

Orbene, in proposito si vuole osservare che non solo la dedotta condotta vessatoria non è oggetto di pretesa risarcitoria nel presente giudizio, ma che la stessa, altresì, risulta, quantomeno nei limiti in cui è stata accertata, inidonea ad incrinare il rapporto di familiarità e di amicizia fino a quel momento instaurato tra la ricorrente e le sorelle .....

Invero, a parte l'assoluta episodicità della circostanza di fatto sopra indicata, la pretesa vessatorietà della condotta addebitata al datore di lavoro, concretantesi in atti e comportamenti tali da aver posto la lavoratrice in una condizione di soggezione psicologica e disagio, risulta incompatibile con il tenore dei messaggi scambiati tra la ricorrente e ..... nello stesso periodo, allegati da parte resistente al documento n. 4 della memoria, piuttosto espressione di un rapporto di familiarità e cortesia, frequentemente corredati di "emoticons" affettuose, nei quali piuttosto il datore di lavoro, assente per le vacanze natalizie, si premura che la ricorrente non si senta sola nel compito di cercare nuovi insegnanti (11/01/2016 20:09: "*non sentirti sola hai* .....

- ") e le due interlocutrici conversano della questione dell'assunzione di docenti con partita Iva in modo del tutto sereno e collaborativo (11/1/2016 20:35 Veriana: "*aspetta che torno manca solo un giorno non mi fido delle persone che parlano con i ragazzi delle loro partite Iva*", 11/1/2016 ore 20:36 : "*ok! Va bene capo*" ed emoticon del faccina che manda un bacio).

Conclusivamente, pertanto, l'impugnativa del licenziamento deve essere respinta, con ogni conseguenza in ordine ai capi di domanda di ripristino del rapporto e risarcitori.

La parziale soccombenza reciproca giustifica la compensazione delle spese di lite, liquidate come in dispositivo, nella misura di un terzo, con condanna della resistente al pagamento dei restanti due terzi.

### **P.Q.M.**

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, condanna la società resistente, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento in favore di per i titoli di cui in parte motiva, dell'importo complessivo di € 67.343,07, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, come per legge.

Rigetta, per il resto, il ricorso.

Compensa le spese di lite nella misura di un terzo e condanna la società resistente al pagamento dei restanti due terzi, pari all'importo complessivo di € 5.100, oltre rimborso forfettario spese generali, i.v.a. e c.p.a., come per legge.

Roma, 12 marzo 2018

Il Giudice  
Laura Cerroni