

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE CIVILE DI PADOVA  
SEZIONE CONTROVERSIE DEL LAVORO

IL GIUDICE

DOTT. MAURO DALLACASA

Esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti,  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 2173 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno  
2016,  
promossa

da:

(Avv. G. Moro),

contro

(Avv. E. Barraco, A. Silzia),

In punto a:

**INTERMEDIAZIONE ILLECITA**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO e MOTIVI DELLA DECISIONE**

I ricorrenti, dipendenti della coop. Popular, inquadrati al primo livello del c.c.n.l. Multiservizi, erano impiegati nell'esecuzione del contratto di appalto che era stato assegnato alla suddetta cooperativa dal Consorzio ... e il cui committente era ...; tale contratto aveva ad oggetto i servizi di logistica del magazzino di Mestrino. Le mansioni dei ricorrenti erano quelle di "picker", addetto cioè al prelievo e movimentazione della merce.

I ricorrenti hanno allegato che tutti i mezzi strumentali necessari allo svolgimento dell'appalto erano in proprietà del committente; che le direttive

di lavoro erano ricevute direttamente da [redacted], sia attraverso un terminale mobile di cui i lavoratori disponevano, sia, in un successivo momento, a voce, tramite un collegamento mediante cuffie e microfono. Tale sistema di controllo consentiva ad [redacted] di conoscere in tempo reale le operazioni svolte dal singolo e la durata di ciascuna di esse.

I ricorrenti hanno anche allegato che il lavoro era controllato dal Direttore della logistica di [redacted] e da un suo collaboratore, che provvedevano a richiamare i lavoratori che non compivano il numero minimo di operazioni orarie richieste.

I ricorrenti hanno altresì rivendicato l'applicazione del c.c.n.l. del terziario e del commercio, applicato da [redacted], con inquadramento al quinto livello (secondo le declaratorie di "addetto al controllo ed alla verifica delle merci" e di "preparatore di commissioni"), ovvero l'applicazione del c.c.n.l. Multiservizi, applicato dalla coop. [redacted], con inquadramento al terzo livello (secondo le declaratorie di "operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione" e "aiuto magazzinieri").

I ricorrenti hanno perciò chiesto che si accerti lo svolgimento di un rapporto di lavoro direttamente con [redacted] s.r.l., con condanna di quest'ultima al pagamento delle differenze retributive dovute, in subordine hanno rivendicato da [redacted] e Consorzio [redacted], in solido, ex art. 29 d.lgs. 276/03, le somme dovute dal datore di lavoro, sulla base del corretto inquadramento secondo il c.c.n.l. Multiservizi.

[redacted] si è costituita in giudizio, mentre il Consorzio [redacted] è rimasto contumace.

[redacted] ha riconosciuto che i lavoratori svolgevano l'attività di picker, che operavano mediante lettori ottici su cui compariva l'ordine da effettuare, prelevando poi il materiale dal camion e trasportandolo alla destinazione prevista mediante transpallet elettrici; ha allegato che la voce che indicava ai lavoratori lo scaffale ove riporre la merce tramite il sistema Voicex era una voce preregistrata; che il contratto di appalto con [redacted] era

stato disdettato in data 21.1.13 e che in data 31.5.13 era stato stipulato un nuovo contratto con la coop. [redacted]; che in data 7.6.14 era stato stipulato un accordo di conciliazione con i lavoratori precedentemente dipendenti di [redacted] tra cui alcuni dei ricorrenti.

[redacted] in relazione alle domande che muovono dall'accertamento di un rapporto di lavoro Intercorso direttamente con essa, ha excepto la prescrizione quinquennale dei crediti dalla data di cessazione del contratto di appalto (31.5.13) e la decadenza ex art. 32 lett d) l. 183/10.

L'eccezione di decadenza non tiene conto però della circostanza che il rapporto di lavoro di cui si chiede l'accertamento è proseguito anche oltre la cessazione dell'appalto con [redacted] per essere subentrata la coop. [redacted], che ha assunto i ricorrenti, senza che sia stata allegata una soluzione di continuità o una variazione organizzativa delle modalità della prestazione; di modo che il termine di decadenza non è decorso, cominciando a decorrere dalla cessazione del rapporto con l'utilizzatore (cfr, l'art 39 d.lgs.81/15 in materia di somministrazione).

L'eccezione di prescrizione non tiene conto del diverso operare della stessa dopo l'entrata in vigore della l. 92/12, a seguito della quale nessun rapporto di lavoro è assistito con certezza ex ante dalla tutela reale avverso i licenziamenti illegittimi, dipendendo la scelta tra tale tutela e quella indennitaria dall'accertamento ex post sulla natura del licenziamento e della tipologia di vizio; venendo così meno la condizione di certezza della tutela cui, per giurisprudenza costituzionale, era ancorata la decorrenza della prescrizione in corso di rapporto.

Con riguardo ai ricorrenti [redacted] ha altresì excepto la rinuncia in sede protetta ai diritti fatti valere in giudizio. Deve rilevarsi però che l'atto di transazione in cui tale rinuncia è stato incorporato riguarda il successivo rapporto di lavoro intrattenuto con [redacted] e sul piano oggettivo riguarda le pretese aventi fonte nel contratto di appalto. Tale atto dunque non può investire diritti che nascono da un

rapporto di lavoro intrattenuto direttamente con [redacted] e che pertanto suppongono non l'esistenza, ma la nullità dell'appalto.

Venendo al merito, decidere chi fosse l'effettivo datore di lavoro significa decidere chi presiedeva all'organizzazione del lavoro nel magazzino e chi quindi esercitava la direzione sui lavoratori che vi erano addetti.

Risulta dalle prove assunte che l'organizzazione del lavoro era in tutto automatizzata e il software attraverso il quale si realizzava tale automazione era nella disponibilità esclusiva di [redacted]. Ciò si verificava sia quando i dipendenti ricevevano un bar code che doveva essere letto da un terminale, sia ancor più quando il medesimo bar code doveva essere comunicato a voce ad un operatore automatico che riconosceva il lavoratore tramite un codice identificativo e che gli dava tutte le istruzioni operative.

Un concetto di subordinazione che si impari sulla nozione di eterodirezione del lavoro deve inevitabilmente tenere conto dell'evoluzione tecnologica, che ha reso in molti settori obsoleta la relazione da superiore a subordinato, rimettendo alle macchine di guidare il processo produttivo.

Ciò a maggior ragione nei settori definiti "labour intensive", dove i soggetti appaltatori non dispongono di propri beni strumentali, o ne dispongono in una misura irrilevante.

E' vero che il teste [redacted] afferma che "il controllo sui lavoratori era effettuato dal personale della cooperativa" e che "era la cooperativa che aveva stabilito il numero di operazioni che dovevano essere compiute in un'ora". In punto di fatto anche tale circostanza non è certa, perché altri testi si esprimono in modo diverso, indicando come loro superiori persone di nazionalità italiana, presumibilmente dipendenti di [redacted].

Tuttavia la questione centrale è se, ciò facendo, la cooperativa esercitava un potere datoriale autonomo ovvero svolgeva una funzione di controllo non dissimile da quella che può svolgere un capo reparto, priva di discrezionalità, essendo i ritmi e le modalità di lavoro dettati dalla committente.

Ed infatti "i picker avevano in dotazione delle cuffiette e un microfono; comunicavano un numero identificativo e una voce che credo fosse preregistrata indicava la merce da rendere e la sua collocazione fisica"... "la voce dava anche l'indicazione sulla collocazione del materiale prelevato dagli scaffali nei rolls" (testa ); "gli impiegati ci davano un foglio. Nel foglio c'erano dei codici a barre, noi dovevamo sparare su di essi. A questo punto sul palmare compariva l'indicazione di dove andare a prendere le merci" (testa ).

Quanto ai responsabili della cooperativa, il controllo su di essi era specifico e puntuale e andava oltre la predisposizione di direttive generali sull'esecuzione dell'appalto, dato che il responsabile del magazzino (dipendente ) faceva con loro due riunioni al giorno (testa ).

E' vero che non vi è prova di un diretto esercizio del potere disciplinare, anche se stando alla testimonianza , vi era una sospetta coincidenza temporale tra i richiami che i titolari della cooperativa rivolgevano ai dipendenti e i colloqui che gli stessi intrattenevano con il preposto di ; ed anche se non è convincente il teste quando afferma che i codici identificativi dei lavoratori gli erano comunicati dai responsabili della cooperativa senza un motivo specifico, ma pur sempre per evidenziare il rendimento positivo o negativo dei singoli.

Tuttavia era nelle condizioni di esercitare tale potere, quantomeno per interposta persona. Se è vero che il codice identificativo del singolo lavoratore era assegnato dalla cooperativa, è altresì vero però che esso doveva essere comunicato ad , perché il software doveva essere "alienato" a riconoscere la voce del lavoratore e ad associarlo al codice.

Rileva che tramite questo software registrava le singole operazioni dei lavoratori di potendo associare al codice un nominativo, quello che il software riconosceva vocalmente.

non ha allegato alcuna policy interna che specificasse le ragioni per le quali si disponeva di tali dati (le asserite ragioni contabili potendo essere

soddisfatte anche mediante la registrazione in anonimo delle operazioni), le funzioni direttive interne autorizzate ad acquisirle, i modi e i tempi della loro conservazione, né ha allegato di avere dato comunicazione a . . . , o tramite essa agli stessi lavoratori, della disponibilità di tali dati, attinenti alla loro prestazione lavorativa. Tantomeno si è preoccupata di richiedere a Popular di munirsi di un'autorizzazione sindacale o amministrativa al trattamento dei dati.

Si può dire anzi che il fatto che . . . si sia posta nella condizione di trattare dati di lavoratori di imprese terze, tramite strumenti potenzialmente idonei al controllo a distanza dei lavoratori, costituisce argomento ulteriore per ritenere che . . . abbia esercitato i poteri propri del datore di lavoro.

In effetti, il governo complessivo dell'attività aziendale e la direzione del lavoro dei singoli addetti possono essere intesi come una relazione informatizzata con l'apparente committente, lasciando all'apparente datore di lavoro una funzione residuale di controllo e di intervento paradisciplinare, più o meno sollecitato.

Ne consegue che . . . deve ritenersi mera interposta in rapporti di lavoro facenti capo ad . . . e che i ricorrenti devono essere considerati dipendenti di quest'ultima, da inquadrarsi secondo il livello loro spettante sulla base del c.c.n.l. da quest'ultima applicato.

Tale livello è quello allegato dai ricorrenti, perché la relativa declaratoria contempla la figura del preparatore di commissioni, che altro non è che il picker, o anche dell'addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento.

Le differenze retributive dovute sono attestate da conteggi specifici, non motivatamente contestati.

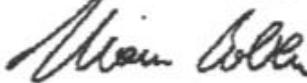
Sono dovute le spese di causa.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente decidendo, ogni diversa domanda ed eccezione rigettata,

dichiara che  
sono dipendenti di con inquadramento  
al quinto livello del c.c.n.l. del commercio;  
dichiara tenuta e condanna a corrispondere a  
la somma di € 21506,33; a la somma di €  
4575,34; la somma di € 4083,58; a  
la somma di € 6375,93; oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sino al  
saldo;  
dichiara tenuta al versamento dei contributi previdenziali e  
assistenziali dovuti per tale rapporto;  
condanna a rifondere le spese di causa, che liquida in €  
18000,00 di compensi, oltre spese generali, cp e iva.  
Così deciso in Padova, il 16.07.19.

Il Giudice est.  
Dott. Mauro Dallacasa



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Luca Torrici

Depositato in Cancelleria  
Padova, 16/7/19  
Il Cancelliere

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Luca Torrici

