

TRIBUNALE DI FERRARA
– GIUDICE UNICO DEL LAVORO –
RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

Per ENEA, nato a FERRARA il 10/03/1958 e residente in FERRARA (C.F. _____), rappresentato e difeso dall'Avv. _____ (C.F. _____) - che dichiara, ai sensi dell'art. 176, comma 2, c.p.c., di voler ricevere le comunicazioni all'indirizzo di posta elettronica certificata _____@_____ovvero al numero di fax _____ed elettivamente domiciliato presso il suo Studio in Ferrara, via____, come da mandato in calce al presente ricorso,

contro

Società Alfa S.r.l., con sede legale in via Estense (FE), C.F._____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

nonché contro

Società Beta S.r.l., con sede legale in via Estense, C.F. _____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

nonché contro

Società (committente) Gamma S.r.l., con sede in via G. Garibaldi (FE), CF _____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

OGGETTO: nullità dei contratti intermittenti, natura subordinata a tempo pieno e indeterminato del rapporto di lavoro, differenze retributive.

ESPOSIZIONE DEI FATTI

1. Il ricorrente ha prestato ininterrottamente il proprio lavoro alle dipendenze della Società Alfa S.r.l., con la quale ha sottoscritto una serie di contratti di lavoro intermittente a tempo determinato, per il periodo 01.03.2011 – 08.08.2014.
2. In particolare, il rapporto di lavoro in questione è stato oggetto di plurimi rinnovi e/o proroghe (segnatamente 8 contratti di lavoro intermittente e 4 proroghe) nell'ordine di seguito riportato:
 - A. 01.03.2011 – 31.07.2011 (v. doc. 1)
 - B. 22.08.2011 – 15.10.2011 (v. doc. 2)
 - C. 24.10.2011 – 23.12.2011 (v. doc. 3)
 - D. 02.01.2012 – 31.03.2012 prorogato al 30.06.2012 (v. doc. 4)
 - E. 01.07.2012 – 04.08.2012 prorogato al 17.07.2013 (v. doc. 5)
 - F. 18.07.2013 – 03.08.2013 (v. doc. 6)
 - G. 26.08.2013 – 21.12.2013 prorogato al 27.12.2013 (v. doc. 7)

H. 07.01.2014 – 30.04.2014 prorogato a 02.08.2014 (v. doc. 8).

In tutti i suddetti contratti il Sig. Enea risulta inquadrato al livello VI del CCNL “Logistica, trasporto merci e spedizione”.

3. Successivamente il ricorrente ha formalmente prestato la propria attività alle dipendenze della società Beta S.r.l. con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, a decorrere dal 25.08.2014 (v. doc. 9), con mansioni di operaio facchino, inquadramento livello V del CCNL “Logistica, trasporto merci e spedizione”.
4. Il rapporto di cui sopra è cessato in data 31.10.2014 in seguito alle dimissioni rese dal lavoratore su sollecitazione del rappresentante legale della società Beta S.r.l., Sig. Luciano, il quale rassicurava il ricorrente che avrebbe ripreso nell’immediato l’attività lavorativa (alle medesime condizioni contrattuali) alle dipendenze della società Alfa S.r.l., sua originaria e principale datrice di lavoro. Ad oggi, le dimissioni non risultano essere state convalidate.
5. In data 03.11.2014 il Sig. Enea ha sottoscritto un ulteriore contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con la società Alfa S.r.l. (v. doc. 10), con inquadramento al livello V del CCNL “Logistica, trasporto merci e spedizione”.

Per tutto il periodo 01.03.2011 – 02.08.2014 il ricorrente, come comprovato dai calendari presenza compilati dal caposquadra, dai prospetti giornalieri compilati dal Sig. Enea e dalle buste paga prodotte (v. sub docc. 11, 12, 13), ha prestato la propria attività lavorativa in maniera ininterrotta e continuativa, per 40 ore settimanali, lavorando dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 12.30 e dalle ore 13.30 alle ore 17. Inoltre, il ricorrente ha lavorato mediamente 3 sabati al mese dalle ore 6 alle ore 14, raggiungendo in tal caso le 48 ore settimanali.

6. Precisamente, dal confronto tra le buste paga del ricorrente, da un lato, e i prospetti giornalieri e i calendari presenza dall’altro (v. docc. 11, 12, 13), emerge inequivocabilmente che le ore pagate non corrispondono a quelle realmente lavorate, che risultano essere di gran lunga superiori. Peraltro, nei cedolini paga non v’è alcuna traccia dei sabati lavorati, che non risultano quindi essere mai stati retribuiti. Ancora, dai conteggi sulle spettanze retributive dovute in forza delle ore e delle giornate effettivamente lavorate, effettuati dall’Ufficio Vertenze (di seguito, per brevità, UVL) della CGIL, è risultato che il salario erogato al lavoratore era inferiore a quello stabilito nei minimi tabellari per il V livello del CCNL di categoria.
7. Il ricorrente ha lavorato nell’ambito di un contratto d’appalto intercorrente tra le società Alfa s.r.l. (appaltatrice) e la società Gamma s.r.l. (committente). La circostanza risulta, in specie, provata dalla documentazione prodotta, perché ammessa con valore indiscutibilmente confessorio dalla stessa nella contestazione disciplinare (v. infra doc. 14 terzo capoverso) ove dichiara “... *nei confronti della società datrice di lavoro e della società committente il contratto d’appalto (...) mettendo in difficoltà la società Alfa s.r.l. di*

fronte alla società con cui è legata da un contratto d'appalto”.

8. Nel corso del complessivo rapporto di lavoro, il ricorrente è stato sempre sottoposto al potere direttivo, di controllo e gerarchico del Sig. Luciano, da cui riceveva le quotidiane disposizioni via sms circa i compiti da svolgere e gli interventi da effettuare, con indicazione anche del luogo in cui recarsi qualora diverso da quello abituale (v. doc. 15). Lo stesso Sig. Luciano rappresentava, per il Sig. Enea ricorrente, e per il restante personale, il referente per richieste di permessi, ferie e per ogni altra esigenza. Era sempre il Sig. Luciano, con riferimento a entrambe le società, ad esercitare il potere disciplinare.
9. A ciò si aggiunga che tutti i contratti di lavoro sopra citati sono stati sottoscritti dal ricorrente nello stesso ufficio, sito in via Estense (FE), in presenza del Sig. Luciano, sia se stipulati con la società Alfa S.r.l. che con la società Beta S.r.l.
10. Inoltre, il Sig. Luciano risulta essere il legale rappresentante della Società Beta S.r.l. e il responsabile del personale della Società Alfa S.r.l., occupandosi dell'organizzazione dell'attività lavorativa, fornendo le necessarie direttive e indicazioni operative a tutto il personale occupato, tra cui anche il Sig. Enea, per entrambe le società. Peraltro, dalle visure prodotte (v. doc. 16) si evince inequivocabilmente che le società hanno il medesimo assetto proprietario: entrambe le società appartengono per il 99% alla figlia del Sig. Luciano, Silvia, e per l'1% al Sig. _____, che, a quanto consta, risulta essere il compagno di Silvia; inoltre, la figlia del Sig. Luciano/Silvia è stata legale rappresentante di Beta S.r.l. prima del Sig. Luciano. Le due società hanno la medesima sede legale (via Estense – FE) e la medesima unità locale sita in via Comacchio (FE); lo stesso indirizzo e-mail come contatto per entrambe le società (v. doc. 17).
11. Peraltro, all'epoca dei fatti, tra le società Alfa S.r.l. e Beta S.r.l. vi era un uso promiscuo della manodopera e dei locali, come si evince anche dalla circostanza che tutti i lavoratori dipendenti dell'una o dell'altra società, compreso il ricorrente, abbiano sempre fatto riferimento allo stesso soggetto (Sig. Luciano) per ogni esigenza connessa all'attività lavorativa, e che, per quel che qui rileva, il ricorrente, mentre era alle dipendenze di Beta S.r.l., sia stato inviato in Alfa S.r.l. a svolgere mansioni di sbavatura lamiera (già sua precedente mansione).
12. Entrambe le società datrici di lavoro, inoltre, come confermato dalle visure prodotte (v. doc. 16), facevano (e fanno tuttora) capo alla medesima famiglia. Peraltro, le stesse operano all'interno del medesimo ciclo produttivo, tanto che le lamiere che escono dalla catena di produzione di Alfa S.r.l., vengono portate in Beta S.r.l. per ulteriori lavorazioni e, una volta finite, consegnate alla committente.
13. In data 02.12.2015, il ricorrente ha ricevuto a mezzo raccomandata a/r una contestazione disciplinare in cui si affermava, in termini assolutamente generici, pretestuosi, infondati e del tutto immotivati, che in data 27.11.2015, il lavoratore “*non stava svolgendo, come avrebbe dovuto fare, il suo lavoro, ma stava tenendo discorsi offensivi nei confronti della datrice di lavoro e della società committente, procurando forti disagi e*

causando danni alla S.r.l.” (v. doc. 14).

14. Sorpreso dal contenuto della predetta contestazione e tenuto conto della palese infondatezza della stessa, il ricorrente si è rivolto subito all’Organizzazione Sindacale di appartenenza (CGIL), al fine di poter esercitare il proprio diritto di difesa.
15. In data 12.12.2015 si è tenuta l’audizione orale (v. doc. 18), ma al procedimento disciplinare non è seguita alcuna sanzione. Nonostante ciò, a partire da quello stesso giorno, al lavoratore è stata impedita la corretta esecuzione dell’attività lavorativa.
16. In data 23.12.2015 il ricorrente presentava richiesta di intervento alla Direzione Territoriale del Lavoro (v. doc. 19).
17. Il ricorrente, per il tramite della propria O.S., con raccomandata in data 12.01.2016, contestava e impugnava tutti i contratti di lavoro (v. doc. 20), chiedendo il riconoscimento di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno, rivendicando altresì ogni conseguente diritto di natura retributiva e contributiva e offrendo formalmente la propria prestazione lavorativa.
18. In data 06.02.2016, il legale rappresentante della società Alfa S.r.l. ha richiesto alla Commissione Provinciale di Conciliazione per le Controversie di Lavoro (con sede in Ferrara) la convocazione per un tentativo di conciliazione (doc. 21) ai sensi dell’art. 410 c.p.c., avente ad oggetto una richiesta risarcitoria nei confronti del lavoratore del tutto infondata, non supportata da alcun elemento di fatto e del tutto priva di *petitum* e *causa petendi*. Il ricorrente, per il tramite della sua O.S., si opponeva a tale pretestuosa istanza (doc. 22).
19. A seguito della ingiustificata sospensione del rapporto di lavoro, con conseguente grave pregiudizio economico, e del comportamento tenuto dalla società Alfa S.r.l., il ricorrente non ha avuto altra scelta che rassegnare in data 12.02.2016 le proprie dimissioni per giusta causa (individuabile nella volontà della società datrice di lavoro di porre il rapporto in stato di “congelamento”)(v. doc 23), alle quali, contrariamente a quanto *ex lege* previsto (art. 2119 c.c.), non ha fatto seguito alcuna erogazione dell’indennità sostitutiva di preavviso.
20. Nonostante le numerose lettere di messa in mora (v. doc. 24) e i ripetuti tentativi di giungere ad una soluzione stragiudiziale della controversia (v. doc. 25), i quali non hanno sortito alcun esito, il lavoratore non ha ancora visto riconosciuti i propri diritti e si vede pertanto costretto ad instaurare il presente giudizio.

MOTIVI DEL RICORSO

1. Sulla sussistenza di un unico centro di imputazione:

La Corte di Cassazione, con sentenza 22/02/95 n. 2008, ha dichiarato che “*Perché venga affermata l’esistenza di un unico rapporto di lavoro tra un dipendente e più datori di lavoro, o comunque tali da formare un gruppo così*

strettamente collegato da costituire un unico centro di imputazione di rapporti giuridici, occorre che ricorrano i seguenti requisiti: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori che fruiscono dell'attività del lavoratore". I medesimi criteri di individuazione sono stati ribaditi in numerose pronunce della Suprema Corte (Cass., 10 aprile 2009, n. 8809; Cass., 8 ottobre 2007, n. 3242; Cass., 25 ottobre 2004, n. 20701; Cass. 12 febbraio 2013 n. 3482, Cass., 11 novembre 2014, n. 23995) e sono stati recepiti anche dalla giurisprudenza di merito.

Nel caso di specie si ritiene siano presenti tutti i criteri individuati dalla giurisprudenza, come di seguito esposto.

A) Unicità della struttura amministrativa.

Dalle visure camerali in atti (v. doc. 16) si evince che le società convenute hanno la stessa sede legale, oltre alla medesima unità locale. Si evidenzia, inoltre, come vi sia piena coincidenza fra assetto proprietario e assetto direzionale (almeno fino al 2014), sia dal punto di vista formale, essendo la Sig.ra Silvia legale rappresentante di entrambe le società, che fattuale, esercitando ogni potere il Sig. Luciano.

Per di più, tutti i contratti stipulati dal Sig. Enea con le società convenute sono stati sottoscritti con il Sig. Luciano presso il medesimo ufficio sito in via Estense (FE).

B) Connessione funzionale tra le imprese e correlativo interesse comune.

Nello specifico, si fa notare l'integrazione tra le attività esercitate dalle società convenute: infatti, la società Alfa S.r.l. ha il compito di rifinire, presso i locali di Gamma S.r.l., le lamiere in ferro, che vengono inviate al capannone della soc. Beta S.r.l. per essere lavorate e riportate presso i magazzini di Gamma (cfr. punto 12 esposizione dei fatti).

C) Coordinamento tecnico-amministrativo-finanziario, tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune.

A precisazione di ciò, così come affermato dalla Suprema Corte: *“l'esigenza di individuare con precisione un unico centro d'imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro (...) risponde al dato normativo base dell'art. 2094 c.c. che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del datore di lavoro e cioè di chi, di fatto, detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente”* (Cass. 4274/2003). Inoltre, con sent. n. 25270/2011, si specifica che ***“l'individuazione del datore di lavoro avviene secondo una concezione realistica”***.

Infine, occorre ulteriormente sottolineare che *“in presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti della società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale spettante alla stessa sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in*

capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione nel quale l'attività lavorativa è inserita con carattere di subordinazione" (Cass. 29/11/2011 n 25270).

Come è stato ampiamente evidenziato, il ricorrente è sempre stato sottoposto al potere direttivo, disciplinare e gerarchico del Sig. Luciano, sia nel rapporto lavorativo intercorso con Alfa S.r.l., sia con Beta S.r.l. (rif. punti 8, 9, 10, 11 di cui alla narrazione).

D) Utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari di distinte imprese.

Come risulta dall'esposizione dei fatti (cfr. punto 11), è evidente come nel caso di specie si sia verificato un uso promiscuo del personale fra le due società convenute: non di rado accadeva che lavoratori della società Alfa S.r.l., tra i quali il Sig. Enea, svolgessero attività a favore della società Beta S.r.l.

A conferma della "concezione realistica", sopra richiamata, ai fini dell'individuazione del rapporto di lavoro effettivamente concretatosi tra le parti, il fatto che il Sig. Enea sia stato indotto dal Sig. Luciano a sottoscrivere le dimissioni personali da Beta S.r.l., con la garanzia di essere riassunto alle medesime condizioni contrattuali presso la società Alfa S.r.l., evidenzia come la società Alfa S.r.l. abbia in concreto gestito l'attività lavorativa del Sig. Enea sotto l'aspetto organizzativo, gerarchico ed economico, e abbia usufruito delle relative prestazioni assumendo nei confronti dello stesso la veste di effettivo datore di lavoro, in luogo della società controllata Beta S.r.l., che lo aveva formalmente assunto.

Tutto ciò premesso, appare evidente come nel caso di specie sussista un unico centro di imputazione e come il comportamento illegittimo tenuto dalle società datrici di lavoro rilevi ai fini della rilevata invalidità dei contratti intermittenti.

2. Sulla nullità, invalidità e l'illegittimità dei contratti di lavoro intermittenti.

In riferimento al requisito oggettivo della continuità, l'art. 34 del D.lgs. 276/2003, *ratione temporis* vigente, stabilisce che: *"il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale [...]".*

Al contrario, nel caso di specie, il ricorrente ha svolto la propria attività lavorativa alle dipendenze delle società convenute, nel periodo 01.03.2011-12.12.2016, in modo non occasionale ma regolare e continuativo, in base a turni di lavoro prestabiliti dal medesimo Sig. Luciano in giorni fissi: dal lunedì al venerdì, dalle ore 8 alle ore 12.30 e dalle 13.30 alle ore 17 e, sistematicamente, 3 sabati al mese, dalle ore 6 alle ore 14, secondo le modalità e con le mansioni in dettaglio indicate in narrativa.

Nella prestazione lavorativa in oggetto si riscontra, pertanto, **la totale mancanza del requisito oggettivo richiesto ex lege**, in considerazione del fatto che:

- a) il CCNL di categoria applicato dalla società datrice di lavoro (v. doc. 28) nulla dispone in merito alla possibilità di fare ricorso al lavoro intermittente;

b) l'attività lavorativa effettivamente svolta (mansioni prevalenti di metalmeccanico miste a quelle di facchinaggio) non rientra nell'elenco di attività individuate dal R.D. n. 2657/1923 ai fini della legittima applicazione del contratto intermittente.

Alla luce delle suddette motivazioni in diritto, il rapporto di lavoro in oggetto non può certamente essere ricondotto allo schema legale tipico del contratto intermittente, essendo privo dei requisiti caratterizzanti richiesti dalla legge, e deve **pertanto ritenersi corrispondente alla fattispecie del contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato**, stante la fattuale e comprovata regolarità e continuità della prestazione lavorativa qui in oggetto e della costante sottoposizione al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del Sig. Luciano.

Si vuole qui, inoltre, ribadire la regola assodata, già contenuta dall'art.1, comma 1, d.lgs. 368/2001 e confermata altresì dall'art. 1 d.lgs. 81/2015, in forza della quale la fattispecie contrattuale di lavoro intermittente e/o a tempo determinato costituisca *ex lege* un'eccezione rispetto alle tipologie di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, dovendosi ritenere quest'ultimo *“la forma ordinaria di rapporto di lavoro”*.

In merito alla sussistenza, nel rapporto contrattuale in esame, **del requisito soggettivo** prescritto dall'art. 34, comma 2, d.lgs. 276/2003, i contratti di lavoro intermittenti sottoscritti dal ricorrente costituiscono una palese violazione dell'art. 6 della Direttiva 2000/78/CE (in virtù del quale le disparità di trattamento nelle condizioni di lavoro, in ragione dell'età, sono ammissibili soltanto *“laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, ..., e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari?”*), nonché dell'art. 3, lett. a) e b) del d.lgs. 216/2003, che ha dato attuazione in Italia ai principi della citata Direttiva (ci si riferisce al principio, ex artt. 1 e 3, per cui l'età della persona non deve mai essere un fattore di discriminazione in termini di accesso all'occupazione e di condizioni di lavoro, compresi criteri di selezione, condizione di assunzione, retribuzione). Inoltre, la Corte d'Appello di Milano con sentenza n. 1044/2013, ha stabilito che riservare l'applicazione di un contratto di lavoro intermittente a lavoratori individuati sulla base del solo requisito dell'età, costituisce un mezzo sproporzionato per il perseguimento dell'obiettivo di favorire l'occupazione, venendo a violare il principio di parità di trattamento (non essendo previste altre specifiche condizioni quali disoccupazione, mobilità, mancanza di formazione professionale, contenute invece nell'originario d.lgs. 276/2003, prima della sua abrogazione e successiva reintroduzione).

La Corte Costituzionale ha inoltre disposto, richiamando alcune pronunce della Corte di Giustizia UE, che *“il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve essere considerato un principio generale del diritto comunitario e che è compito del giudice nazionale, chiamato a dirimere una controversia tra privati che mette in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, assicurare, nell'ambito della sua competenza, la tutela giuridica che il diritto comunitario attribuisce ai singoli, garantendone la piena efficacia e disapplicando le disposizioni eventualmente confliggenti della legge nazionale”*.

Pertanto, il contrasto tra normativa interna ed europea, comportando la violazione del divieto di non discriminazione, determina di diritto la disapplicazione della normativa interna confliggente che disciplina il contratto intermittente.

Da tali premesse, si ritiene doversi operare la conversione dei numerosi contratti di lavoro intermittente stipulati in un unico rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

A supporto delle suddette argomentazioni circa l'illegittimità del contratto intermittente applicato deve ritenersi, **in aggiunta, superato il tetto massimo delle 400 giornate lavorative**: infatti, il D.L. 76/2013, convertito in l. n. 99 del 09/08/2013, ha introdotto per i contratti intermittenti il limite di 400 giornate **di effettivo lavoro** nell'arco dei 3 anni solari riferite al singolo rapporto di lavoro.

Poiché nel caso di specie, sulla base dei prospetti giornalieri redatti dal caposquadra (v. doc. 12) risulta provato che il Sig. Enea ha senza dubbio superato la soglia sopra citata (v. doc. 26), si ritiene che debba operare la conversione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato prevista *ex lege*.

3. Sul diritto del ricorrente alle differenze retributive per il lavoro effettivamente svolto.

Dalle verifiche e dai conteggi eseguiti dall'UVL CGIL, è emerso che:

- a) la tariffa retributiva di base applicata nel contratto di lavoro individuale qui in esame, risulta essere inferiore rispetto alla tariffa di base prevista dal CCNL "Logistica, trasporto merci e spedizione" applicato dalle parti nel rapporto contrattuale in oggetto. Pertanto, il ricorrente ha diritto alla corretta applicazione del CCNL e, di conseguenza, al riconoscimento delle differenze retributive così come risultanti all'evidenza dall'allegato conteggio, con l'applicazione corretta della tariffa base relativa al V livello di inquadramento, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2094 c.c., 2099 c.c. e 36 Cost.;
- b) per tutto l'intercorso rapporto di lavoro, posta l'irregolarità dei contratti di lavoro intermittente nel tempo sottoscritti dal ricorrente, e la conseguente mancata fruizione del diritto alle ferie e ai permessi retribuiti, il medesimo ha diritto al pagamento delle indennità per ferie e permessi non goduti;
- c) relativamente alle ore di lavoro straordinario effettuate nelle giornate di sabato e non retribuitegli, il ricorrente ha diritto alle spettanze retributive previste per il lavoro straordinario, ai sensi del CCNL di categoria (cfr. art. 9, comma 6);
- d) il ricorrente, di fatto, è stato retribuito per un numero di giornate, e corrispondenti ore lavorative (risultanti dalle formali buste paga) notevolmente inferiore rispetto al numero di giornate effettivamente lavorate (risultanti dai calendari presenza compilati dal caposquadra e dai prospetti orari giornalieri del ricorrente, v. docc. 11 e 12). Di conseguenza, il ricorrente ha diritto, ex artt. 2094, 2099 c.c. e 36 Cost., alle corrispondenti complessive differenze retributive per tutte le ore di lavoro svolte (incluse tredicesima e quattordicesima mensilità, straordinario, ferie, TFR), le quali, sul presupposto della retribuzione già percepita e dell'inquadramento formale sopra riferito (V livello del CCNL predetto), ammontano complessivamente ad Euro _____, assumendo a riferimento i parametri indicati nei conteggi che qui si

intendono integralmente richiamati (v. doc. 27);

e) dovendosi poi ritenere il contratto di lavoro in oggetto subordinato a tempo indeterminato *ab origine*, si richiede l'adeguamento della retribuzione agli scatti di anzianità come stabilito dall'art. 17 CCNL "Logistica, trasporto merci e spedizione";

f) inoltre, come già rilevato, la società Alfa S.r.l., a partire da metà dicembre 2015, ha di fatto impedito al ricorrente la prestazione lavorativa, congelando così il rapporto di lavoro in atto e causandogli un notevole pregiudizio economico. Il ricorrente ha pertanto dovuto rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa (v. doc 22), ai sensi dell'art. 2119 c.c., senza però ricevere la relativa indennità prevista *ex lege* (cfr. anche Cass. 30/8/2004, Cass. 729/2001; Trib. Milano 16/4/2003), di cui si chiede ora la corresponsione.

Tutto ciò precisato, si ritiene inoltre che la condotta tenuta dalla datrice di lavoro possa essere ritenuta ritorsiva e discriminatoria.

Di fatto, a seguito dell'incontro organizzato dal ricorrente in data 12.02.2016 al fine di esercitare il proprio diritto di difesa ex art. 7 l.300/1970, le Società non hanno più richiamato il ricorrente al lavoro. Si precisa che dopo l'audizione richiesta dal Sig. Enea per difendersi e far luce sulla contestazione disciplinare, di fatto, non è seguita alcuna (né formale né informale) sanzione disciplinare, ma l'azienda ha unilateralmente e improvvisamente sospeso il rapporto di lavoro con il ricorrente a partire da quella data. In particolare, la datrice di lavoro, tramite il suo legale, nella richiesta di convocazione per tentativo di conciliazione (v. doc. 21) ha affermato che "*il lavoratore, mediante rappresentanza sindacale CGIL, probabilmente per ritorsione, ha impugnato ...*": Si vuole qui ribadire come in forza del principio di libertà sindacale, sancito dall'art. 39 Cost., il diritto del lavoratore di farsi rappresentare e assistere da una O.S. nei rapporti di lavoro, oltre che sancito nell'art. 7 St. Lav., sia un diritto sindacale inviolabile e costituzionalmente riconosciuto e garantito. Pertanto, la condotta datoriale in esame si ritiene ascrivibile alla fattispecie di **condotta ritorsiva discriminatoria** per essersi il lavoratore rivolto alla propria O.S., nel legittimo esercizio di un suo diritto, con conseguenze economiche pregiudizievoli sul suo rapporto di lavoro, tali da costringerlo a dimettersi per giusta causa. Nessun dubbio, quindi, anche in virtù di tali ultime argomentazioni, che il ricorrente abbia a tutti gli effetti pieno titolo a ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso ex artt. 2118 e 2119 c.c.

4. Sulla sussistenza di una serie di contratti stipulati in frode alla legge.

Nel rapporto di lavoro in esame, si ritiene che la successione dei 10 rapporti di lavoro intermittente (e successive proroghe) abbia di fatto costituito lo schermo normativo per occultare un effettivo rapporto di lavoro a tempo pieno e continuativo, integrando così una manifesta ipotesi di contratti stipulati in frode alla legge, in quanto, ex art. 1344 c.c.: "*Si reputa altresì illecita la causa quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa*", pur nel rispetto formale della legge. Infatti, nel caso in

esame, la norma imperativa viene violata indirettamente perché il contratto in sé è formalmente lecito, ma considerato nella sua combinazione con altri atti giuridici, integra la fattispecie e realizza il risultato vietato dalla norma.

A suffragio di quanto affermato, la Corte di Cassazione con la sentenza n. 62/2015 ha sottolineato come: *“anche la presenza di una normativa astrattamente idonea a prevenire abusi non esclude che, in concreto, ricorra un esercizio della facoltà di assumere a tempo determinato tale da integrare frode alla legge sanzionabile ex art. 1344 c.c., ipotesi che per sua natura non può che essere esaminata caso per caso, con apprezzamento del numero dei contratti di lavoro a tempo determinato, dell'arco temporale complessivo in cui si sono succeduti e di ogni altra circostanza fattuale emersa in atti, apprezzamento riservato al giudice di merito”*.

5. Sulla responsabilità solidale della Committente ex art. 29 d.lgs. 276/2003.

La sussistenza del contratto d'appalto tra la società Alfa S.r.l. – datrice di lavoro – e la società Gamma s.r.l. – committente – risulta pacifica tra le parti, essendo, come già rilevato, oggetto di riconoscimento confessorio da parte della società datrice di lavoro (v. doc. 14).

La norma di cui all'art. 29 comma 2 del d.lgs. 276/2003, *ratione temporis vigente*, disciplina e sancisce la garanzia, per i crediti da lavoro, della responsabilità in solido del committente con l'appaltatore - datore di lavoro. La norma dispone, infatti, che in caso di appalto di opere o servizi (come nel caso qui in esame) il committente deve rispondere in solido con l'appaltatore per i crediti retributivi, ivi comprese le quote di TFR, contributivi ed i premi assicurativi maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto. L'attuale disciplina assoggetta la relativa azione ad un regime processuale speciale e derogatorio che si compone di un litisconsorzio necessario tra committente e appaltatore.

Pertanto, sulla base delle argomentazioni di diritto e di fatto qui esposte, si invoca la responsabilità solidale della Committente società Gamma S.r.l., ai sensi dell'art. 29 d.lgs. 276/2003, relativamente al credito da lavoro maturato dal ricorrente, che ha prestato la propria attività lavorativa presso la committente nell'ambito dell'appalto, e complessivamente pari a Euro _____ (comprensiva delle differenze retributive e del lavoro straordinario non retribuito).

* * * * *

Per tutto quanto sopra esposto, con riserva di più ampiamente illustrare, dedurre e contro dedurre in sede di discussione, il sottoscritto procuratore chiede che l'Ill.mo Tribunale di Ferrara – Giudice unico del Lavoro, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti e di discussione della causa ai sensi dell'art. 415 c.p.c., voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI.

Nel merito, in via principale:

A) accertato e dichiarato che la società Alfa S.r.l. e la società Beta S.r.l. ai fini del rapporto di lavoro, sono riconducibili ad un unico centro d'imputazione di interessi, riconducibile ad Alfa S.r.l., e che sono pertanto solidalmente responsabili nei confronti del ricorrente per l'intero periodo di causa (01.03.2011-12.02.2016);

- accertata e dichiarata l'esistenza di un contratto d'appalto tra la società Alfa S.r.l. e la società Gamma S.r.l.;
- accertato e dichiarato che il ricorrente, per l'intero periodo di causa (01.03.2011-12.02.2016), ha svolto mansioni di saldatore, batti-ferro e batti-lamiera presso i locali della Committente, tutte riconducibili al livello V del CCNL "Logistica, trasporto merci e spedizione";
- accertata e dichiarata la nullità/invalidità/ illegittimità dei 10 contratti di lavoro intermittente, e delle rispettive proroghe, stipulati tra il ricorrente e la società Alfa S.r.l. e, stante il centro unico d'imputazione, anche con la società Beta S.r.l., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, dal 01.03.2011 al 12.02.2016, per i motivi di cui al presente atto;
- **dichiarare** la sussistenza di un unico e ininterrotto rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato a far data dal 01.03.2011, ai sensi e per gli effetti dell'art. 34, d.lgs. 276/2003 e, per l'effetto, **condannare** la società Alfa S.r.l. in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere a favore del ricorrente, *ex artt.* 2099 c.c. e 36 Cost., per l'intero rapporto di lavoro considerato e, in base alla corretta applicazione dei minimi tabellari previsti dal CCNL di settore, la somma complessiva di Euro _____, a titolo di differenze retributive, maggiorazioni per lavoro straordinario, ratei tredicesima mensilità, festività, ferie, permessi non goduti né, tuttavia, percepiti, TFR, indennità sostitutiva di preavviso dovuta *ex artt.* 2118 - 2119 c.c. e non corrisposta, *ovvero* alla diversa somma che verrà accertata in corso di causa, oltre a rivalutazione monetaria e interessi legali dalla data di maturazione sino all'effettiva soddisfazione;
- **condannare** in via solidale, *ex art.* 29 comma 2 d.lgs. 276/2003, la società Committente Gamma S.r.l. al pagamento di € _____ per le ragioni indicate in ricorso;

B) accertata e dichiarata la sussistenza di una giusta causa di dimissioni *ex art.* 2119 c.c., **condannare** Alfa S.r.l. al pagamento a favore del ricorrente dell'indennità sostitutiva del preavviso, pari a € _____ .

In via subordinata: qualora non dovesse ritenersi sussistente un unico centro d'imputazione in capo alla sola società Alfa S.r.l., si chiede di:

- accertare e condannare la medesima società Alfa S.r.l., in quanto datrice di lavoro prevalente, alle medesime richieste retributive in merito alle differenze spettanti, sulla base delle medesime dichiarazioni e dei medesimi accertamenti sopra richiesti, in riferimento al solo rapporto di lavoro

con essa sottoscritto dal ricorrente;

- accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro tuttora in corso tra il ricorrente e la società Beta S.r.l., stante l'invalidità delle dimissioni addotte dal ricorrente in quanto non convalidate, per il periodo decorrente dal 25.08.2014 ad oggi;

di conseguenza, condannare la medesima alla somma complessiva di Euro _____ a titolo di differenze retributive, maggiorazioni per lavoro straordinario, ratei tredicesima mensilità, festività, ferie, permessi non goduti né, tuttavia, percepiti.

In via ulteriormente subordinata: accertare e condannare la società Alfa S.r.l. al pagamento, in favore del ricorrente, della somma di Euro _____, a titolo di differenze retributive o alla diversa somma che verrà accertata in corso di causa, con riferimento ai periodi e all'attività lavorativa che risulteranno effettivamente prestati dal Sig. Enea.

In ogni caso, condannare le convenute, per quanto di loro competenza, alla regolarizzazione contributiva della posizione del ricorrente.

Con vittoria di spese e compensi di giudizio, oltre spese generali al 15%, c.p.a. e IVA.

* * * * *

MEZZI ISTRUTTORI

A. Si chiede l'ammissione di **prova testimoniale e per interpello** del legale rappresentante della convenuta Alfa S.r.l. e della convenuta Beta S.r.l. (ad oggi Sig. Luciano) su tutte le circostanze capitolate nella parte in fatto del presente ricorso, che qui si intendono integralmente riportate, epurate da eventuali elementi valutativi dettati da esigenze espositive, e su quelle di seguito indicate, precedute dalla locuzione "*vero che*":

- 1) con riferimento al periodo dall'1.03.2011 all'02.08.2014 e, successivamente, dal 03.11.2014 al 12.02.2016 il signor Enea, in forza della società Alfa S.r.l., è stato adibito alle mansioni di saldatore, batti-ferro e sbavatura delle lamiere;
- 2) con riferimento al periodo dal 25.8.2014 al 31.10.2014 il Sig. Enea ha svolto, all'incirca, per due settimane le mansioni di carpentiere, ritornando poi presso i locali della committente Gamma S.r.l. a svolgere le mansioni di batti ferro, sbavatura lamiere e saldatore;
- 3) il Sig. Enea con riferimento al periodo dal 01.03.2011 al 12.02.2016 ha lavorato 40 ore a settimana, dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle 12.30 e dalle ore 13.30 alle ore 17;
- 4) il ricorrente ha lavorato, oltre che dal lunedì al venerdì per 8 ore al giorno, mediamente 3 sabati al mese con riferimento al seguente periodo, dal 01.03.2011 al 12.02.2016;
- 5) Alfa S.r.l. era dotata dei mezzi e dei materiali necessari al compimento del servizio affidatole da Gamma S.r.l. e doveva rispondere a quest'ultima del risultato finale e di eventuali inadempienze;

- 6) Gamma S.r.l. versava un corrispettivo in danaro a Alfa S.r.l. per l'attività da questa compiuta;
- 7) il risultato produttivo di Alfa S.r.l. doveva essere conforme a quanto richiesto da Gamma S.r.l.;
- 8) sia per i dipendenti di Alfa S.r.l. che di Beta S.r.l. il Signor Luciano costituiva il punto di riferimento in ordine alla modalità di svolgimento dell'attività, a richieste di permessi, ferie e per ogni altra esigenza;
- 9) sia alle dipendenze di Alfa S.r.l. che alle dipendenze di Beta S.r.l. il Signor Enea riceveva dal Signor Luciano le quotidiane disposizioni via sms circa i compiti da svolgere e gli interventi da effettuare, con indicazione anche del luogo in cui recarsi;
- 10) era sempre il Sig. Luciano, con riferimento a entrambe le Società, a formulare provvedimenti disciplinari, quali eventuali rimproveri verbali, scritti, multe o sospensioni dal servizio e/o dalla retribuzione, ai dipendenti;
- 11) il ricorrente ha sottoscritto tutti i contratti di lavoro [v. sub docc. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 che qui Vi si presentano] presso il medesimo ufficio sito in alla presenza del Signor Luciano;
- 12) il Sig. Luciano, con riferimento a tutto il periodo dal 01.03.2011 al 12.02.2016, era presente sulla postazione di lavoro del ricorrente e impartiva le indicazioni relative allo svolgimento delle mansioni di sbavatura delle lamiere, batti-ferro, saldatore e carpentiere;
- 13) i dipendenti di Alfa s.r.l. venivano spesso inviati in Beta S.r.l. a svolgere la propria prestazione lavorativa;
- 14) le lamiere, così come risultanti all'esito della lavorazione in Alfa S.r.l., venivano poi portate in Beta S.r.l. per ulteriori lavorazioni;
- 15) dica il teste se il ricorrente ha rivolto frasi offensive verso la datrice di lavoro e verso la società committente il giorno 27.11.15 durante lo svolgimento delle proprie mansioni;
- 16) dica il teste se a seguito della contestazione disciplinare il signor Enea è stato chiamato a prestare la propria attività lavorativa;
- 17) dica il teste se a seguito delle dimissioni per giusta causa del 12.02.2016, al ricorrente sia stata erogata l'indennità sostitutiva del preavviso;

Si indicano come testi, salvo altri che ci si riserva di nominare all'esito delle difese avversarie, il Sig. Massimiliano Diolaiti, per UVL – CGIL Ferrara

nonché gli altri colleghi di lavoro del ricorrente tra cui il Sig. _____ caposquadra,

- B.** Ammettersi prova contraria sugli eventuali capitoli di prova avversari che dovessero essere formulati e ammessi.
- C.** Voglia il Giudice ordinare alle convenute, ai sensi dell'art. 210 c.p.c, la produzione in giudizio del contratto d'appalto o dei contratti d'appalto intercorsi fino ad oggi tra Gamma S.r.l. e Alfa S.r.l., oltre

alle relative fatture.

D. Riservata ogni altra deduzione argomentazione istanza istruttoria, tra cui indicazione di altri capitoli di prova e nominativi di testi, a seguito delle difese avversarie.

Si producono:

- 1) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 01.03.2011 fino al 31.07.2011 concluso con Alfa S.r.l.
- 2) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 22.08.2011 fino al 15.10.2011 concluso con Alfa S.r.l.
- 3) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 24.10.2011 fino al 23.12.2011 concluso con Alfa S.r.l.
- 4) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 02.01.2012 fino al 31.03.2012 concluso con Alfa S.r.l. con proroga fino al 30.06.2012
- 5) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 01.07.2012 fino al 04.08.2012 concluso con Alfa s.r.l. con proroga fino al 17.07.2013
- 6) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 18.07.2013 fino al 03.08.2013 concluso con Alfa S.r.l.
- 7) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 26.08.2013 fino al 21.12.2013 concluso con Alfa S.r.l. con proroga. fino al 27.12.2013
- 8) Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato con decorrenza dal 07.01.2014 fino al 30.04.2014 concluso con Alfa S.r.l. con proroga fino al 02.08.2014
- 9) Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, a decorrere dal 25.08.2014 con Beta S.r.l.
- 10) Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con la Società Alfa S.r.l. concluso il 03.11.2014
- 11) Copia calendari presenza compilati dal caposquadra Sig. _____
- 12) Prospetti giornalieri compilati dal Sig. Enea
- 13) Copia buste paga
- 14) Copia della raccomandata a/r datata 02.12.2015 con oggetto “ richiamo disciplinare”
- 15) Copia dei tabulati telefonici del Sig. Enea/ sms
- 16) Copia delle visure camerali delle società Alfa S.r.l. e Beta S.r.l.
- 17) Estratto contenuto pagina web http://_____
- 18) Copia del verbale dell'audizione orale relativa alla lettera di contestazione datato 12.12.2015
- 19) Copia di richiesta di intervento alla Dtl inoltrata dal ricorrente in data 23.12.2015
- 20) Copia della raccomandata del 12.01.2016 avente ad oggetto l'impugnazione di tutti i contratti di

lavoro intermittente

- 21) Copia della richiesta di convocazione da parte della controparte per tentativo di conciliazione datata 06.02.2016;
- 22) Copia della non adesione alla richiesta di tentativo di conciliazione inviata dal ricorrente alla Dtl di Ferrara datata 15.02.2016;
- 23) Copia raccomandata a/r contenente le dimissioni del ricorrente datata 12.02.2016
- 24) Copia della raccomandata r/r contenente il sollecito alle spettanze retributive e messa in mora indirizzata a Alfa S.r.l. datata 05.03.2016 e messa in mora della società Gamma S.r.l.
- 25) Mail tra avvocato controparte e O.S. del ricorrente per giungere ad una soluzione stragiudiziale della controversia
- 26) Copia del conteggio del superamento delle 400 giornate di lavoro
- 27) Copia prospetto monte ore effettuate e conteggio della retribuzione percepita e da percepire effettuati dal Sig. Massimiliano Diolaiti
- 28) Copia CCNL "Logistica, trasporto merci e spedizione".

Ferrara, data

Avv. _____

 DICHIARAZIONE DI VALORE

Ai fini del versamento del contributo unificato, ai sensi dell'art. 14 d.p.r. 115/2002, si dichiara che il valore della causa è pari a _____ euro e che il presente procedimento è soggetto al pagamento di un contributo unificato pari a € _____.

Oppure

non è soggetto al pagamento del contributo unificato poiché il reddito imponibile Irpef di parte ricorrente risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi che si allega (doc. ____) è inferiore a € 34.585,23.

Avv. _____