

LAVORO

(RAPPORTO)

Lavoro
subordinato in genere

Non possono essere ravvisati i caratteri della subordinazione nel rapporto di lavoro a progetto con una operatrice di call center, la quale era libera di scegliere la fascia oraria di espletamento dell'attività lavorativa e finanche di non recarsi al lavoro in alcuni giorni della settimana, in totale assenza di potere disciplinare del datore di lavoro.

LAVORO (RAPPORTO DI)

Trib. Roma Sez. IV, 02-10-2008

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO 4[^] (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato dott.ssa M.Emili nella causa

TRA

B.R.

domiciliata elettivamente in Roma, Via Germanico 172, nello studio degli Avv. P. I. Panici C. Guglielmi, che la rappresentano per procura in margine al ricorso;

E

A. S.p.A.

domiciliata elettivamente in Roma, via delle Tre Madonne 8, nello studio degli Avv. Maurizio e M. marazza che la rappresenta per procura in margine alla memoria di costituzione;

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato dott.ssa M.Emili nella causa

TRA

B.R.

domiciliata elettivamente in Roma, Via Germanico 172, nello studio degli Avv. P. I. Panici C. Guglielmi, che la rappresentano per procura in margine al ricorso;

E

A. S.p.A.

domiciliata elettivamente in Roma, via delle Tre Madonne 8, nello studio degli Avv. Maurizio e M. marazza che la rappresenta per procura in margine alla memoria di costituzione;

Con ricorso depositato in data 19.10.2007 B.R. conveniva in giudizio A. S.p.A., per la declaratoria di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, inter partes, sin dal 4.6.2001 o da epoca successiva di giustizia nonché per l'accertamento della persistenza del rapporto, in mancanza di un qualsivoglia atto idoneo a risolverlo e, per l'effetto, per la condanna della società convenuta al pagamento delle retribuzioni ordinarie anche a titolo di risarcimento del danno, a far data dal 30.5.2007 (data di offerta delle prestazioni lavorative, sulla base di euro 1.294,24 mensili); in via alternativa per la declaratoria della inefficacia della risoluzione del rapporto con ordine di reintegrazione e condanna al pagamento delle retribuzioni ordinarie anche a titolo risarcitoria, sin dal recesso (sempre sulla base della medesima retribuzione mensile); per la condanna al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi per tutta la durata del rapporto, nonché la condanna al pagamento della somma di euro 72.804,98 a titolo di differenze e di pagamento delle varie indennità lavorative per i titoli di cui al ricorso ed al conteggio; spese rifuse.

Esponneva, dopo aver precisato le caratteristiche e le vicende dall'azienda "A.", di aver iniziato a lavorare in data 4.6.2001 (come tutti gli altri operatori telefonici a seguito di accordo sindacale, dal 31.12.2000), e che il rapporto era stato qualificato con reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa di durata mensile e poi più lunga, senza mai alcuna soluzione di continuità; che allo spirare del termine ultimo (23.10.2004), per la conversione dei contratti in contratti a progetto, con l'entrata in vigore del [D.lgs. 276/2003](#), la convenuta aveva siglato un contratto, in data 24.5.2004, con la segreteria nazionale dei sindacati di categoria con cui si conveniva di prorogare il termine estintivo dei co.co.co., sino al 31.12.2004, termine che era stato successivamente ulteriormente prorogato con accordi del 13.12.2004 e del 14.3.2005, sino al 30.9.2005. Precisava che, da tale data, tutti gli operatori ed anche la ricorrente, avevano visto disciplinato il proprio rapporto con contratto a progetto, avente ad oggetto, come per le altre centinaia di operatori addetti al "119": "campagne di commercializzazione mista (inbound e out bound) nell'ambito del programma di lavoro di commercializzazione dei servizi telefonici e telematici del nostro committente Telecom...ella gestirà direttamente, per via telefonica e telematica, con l'ausilio di appositi applicativi forniti dal committente la realizzazione della fase dei lavori di gestione dei rapporti contrattuali e di promozione, dei clienti Consumer già attivi, in relazione ai servizi e prodotti di fonia e ai servizi di valore aggiunto".

In particolare la ricorrente da circa sei anni, era stata ininterrottamente adibita alle campagne per il cliente T. relative al servizio di informazione ed assistenza e poi variazione e reclami "119", dal 2003 al 2005 contemporaneamente al servizio T.B. "800.846.900", con espressa previsione di una fascia oraria di sei ore giornaliere per sei giorni settimanali e, da ultimo, dalle 20 alle 2, con riposo il giovedì; riceveva presso la postazione assegnata le chiamate dei clienti, offrendo le informazioni commerciali richieste (costi delle promozioni, tariffe, etc.), oppure erogando direttamente i servizi (cambio piano tariffario, attivazione o disattivazione di servizi etc.) ovvero dando indicazioni tecniche (as es. su come attivare mms) oppure ancora ricevendo i reclami per inoltrarli al bak office per la sua lavorazione; aveva seguito molti corsi per imparare le risposte da dare ai clienti tramite l'utilizzo di un terminale computerizzato collegato dall'A. alle banche dati dei grandi clienti (Telecom, Stream etc.), tramite il quale doveva reperire la dovuta informazione ovvero eseguire la richiesta operazione (di proprietà della convenuta); nell'ultimo anno aveva svolto anche una piccola attività di outbound (nei momenti morti, in cui non vi erano chiamate in coda, il telefono squillava ma invece di ricevere una chiamata in entrata, si trovava a sostenere una chiamata

in uscita fatta direttamente dell'azienda ad un cliente, a cui doveva proporre nuovi prodotti o servizi T..

Esponesse che tali mansioni avrebbero dovute essere inquadrare nel IV livello del CCNL Telecomunicazioni, come operatore di call center.

Richiamava per la successiva organizzazione del lavoro, il Verbale di Ispezione n. 615vig.103 - 153 del 21.8.2006, con il quale i funzionari del Ministero del Lavoro avevano accertato anche le concrete modalità operative: in particolare che l'attività delle campagne era svolta in fasce orarie di sei ore, così comprendo tutte le 24 ore giornaliere; che gli assistenti di sala svolgevano mansioni di supervisori ed avevano il compito di controllare il buon andamento del lavoro e di fornire una costante azione di supporto tecnico ai telefonisti in servizio; che i supervisori non avevano alcun apparente potere direttivo, coercitivo o di controllo, ma che in ogni caso presiedevano al funzionamento dei reparti a loro affidati, fornendo la necessaria assistenza ai telefonisti e sollecitando informalmente il lavoro degli stessi al fine di abbreviare i tempi di attesa; che l'organizzazione ed il controllo del traffico telefonico era realizzato dal sistema informativo che stabiliva la priorità delle telefonate inbound, provvedendo a distribuirle fra gli operatori in attesa, secondo un sistema basato sulla tipologia delle telefonate, sceglieva ed assegnava le telefonate outbound, fornendo per ciascuna campagna il numero degli operatori presenti al lavoro, i dati di flusso e i tempi di attesa degli utenti del servizio, consentendo di individuare le cause ed i rallentamenti, e di intervenire per rimuoverle.

che il sistema rilevava e memorizzava per ciascun lavoratore i tempi di lavoro, pause e numero delle telefonate, nonché la durata e, nelle campagne anche l'esito, consentendo sostanzialmente qualsiasi tipo di elaborazione dei dati raccolti, e quindi anche, verosimilmente di estrapolare l'attività di ogni singolo operatore; che i lavoratori erano tenuti a fornire le loro prestazioni all'interno della fascia oraria di sei ore, non avevano l'obbligo di presenza giornaliera (dovendo avvertire e giustificare solo in caso di assenze superiori a 10 giorni, non erano soggetti a specifico orario, ma la loro prestazione giornaliera non poteva comunque eccedere la durata della fascia oraria (soggetta al limite delle sei ore).

Dopo aver riportato le risultanze della ispezione, che conducevano alla affermazione, senza distinzione fra le attività inbound ed outbound, della messa a disposizione delle energie lavorative da parte dei telefonisti, e meglio precisato l'attività degli "assistenti di sala", riportava anche che a seguito del clamore che il descritto accertamento ispettivo aveva avuto, il conseguente inserimento, nel disegno di legge per la finanziaria 2007, di una proposta di "condono" previdenziale, per gli operatori di call center condizionato alla stabilizzazione nonché la versione effettivamente approvata con la legge finanziaria. Con accordo sindacale del 13. 12.2006, di poi, la convenuta si era obbligata ad assumere ex nunc con contratto a tempo indeterminato tutti gli operatori con contratto a progetto in essere (circa 2.850) a determinate condizioni ed, infatti, a tutti gli operatori veniva sottoposto un verbale di conciliazione ove si prevedeva il dimezzamento di orario (da 36 a 20 ore settimanali) e la declassazione della qualifica (dal IV al III livello differenziati nella declaratoria proprio dall'autonomia esecutiva), pretendendo di attestare la natura effettivamente autonoma della prestazione resa e di rinunciare a qualsiasi pretesa.

La ricorrente preso atto del contenuto di tale accordo, aveva quindi con raccomandata del 30.5.2007 notificato alla convenuta il proprio interesse alla stabilizzazione, offrendo le proprie energie lavorative, chiedendo l'espletamento del tentativo di conciliazione, senza alcun riscontro ma con la conseguenza della sua estromissione dall'azienda, in data 1.7.2007, come avveniva per tutti i lavoratori che non avevano accettato la transazione/rinuncia, i quali con comunicato del 28.6.07 affisso in bacheca, ed inoltrato personalmente tramite l'intranet aziendale, venivano avvisati della

fatto che "... dal 1° luglio non sarà possibile svolgere l'attività lavorativa se non si è proceduto alla sottoscrizione del rinnovo contrattuale" (contestualmente a tutti i lavoratori era stato disabilitato il badge per l'accesso in azienda e disabilitate password e login per l'accesso ai sistemi informatici).

Aveva con raccomandata del 10.7.2007, impugnato il recesso perché nullo, per illiceità del motivo, illegittimo in quanto ingiustificato ed inefficace in quanto disposto in forma collettiva senza l'espletamento della procedura di legge.

Lamentava altresì di non aver percepito la retribuzione contrattualmente dovutale e comunque non proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato, di non aver ricevuto TFR, né il pagamento delle ferie, delle festività lavorate, delle mensilità aggiuntive degli scatti di anzianità, alla stregua del livello IV del CCNL di settore, con diritto alla somma di euro 72.804,98, analiticamente conteggiata.

In diritto richiamava la valenza dell'accertamento ispettivo, fondato su circostanza apprese e/o riscontrate direttamente dagli ispettori e sulla acquisizione della documentazione, anche su supporto informatico (libro matricola, elenco commesso, copie contratti a progetto) e concludeva nel senso che non poteva non considerarsi, nella specie, la natura subordinata del rapporto, quantomeno dal 23.10.2004 (data in cui era stato posto il termine ultimo per la conversione dei co.co.co.), termine nella fattispecie non rispettato (violazione dell'art. 86 del D.lgv.276/03 e conseguenza di cui all'art. 69). L'art. 86 al comma I, infatti, prevedeva la proroga solo con specifici accordi stipulati in sede aziendale, proprio per apprezzare e valutare in modo idoneo le peculiarità proprie delle singole realtà, mentre quelli nazionali dovevano considerarsi inefficaci e giuridicamente non validi (senza considerare che in ogni caso, A. aveva disatteso gli adempimenti previsti in itinere - di cui ai punti 2, lett. b-c- e 3, lett. b, nonché l'impegno più generale di cui al p.1, lett.a) come avevano ritenuto i sindacati, i quali, con verbale sottoscritto in data 8.5.2006 avevano esplicitamente dichiarato di non ritenerli applicabili.

Vieppiù nessun contratto di lavoro a progetto era risultato conforme alle caratteristiche di legge (avvalendosi l'azienda, in via quasi esclusiva, di migliaia di lavoratori con contratti sostanzialmente identici per ogni tipo di campagna), facendo riferimento ad una o più fasi di lavoro relativo ad un programma determinato, coincidente, a sua volta, con una campagna inbound o outbound, direttamente gestite da A. (contrariamente a quanto stabilito anche dalla circolare ministeriale del Ministero del Lavoro), né quanto alla specificità del progetto; la quantificazione del compenso non era rapportata alla natura ed alla durata del progetto o del programma di lavoro, così dovendosi considerare nella fattispecie unicamente la messa a disposizione da parte della ricorrente delle proprie energie lavorative.

Richiamava quindi la giurisprudenza di merito che aveva affrontato il tema in discorso e quella di legittimità che aveva puntualizzato gli indici della subordinazione, tutti ravvisabili nella fattispecie e concludeva, quindi, nei sensi sopra riportati.

La società convenuta si costituiva negando la fondatezza delle pretese della ricorrente e chiedendone il rigetto.

Contestava, infatti, tutta la ricostruzione in fatto operata nell'atto introduttivo (avendo, peraltro, la ricorrente svolto solo attività inbound) e la valenza degli accertamenti ispettivi (sospesi dal TAR con ordinanza confermata dal Consiglio di Stato) dovendosi, nella fattispecie considerare legittima la condotta della società, la quale, anche in tema di proroga dei co.co.co., aveva rispettato i termini dettati dalla legge e concluso accordi che potevano considerarsi di livello aziendale.

Alla odierna udienza quindi, la causa veniva decisa con il dispositivo che si riporta in epigrafe, alla stregua dei seguenti:

Il ricorso non può essere accolto.

La ricorrente ha svolto, sin dal giugno 2001, le mansioni relative alle campagne T. per il servizio informazione ed assistenza, e poi variazione e reclami "119"; dal 2003 al 2005 anche per il servizio T.B. descritto in narrativa; il suo rapporto è stato regolato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa sino a che con, l'entrata in vigore del D.Lgv. 276/2003, e con la scadenza del termine, prorogato in seguito ad accordi sindacali siglati dalla convenuta, dal 1.10.2005, le parti avevano sottoscritto vari contratti a progetto (v. all. 15 di parte ric.).

Fondamentale nella fattispecie, quindi, l'accertamento della subordinazione e la verifica concreta della sussistenza di tutti quegli indici che ne costituiscono conferma ed attestazione, nonché relativamente alla forma contrattuale da ultimo riferita, la compatibilità allo schema legale.

L'art. [69 del d.lgs. 276/03](#), infatti, stabilisce che i rapporti di lavoro che non individuano uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. La funzione di tale requisito (che assurge poi a requisito di forma, seppure ad probationem, ex art. [62 d.lgs. 276/03](#)) non consiste nell'essere esso una griglia selettiva delle attività che possono essere svolte nella forma del contratto a progetto, quanto piuttosto nell'imporre alle parti, e in specie al committente, un onere descrittivo rigoroso. Ciò si desume dal fatto che la legge richiede che il progetto, programma o fase di programma sia "specifico" (art. 69), e anche che esso sia individuato nel "suo contenuto caratterizzante" (art. 62), ma non che presupponga un risultato finale potendosi concretare nella realizzazione di un risultato solo parziale (destinato ad integrarsi in vista del risultato unitario). Tale onere descrittivo va messo in relazione con un altro onere di forma previsto dalla legge, e cioè che il contratto deve contenere le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, e che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

Alla luce di quanto ora detto, allora, la descrizione contenuta nei contratti di cui è causa non può ritenersi inadeguata, neppure quanto al contenuto della prestazione; sono descritti le modalità dell'impegno della lavoratrice e l'ambito del programma entro il quale, con i sistemi applicativi indicati, forniti dal committente, realizzare la fase di lavoro di gestione di rapporti contrattuali e di promozione; le forme di coordinamento per avere informazioni su problematiche tariffarie e per eventuali variazioni, ovvero sui sistemi software in uso, o per concordare la fascia di operatività della prestazione, entro la quale, comunque, determinare liberamente i tempi di lavoro; il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione.

Né può considerarsi fondata la censura relativa alla legittimità della proroga dei co.co.co. sottoscritti antecedentemente all'entrata in vigore del D.lgv. 276/20, in considerazione del rispetto della condizione prevista dall'art. 86, comma I, del D. Lgv. 276/2003 in quanto, come correttamente dedotto in memoria, nessuno di tali accordi può essere considerato in violazione della norma richiamata, avendo l'accordo del 24 maggio 2004, visto come parte datoriale l'azienda resistente, senza la partecipazione di alcuna associazione sindacale a livello territoriale o di comparto, ed avendo riguardato, come del resto i successivi, esclusivamente la situazione della attività di A., con rilievo solo di tale realtà aziendale, prevedendosi la necessità di successivi incontri interaziendali; tale accordo è di poi divenuto definitivo solo il data 17.6.2004, a seguito dell'assenso ricevuto dai lavoratori interessati (A.) in data 8.6.2004, avendo quindi i segretari generali e confederali firmatari, ricevuto il consenso dei lavoratori, in qualità di loro delegati (v. sul punto, conformemente, anche

precedente giudice Casari, agli atti). Ma anche quanto all'accordo del 13 dicembre 2004 deve ritenersi che la firma apposta dai segretari nazionali e territoriali sia derivata dal mandato delle RSU A., presenti, in pari data, all'incontro, unitamente alle segreterie nazionali e territoriali di Ggil, Fistel, Cisl e Uilcom Uil, ed alla stessa A., considerato che questo era stato preceduto, in data 25 novembre, da un ulteriore incontro alla presenza della nuova proprietà A. e delle segreterie nazionali territoriali RSU Alaia/Cisl, Nidil/Cgil e Cpo/Uil. Parimenti, l'ipotesi di accordo del 14 marzo 2005, risulta sottoscritto esclusivamente da A. per parte datoriale, ed avere ad oggetto esclusivamente i rapporti in essere in A., come risulta anche il fatto che le RSA si propongono, in data 21 aprile 2005, di informare tramite assemblea i collaboratori in merito alla ripresa delle trattative sulla loro stabilizzazione, così confermandosi che, in effetti, il vaglio e la concertazione delle varie ipotesi fossero state condotte a livello aziendale.

La ricostruzione operata, peraltro, non subisce smentita neppure tramite accertamento della effettiva natura del rapporto.

Considerati i fatti (e non le valutazioni) che possono considerarsi acquisiti (se si esclude la contestazione sulla attività outbound che la ricorrente avrebbe anche espletato, comunque in via residuale e quindi non condizionante), va precisato, in linea generale, che ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato ovvero come autonomo, occorre far riferimento oltre che al momento attuativo anche all'atteggiarsi della volontà delle parti nel momento costitutivo dello stesso, sicché ove esse abbiano dichiarato di voler escludere la subordinazione e" possibile pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto solo se si dimostra che tale subordinazione si e" di fatto realizzata in fase di esecuzione, con l'assoggettamento del lavoratore al potere del datore di lavoro di disporre della prestazione e controllarne intrinsecamente lo svolgimento, restando altrimenti esclusa l'utilizzabilità di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo di rapporto, quali la continuità della prestazione, la retribuzione fissa, l'inesistenza di un'organizzazione imprenditoriale in capo al lavoratore (Cass. n. 8187/99, conf. n. 8565/95 e 5409/91).

Se è vero, infatti, come affermato dalla costante giurisprudenza di legittimità, che in linea generale una determinata attività può essere oggetto sia di una prestazione soggetta al vincolo della subordinazione, sia svolta in regime di autonomia, è anche vero che il criterio determinante è quello costituito dalla essenza stessa della subordinazione e cioè della soggezione della attività del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore, sicché la prestazione che ne deriva risulta come "messa a disposizione delle energie lavorative"; sempre decisivo risulta, in altre parole, l'elemento principe della relazione intercorrente fra il prestatore, che pone all'altrui servizio le proprie energie psico-fisiche, ed il datore che tali energie utilizza per i suoi obiettivi mentre l'onere della prova, in attuazione del principio generale espresso [dall'art. 2697 C.c.](#), grava sul soggetto che vuol far valere il diritto e riguarda i fatti costitutivi che ne costituiscono il fondamento.

Nel nostro caso le mansioni della ricorrente come dedotte al punto III del ricorso, hanno riguardato l'attività c.d. inbound (solo residualmente e, da ultimo, quella outbound: "solo nell'ultimo anno circa...si univa una piccola attività outbound...") in quanto la B. è stata adibita alle campagne per il clienti T. relative al servizio di informazioni ed assistenza e poi variazioni e reclami "119" poi, dal 2003 al 2005, al servizio T.B. "800.846.900" (v. cap. III.3 ric.) ed, in particolare, che sono consistite nel ricevere, presso la postazione assegnatale, le chiamate dei clienti per offrire loro le informazioni commerciali ovvero nell'erogazione diretta dei servizi, nel fornire indicazioni tecniche, ricevere reclami da inoltrare al bak office per la loro lavorazione (anche nel verbale ispettivo richiamato l'attività viene distinta in base alla campagna e/o commessa telefonica, espletata, v. pag. 2, e l'attività c.d. "inbound" viene identificata in quella consistente nel rispondere alle chiamate degli utenti per fornire informazioni, notizie o assistenza tecnica). L'intera apparecchiatura era di proprietà aziendale e la attività della ricorrente, che peraltro era stata intervallata da molteplici corsi, si era

svolta all'interno della fascia oraria di sei ore giornaliera per sei giorni settimanali (la ricorrente da ultimo aveva osservato quella dalle 20 alle 2, con il riposo il giovedì).

Orbene, tale essendo la ricostruzione del ricorso quanto alle mansioni, deve anche richiamarsi, quanto alla organizzazione aziendale, la cornice entro la quale l'attività della B. si assume essere stata svolta, in particolare con riferimento anche a quanto accertato in sede ispettiva (ma che in ogni caso, ed a prescindere dalla impugnativa dello stesso, non apporta, per quanto di dirà, contributo decisivo nei sensi voluti dalla ricorrente, soprattutto considerato il fatto che neppure tale ricostruzione autorizza a concludere positivamente sulla sussistenza della effettiva subordinazione) senza sottacere, quanto ai contratti a progetto stipulati inter partes, che gli stessi non possono identificarsi con l'attività sociale nella sua totalità, non risultando né che le attività afferenti il "119" fossero le uniche, né tanto meno che Telecom fosse l'unico committente (in realtà neppure in ricorso si riscontra tale allegazione): dalle risultanze del verbale ispettivo, richiamato anche in ricorso, infatti, risulta che vi erano altri lavoratori subordinati ed interinali addetti al settore operativo, svolgenti il lavoro di telefonisti, ovvero di assistenti di sala, ovvero ancora addetti all'amministrazione.

Tutte le circostanze dedotte e richiamate (quali quella ad es. del monitoraggio possibile tramite il sistema informatico e quindi indirettamente sulla singola prestazione, anche sulla priorità delle telefonate, fornendo il numero degli operatori presenti, i dati ed il flusso telefonico, con la possibilità, quindi di ricostruzione della attività prestata dal singolo addetto) non risultano riferite precipuamente alla finalità di controllo intrinseco della prestazione resa (del resto la mera potenzialità, affermata nel verbale ispettivo, da parte del sistema informatico di estrapolare e rappresentare l'attività svolta dagli operatori anche per fini non direttamente retributivi, non equivale ad effettivo accertamento dell'utilizzo di tale sistema a fini di controllo) ma alla necessità di verificare i contatti utili, per la parametrizzazione del compenso (che peraltro risulta variabile) mentre, che i c.d. capi sala non svolgessero alcun potere gerarchico o di controllo, limitandosi a fornire indicazioni connesse all'espletamento del servizio o a fornire la assistenza tecnico professionale, è affermato nello stesso verbale ispettivo (ma non si comprende allora in che consisterebbero le mansioni di "supervisor" affermate in via sostanziale).

Si deve quindi considerare che non emerge un reale potere direttivo, di controllo e, tanto meno, disciplinare, atteso che nessuna conseguenza è stata allegata in relazione alle risultanze di un eventuale riscontro, sia in termini di qualità e/o quantità della prestazione; che, non solo, entro la fascia oraria delle sei ore, la B. aveva l'unico limite del mancato superamento di tale limite orario ma che, addirittura, la stessa avrebbe potuto non recarsi al lavoro senza avvertire e/o fornire giustificazione alcuna per un rilevante lasso di tempo. La B. non aveva una postazione determinata e/o assegnata ed, anche entro la fascia oraria, poteva sospendere o interrompere la prestazione a suo piacimento, senza alcuna necessità, anche in questo caso, di comunicazione e/o autorizzazione; non risulta sia stata mai sottoposta al potere disciplinare; né come abbiamo visto, i c.d. assistenti di sala risultano aver svolto mansioni sostanzialmente sovraordinate, se si esclude il coordinamento effettuato su richiesta dal singolo operatore, in assenza di una allegazione afferente un controllo effettivo.

Ma allora appare quantomeno difficile considerare la conferma della messa a disposizione delle energie lavorative e quindi della essenza stessa della subordinazione, nella fattispecie, laddove la ricorrente, per come risulta incontestato, ben poteva scegliere se recarsi o meno al lavoro, prescindendo da qualsivoglia obbligo di presenza ovvero possibilità di conseguenze sul piano disciplinare (ciò anche all'interno della prestazione giornaliera, qualora decidesse di terminarla o sospenderla, a suo piacimento), essendo rimessa la sua effettiva presenza alla sua insindacabile decisione (a dimostrazione anche la percezione di somme, pur nella asserzione di similari impegni,

nel corso dell'intero svolgimento del rapporto, del tutto disomogenee ma a conferma anche della irrilevanza del tempo, come criterio di valutazione della prestazione).

Non appare possibile, in altre parole, ipotizzare l'impegno di porre la propria opera a disposizione del datore in modo da essere disponibile per soddisfare le esigenze di questo, mentre il fatto che la ricorrente svolgesse una determinata attività caratterizzata dalla ripetitività, dalla predeterminazione delle risposte da dare ai clienti in quanto collegate alla risoluzione di problematiche tecniche, usando postazioni del tutto simili e procedure standard, più che ricondursi alla eterodeterminazione datoriale, appare derivare dalla natura della prestazione richiesta, la quale per ogni singola campagna, non poteva non essere condizionata dagli standard di volta in volta fissati dalla committente (v., nello stesso senso, sent. giudice Casari, agli atti).

Si spiega così la necessità dell'azienda di approntare un numero di postazioni di gran lunga superiore a quelle generalmente necessarie, per garantire una presenza media atta a garantire il servizio, non potendo contare sul singolo operatore e non potendo, di conseguenza, esplicitare il tipico potere organizzativo, mentre il cerchio si chiude se si considera la totale mancanza di potere disciplinare, caratteristico della subordinazione, proprio perché indice di quei poteri conformativi-sanzionatori inscindibilmente legati a quelli di direzione e controllo.

Rimane quindi sprovvisto del necessario supporto probatorio, in radice, proprio l'elemento essenziale e determinante del lavoro subordinato, costituente elemento discrezionale rispetto al lavoro autonomo, e cioè quel vincolo che consiste, per il lavoratore, nell'assoggettamento gerarchico e, per il datore di lavoro, nel potere di imporre direttive non soltanto generali e di controllo, in conformità di esigenze organizzative e funzionali, ma anche tali da inerire di volta in volta all'intrinseco svolgimento della funzione, ed essendo, come precisato, rimessa alla insindacabile decisione della operatrice la decisione se recarsi o meno al lavoro e se espletarlo o meno per tutta la fascia oraria giornaliera.

Né appare decisiva la argomentazione svolta da parte ricorrente da ultimo, con riferimento alla recente pronuncia della S.C. (la n. 21031 del 1° agosto 2008, agli atti), in quanto il convincimento espresso dalla Corte si fonda sulla decisività o meno del requisito della messa a disposizione delle energie lavorative, da parte del lavoratore, principio già espresso con la pronuncia n. 7304/99. Verosimilmente, quindi, le considerazioni della S.C. non appaiono riferibili alla controversia che ci occupa, nel senso voluto dalla difesa ricorrente e ciò perché, il requisito esaminato viene considerato irrilevante nei rapporti che non presuppongono una determinata durata (v. in Cass. 7304/99 afferente alla prestazione di un cameriere ai tavoli, ovvero in Cass. 21031/2008 a quella di aiuto magazziniere, di smistatore delle bolle ovvero di pulitore) e che possono durare anche una sola giornata o parte di essa, mentre risorge nella sua pienezza qualora, come nel nostro caso, l'attività sia preventivamente convenuta ed inerisca ad un rapporto di una certa durata.

Non può quindi accedersi a nessuna delle domande della ricorrente sul presupposto della natura subordinata del rapporto.

Il ricorso pertanto deve essere integralmente respinto, mentre quanto alle spese, la complessità della vicenda e la natura interpretativa della controversia, inducono a ritenere la sussistenza di giusti motivi per disporre la compensazione integrale.

Rigetta il ricorso e compensa le spese.

Così deciso in Roma, in data 26.9.2008