



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI PAVIA
PRIMA SEZIONE

La giudice del lavoro Marcella Frangipani pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 707/2024 R.G. promossa da

Parte_1 (C.F. *C.F._1*), con il patrocinio degli avv.ti ALBERTO GHIDONI,
LAURA BIANCHI e GIORDANO STELLA

RICORRENTE

contro

Controparte_1, C.F. *P.IVA_1*, con il patrocinio dell'avv. ROSARIO SALONIA

RESISTENTE

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

- 1) previo accertamento della sussistenza di una interposizione di manodopera vietata e, comunque, di appalto illecito per violazione dell'art. 29 Dlgs 276/2003 e/o art. 38 Dlgs. 81/2015, con imputazione del rapporto di lavoro del signor *Parte_1* in capo a *Controparte_1*, accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno (e/o part time 37,50 ore settimanali e/o part time 27,50 ore settimanali o diverso regime orario che sarà accertato in corso di causa) e indeterminato fra il ricorrente e *Controparte_1*, dal 4 dicembre 2010 oppure dalla diversa data che sarà accertata in corso di causa, con e all'inquadramento nel livello D del CCNL personale non dirigente di poste italiane, ovvero, nel livello E e/o diverso inquadramento che sarà accertato in corso di causa, conseguentemente
- 2) condannare la convenuta al ripristino del rapporto di lavoro del ricorrente secondo i principi di diritto comune, nonché a iscrivere il nominativo del ricorrente nei libri paga e matricola (LUL) alle condizioni economiche e normative previste per il personale inquadrato nel livello D o, in subordine, nel livello E, e alla corresponsione in favore del ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, di una somma pari alle retribuzioni maturate dal 01.07.2024, o diversa data di giustizia, sino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, ovvero, per il diverso periodo ritenuto di giustizia, nella misura della retribuzione di 1.801,98 (livello D) o in subordine 1.652,83 euro (livello E), ovvero, nella diversa misura ritenuta di giustizia;
- 3) tutto oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al saldo
- 4) Con sentenza immediatamente esecutiva e vittoria di compensi professionali e rimborso di quanto versato a titolo di contributo unificato (=259,00 euro)

CONCLUSIONI DI PARTE RESISTENTE

Piaccia all'Ill.mo Tribunale adito, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, ed accertati i fatti così come dedotti in narrativa, rigettare ogni avversa domanda siccome infondata in fatto e in diritto e non provata.

Con vittoria di compensi professionali, oltre alle spese generali e gli accessori di legge.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. I principali fatti rilevanti per la decisione e l'oggetto del giudizio.

I documenti depositati dalle parti e le circostanze che emergono pacificamente dagli atti di causa impongono di ricostruire i principali fatti rilevanti per la decisione come di seguito descritto. Ulteriori elementi di fatto, anche dimostrati dall'attività istruttoria orale, saranno esposti nel momento in cui saranno distintamente esaminate le conclusioni del ricorrente.

Parte_1 è stato assunto da **Parte_2** e **Parte_3** (di seguito, per brevità **Pt_2**) con decorrenza dal 4 dicembre 2010; va precisato che mancano nel fascicolo telematico i docc. 2, 3 e 4 di parte ricorrente, che nel ricorso sono indicati rispettivamente come “contratto di lavoro Quoex”, come “proroga **Parte_1** e “trasformazione a tempo indeterminato **Parte_1**”, tuttavia la data di assunzione è chiaramente riportata nelle buste-paga, che offrono gli elementi necessari per la decisione in merito all'evoluzione del rapporto contrattuale anche con riguardo al regime di *part-time*, con percentuali variabili nel corso del tempo. Le buste-paga indicano le mansioni di operaio, il III livello retributivo e il luogo di lavoro (indicato come “centro di costo - reparto”), individuato negli uffici postali di Pavia. Non è, peraltro, contestato da parte resistente che il ricorrente abbia lavorato, a partire dal 4 dicembre 2010, alle dipendenze di **Pt_2** occupandosi del trasporto di prodotti postali e di attività collegate.

C orso introduttivo di questo giudizio, depositato il 23 aprile 2024, **Parte_1** unitamente a **Parte_4** che ha poi conciliato la lite, ha sostenuto che **Pt_2** fosse mera datrice di lavoro formale, nell'ambito di un appalto illecito di manodopera stipulato con **Controparte_1** e ha, quindi, chiesto l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno (o in subordine a tempo parziale) con condanna della resistente all'inserimento del proprio nominativo nel LUL alle condizioni economiche e normative previste per il personale del livello D o, in subordine, del livello E.

CP_1 si è costituita sostenendo la genuinità dell'appalto e dunque l'infondatezza delle domande proposte con il ricorso.

Con missiva inviata alla resistente il primo luglio 2024 (documento allegato alle note d'udienza depositate il 22 gennaio 2025) il ricorrente ha offerto la propria prestazione alla resistente medesima, dichiarando di aver rassegnato le dimissioni da **Pt_2** “non potendo tollerare ulteriormente le condizioni di lavoro in regime di *interposizione illecita di manodopera*”. Sulla base di questo evento, sopravvenuto rispetto al momento introduttivo del giudizio, ha rettificato le proprie conclusioni - rispetto a quelle del ricorso - come indicato nell'epigrafe di questa sentenza.

Poiché sono stati vani i ripetuti tentativi di trovare una soluzione bonaria alla lite, la stessa deve essere decisa all'esito dell'istruttoria orale svolta.

2. Il quadro normativo e giurisprudenziale rilevante nella fattispecie oggetto di causa.

Pare opportuno riportare ampi stralci di una recente pronuncia della Suprema Corte (Cass. n. 17627/2023) intervenuta in un caso molto simile a quello oggetto di questa lite, perché riguarda un lavoratore che effettuava consegne di prodotti postali quale dipendente di una società appaltatrice di **CP_1**; questa sentenza richiama le norme applicabili alla fattispecie (art. 1655 c.c. e 29 D. L.vo n. 276/2003) confermandone un'interpretazione che deve senza dubbio essere condivisa.

Così si legge nella sentenza citata: “la Corte di appello ... ha richiamato, in modo del tutto conforme alla interpretazione fornita da questa Corte di Cassazione (Sez. 6 - L, Ordinanza n. 12551 del 25/06/2020; sez. 5 - , Ordinanza n. 12807 del 26/06/2020), la piana e pacifica disciplina vigente (artt. 1655 c.c. e 29 d.lgs. 276/2003), dal cui combinato disposto si desume che, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, ai fini della liceità dell'appalto di opere o di servizi sia necessaria la sussistenza di entrambi i requisiti costitutivi del contratto, rappresentati, da una parte, dall'organizzazione autonoma e dal rischio di impresa (necessari ai fini all'esistenza dell'impresa appaltatrice e dell'azienda a monte) e, dall'altra, dell'esercizio del potere

organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto (necessari ai fini all'individuazione del datore di lavoro).

Per l'individuazione di un appalto lecito, anche endoaziendale e labour intensive, il giudice deve quindi procedere ad un accertamento complesso mirato alla verifica dell'esistenza di entrambi i requisiti costitutivi appena individuati, mentre la mancanza anche soltanto di uno dei due elementi in discorso (organizzazione di impresa con assunzione del rischio economico o direzione autonoma del personale) genera il risultato vietato dalla legge.

Ne è prova il fatto che è possibile in concreto una somministrazione illecita di personale anche da parte di un'impresa vera e genuina che sopporti il relativo rischio di impresa, dal momento che la legge autorizza alla stessa attività solo le imprese sottoposte a controllo dallo Stato.

Sicché, per un verso, la diretta utilizzazione a valle da parte del committente di personale fornito da impresa appaltatrice, ma non autorizzata alla somministrazione, sempre determina la produzione di una fattispecie interpositiva vietata; mentre, per altro verso, la mancanza di organizzazione e di autonomia a monte, fa venire meno l'appalto e di nuovo produce il medesimo risultato proibito dalla legge; perché per aversi appalto lecito è necessario che l'impresa possa esistere in quanto tale, in modo autonomo, che abbia un risultato autonomo da conseguire con la propria professionalità; la direzione del personale non è sufficiente se manca l'organizzazione autonoma a monte.

8.- Quelle in discorso configurano, quindi, due differenti manifestazioni di una medesima patologia giuridica. Posto che la mancanza di autonomia organizzativa e di rischio di impresa agisce sul momento genetico del contratto e comporta una versione per così dire hard (di manifesta illegalità) dell'appalto, in cui l'appaltatore si limita ad operare come interposto ovvero a reperire la manodopera ed a metterla a disposizione del reale datore di lavoro che poi la dirige anche nella sostanza facendo solo formalmente figurare il personale come se fosse alle sue dipendenze (limitandosi al più alla mera gestione amministrativa del personale). Laddove, invece, la mancanza di eterodirezione, ponendosi sul terreno funzionale dell'esecuzione del rapporto, integra una fattispecie più ambigua - tendente a sfuggire al controllo di legalità - ma non per questo meno grave di illiceità, quante volte la realtà di questi rapporti è dissimulata da schermi giuridici (come appunto l'appalto, spesso conferito ad una cooperativa) che mirano ad occultare l'esercizio effettivo del potere direttivo da parte dell'appaltante, a cui viene talvolta pure addetto alla bisogna un preposto che si interponga tra committente e datore di lavoro apparente ma che nulla comporta quanto alla sostanza dei poteri di direzione esercitati effettivamente dal primo (cosa che, peraltro, nel caso di specie non è stato neppure accertato in fatto posto che, al contrario, come risulta dalla sentenza impugnata, il lavoratore riceveva quasi quotidianamente indicazioni su cosa fare direttamente da parte degli stessi dipendenti di CP_1). Rimane dunque chiaro sul punto che, anche dopo la abrogazione della legge 1369/1960, quello che permane in materia è un divieto (sanzionato a livello civile, penale ed amministrativo) che concerne la fattispecie oggettiva dell'interposizione di manodopera e non la tipologia soggettiva di chi finisce per realizzarla.

Lo scopo del divieto di intermediazione è ancora quello di reprimere la scissione tra titolarità apparente del rapporto di lavoro e sua "utilizzazione effettiva", non essendo consentito, anche se accettato con contratto dalle parti, che il soggetto che investe, organizza e gode degli utili dell'attività produttiva non assuma per un verso la posizione del datore e la direzione del personale e dall'altro non assuma anche il rischio del costo (in senso ampio) del rapporto di lavoro (al di fuori dei casi in cui è oggi ammessa la somministrazione legale di manodopera.)

Questo essendo lo scopo del divieto di appalto di manodopera o interposizione fittizia, è irrilevante che il soggetto che agisce quale intermediario sia perciò titolare di una impresa con oggetto e gestione autonomi ed operi regolarmente sul mercato come imprenditore con propria organizzazione aziendale (di mezzi e di uomini) se con riferimento allo specifico contratto egli si limiti alla mera fornitura di prestazione di lavoro subordinato diretta dal committente. Quello che conta è dunque la valutazione del concreto rapporto riferita soprattutto all'esecuzione dell'attività".

3. Gli elementi di prova in merito alla genuinità o meno dell'appalto.

Alla luce dei principi sopra richiamati deve, innanzitutto, escludersi che il rischio d'impresa insito nei contratti di appalto stipulati dalla resistente con CP_1 valga di per sé solo a qualificare come legittimi quegli appalti. Solo per completezza può peraltro osservarsi, in merito all'autonomia di Pt_2 che il contenuto del capitolato limitava molto la discrezionalità dell'imprenditore: per esempio erano d cazioni molto precise sull'utilizzo dei mezzi di trasporto, che non potevano essere impiegati anche per altre consegne, seppure astrattamente compatibili con i tempi di lavoro per CP_1 (v. art. 4 del capitolato).

Dunque, se è vero - come evidenziato da parte resistente - che le penali contrattualmente previste, la possibilità per CP_1 di variare le prestazioni richieste, la proprietà in capo a Pt_2 dei mezzi utilizzati per i trasporti delineavano il rischio d'impresa, è altrettanto vero che le disposizioni stringenti del contratto d'appalto riducevano significativamente l'espressione concreta di quel rischio.

A prescindere, quindi, dall'esistenza e dall'entità del rischio d'impresa a carico di CP_1, deve porsi attenzione al contesto nel quale il ricorrente ha reso le proprie prestazioni lavorativ natura delle stesse.

Va in primo luogo evidenziato che la committente forniva indicazioni del tutto precise e vincolanti sui percorsi che gli autisti erano tenuti a compiere, senza possibilità di variazioni: le indicazioni erano fornite attraverso gli "MPT" (Moduli di Pianificazione Trasporto), ossia schemi precisi sugli uffici postali da raggiungere, con indicazione delle attività da compiere e degli orari da rispettare al minuto (docc. 12 di parte ricorrente); anche se gli stessi erano trasmessi dalla committente all'appaltatrice e solo da quest'ultima ai singoli dipendenti, non può essere trascurato che contenevano direttive assolutamente puntuali, alle quali ogni dipendente di Pt_2 era tenuto ad attenersi.

Se è vero che la giurisprudenza non è univoca nell'attribuire portata decisiva agli Cont al fine di ravvedere la genuinità o meno dell'appalto (v. le pronunce citate dalle due parti in lite, che giungono a soluzioni diverse), certamente gli MPT dimostrano la natura meramente esecutiva delle prestazioni richieste agli autisti, stabilite entro confini rigidissimi e all'interno di un'organizzazione che vedeva la continua interazione tra i dipendenti di Pt_2 e quelli di CP_1.

Ma soprattutto è l'intervento diretto della committente in caso di mancato rispetto di quanto previsto dagli Cont che evidenzia l'esercizio del potere direttivo e anche disciplinare (in termini di richiamo verbale) esercitato da CP_1 direttamente nei confronti dei dipendenti dell'appaltatrice.

In proposito, il testimone Testimone_1 dipendente di Pt_2 ha dichiarato che in un'occasione in cui loro autisti avevano ritenuto di cambiare un percorso *"siamo stati ripresi perché non venivano rispettati gli orari e quindi non l'abbiamo più fatto"*, che il richiamo sia venuto da parte del dipendente di CP_1 Tes_2 [...], all'epoca dei fatti responsabile del centro di Pavia, emerge dalla deposizione Tes_2

quale ha così riferito: *"ricordo di essere stato richiamato dalla direttrice di Parte_5 e ho ripreso i ragazzi di Pt_2 perché avevano agito in modo difforme dalle Cont poi ho segnalato la cosa alla RAM, che ha fatto una segnalazione di non conformità del servizio a Pt_2"*. Quest'ultimo passaggio (ossia la segnalazione alla committente) è certamente in linea con quanto o dal contratto d'appalto, ma il rimprovero diretto da parte del responsabile dell'ufficio non può non essere significativo di una forte ingerenza della committente nell'attività dei dipendenti di Pt_2.

Anche in merito all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale le deposizioni testimoniali (v. deposizioni di Testimone_3, Testimone_1 Testimone_4 e Testimone_2) sono concordi nel riferire che la dipendente di CP_1 Testimone_3 provvedeva al controllo quotidiano degli autisti, sia dipendenti della resistente sia dipendenti di Pt_2 senza, quindi, che per questa importante funzione l'appaltatrice avesse delegato un proprio incaric ostante il capitolato tecnico prevedesse il contrario (v. punto 4.3 del doc. 10 di parte resistente).

Ancora, Testimone_2 ha dichiarato che era solito dare direttamente *"indicazioni, ai dipendenti di Pt_2 sui prodotti da ritirare"* e ha aggiunto: *"qualche volta può essere che io venissi direttamente interpellato dai dipendenti di Pt_2 per risolvere dei problemi: per esempio se c'era un ufficio che era chiuso e non riuscivano a entrare per svolgere il lavoro, me lo dicevano e io mi adoperavo contattando la direzione dell'ufficio per fare in modo che aprisse. Se il direttore di un ufficio mi segnalava che non erano arrivati gli autisti di Pt_2 o che un mezzo da loro utilizzato non era idoneo, io contattavo o direttamente gli autisti (non avevo i numeri di telefono di tutti) o il loro referente, Testimone_1 (mi pare che il cognome fosse questo)"*.

Il testimone, al fine di sottolineare l'autonomia dell'appaltatrice, si è limitato a riferire di non essersi occupato dell'organizzazione dei dipendenti di *Pt_2* e ha citato al riguardo la concessione di ferie e sostituzioni, ma questo dato è poco significativo sulla genuinità dell'appalto, secondo quanto esposto dalla giurisprudenza di legittimità già richiamata.

Quanto l'appaltatrice fosse vincolata nella gestione dei propri dipendenti risulta poi dalle stesse condizioni contrattuali pattuite con la committente, in quanto era espressamente previsto che: *"CP_1, qualora rilevi che dipendenti e/o figure assimilabili dell'Impresa abbiano dato prova di scorrettezza, incapacità o comportamento fraudolento, o posto in essere azioni tali da creare turbamento al servizio o danni a CP_1, ne darà comunicazione all'Impresa che sarà tenuta a procedere all'immediata sostituzione"* (punti 7.3 degli accordi-quadro depositati da parte resistente).

L'ingerenza da parte dei dipendenti di *CP_1* emerge molto chiaramente anche con riguardo ai compiti di distinzione delle "bolgette" destinate a Pavia. Il testimone *Testimone_5*, ex dipendente di *CP_1*, ha così dichiarato: *"Le bolgette destinate a Milano dovevano essere separate da quelle destinate a Pavia, a cura degli autisti di Pt_2 in precedenza questo lavoro era fatto da personale interno alle Poste ma poi al transit point erano andati in pensione i dipendenti e non erano stati sostituiti, quindi se ne occupavano gli autisti di Pt_2 capitava che ci fosse talvolta confusione e pertanto io e la mia collega segnalavamo direttamente a Parte_4 e ad Controparte_3 che erano tra gli autisti più disponibili e più in contatto con il nostro ufficio, il problema perché provvedessero a risolverlo"*. Anche in questo caso, dunque, è evidente come i dipendenti di *Pt_2* fossero destinatari di indicazioni operative da parte dei dipendenti di *CP_1*.

E con riguardo alla ripartizione del materiale il testimone *Testimone_1* ha precisato che: *"ci sono stati richiami, da parte del sig. Pt_6 (dipendente di Poste Italiane N.D.R.), nel caso in cui qualcuno di noi non aveva ben diviso i prodotti come invece ci era stato richiesto"*.

Deve aggiungersi che l'interscambiabilità tra i dipendenti della committente e quelli dell'appaltatrice - tanto che questi ultimi hanno sostituito i primi andati in pensione, senza peraltro che risultino variazioni nel contratto - costituisce ulteriore elemento contrario rispetto alla genuinità dell'appalto, essendo evidente che l'appaltatrice forniva mano d'opera che veniva impiegata dalla committente secondo le proprie esigenze contingenti.

Di questa interscambiabilità ha parlato anche il testimone *Tes_2* nei seguenti termini: *"poteva capitare qualche volta che ci fosse un'assenza improvvisa di un dipendente di Pt_2 e a quel punto lo appuravamo nel momento in cui l'assente non si presentava al momento di fare il servizio; in tal caso cercavo di capire se comunque tutto il prodotto veniva portato via dai dipendenti di Pt_2 in caso diverso ricorrevi a nostri autisti "di riserva"*.

Ancora, risulta che la formazione dei dipendenti di *Pt_2* sia stata svolta, almeno in parte, da dipendenti di *CP_1*. Infatti, il testimone *Testimone_4* ha confermato il punto 19 del ricorso che, alla lettera j) precisa come lo stesso *Tes_4* unitamente ad altri dipendenti di *CP_1*, abbia formato i dipendenti di *Pt_2* per l'uso dell' di *CP_1* che quest'ultimo installare sui cellulari dei medesimi dipendenti.

Anche alcune attrezzature utilizzate dagli autisti erano di *CP_1*: i testimoni *Tes_3*, *Tes_5*, *Tes_4* e *Tes_2*, confermando il punto 19 f) e il punto 19 l) del ricorso, hanno dichiarato che i carrelli e le pistole con le *CP_1* che erano usati dal ricorrente e dai suoi colleghi erano di proprietà della resistente.

Oltre agli elementi positivi, sin qui illustrati, che dimostrano la soggezione dei dipendenti di *Pt_2* a *CP_1* e il loro completo inserimento nell'organizzazione della resistente, v'è un elemento negativo di non lieve, ossia l'assenza di un referente dell'appaltatrice al quale i dipendenti di *Pt_2* che lavoravano nella sede di Pavia di *CP_1* potessero costantemente rivolgersi.

In proposito va evidenziato che la stessa parte resistente ha indicato un unico referente, tale *Persona_1* (v. cap. 1 di prova orale dedotto a pag. 42 della comparsa), ma dall'istruttoria orale è emerso che i rapporti con *Per_1* erano tenuti esclusivamente da *Persona_2* che lavorava a Milano e si occupava solo in seconda battuta dei problemi di gestione dell'appalto (per esempio segnalava disservizi), senza mai intervenire nella gestione delle attività appaltate. Viceversa, nessuno dei dipendenti della resistente che lavoravano a Pavia ha dichiarato di conoscere quella persona e addirittura quel nome.

Neanche *Testimone_1* che parte resistente indica come "coordinatore" per la sede di Pavia (in assenza, peraltro, di qualsiasi nomina formale, diversamente da quanto previsto dalle condizioni contrattuali), può essere ritenuto come sostituto dell'appaltatrice in grado di seguire costantemente i dipendenti. In proposito si deve rilevare in primo luogo che la presenza di *Tes_1* a Pavia era saltuaria: *Testimone_3* ha dichiarato che egli *"veniva saltuariamente e faceva anche l'autista; magari per un periodo veniva diversi giorni di fila poi non lo vedevo per molti giorni, anche per settimane, e poi lo vedevo per un po' e così via"*; *Testimone_2* ha riferito che *"Testimone_1 era saltuariamente presso di noi"*. In secondo luogo, lo stesso *Tes_1* ha precisato: *"... lavoro il referente operativo di Pt_2 ossia la persona "sotto Persona_1 che lavorava negli uffici di Torino e solo poche volte è venuto a Novara o a Pavia. ... io avevo funzioni di "interfaccia" per le comunicazioni dagli uffici postali a Pt_2 ma non avevo incarichi di coordinamento degli autisti"*.

In sintesi, quindi, si deve ritenere dimostrato che l'appaltatrice si occupava della mera gestione amministrativa e contabile del personale impiegato nell'appalto (es. stipulazione dei contratti di assunzione, pagamento degli stipendi, assegnazione dei compiti, concessione di ferie e permessi), mentre tutte le altre prerogative tipiche del datore di lavoro venivano svolte da *CP_1*.

4. La costituzione del rapporto di lavoro del ricorrente con *Controparte_1*

Alla luce degli elementi di fatto e dei principi giuridici esposti nei paragrafi che precedono, deve quindi essere dichiarato costituito il rapporto di lavoro tra il ricorrente e la resistente a partire dal momento dell'assunzione del ricorrente medesimo da parte di *Pt_2* e deve essere ordinata la reintegrazione del lavoratore a partire dal primo luglio 2024, momento delle giustificate dimissioni dal datore di lavoro formale.

Il rapporto di lavoro del ricorrente con *Pt_2* è sempre stato a tempo parziale, con percentuali variate nel corso del tempo, come emerge dalle bu *a depositate*.

Il ricorrente ha sostenuto che le variazioni avvenute nel corso del tempo derivavano dalle prestazioni richieste a *CP_1* da *Pt_2* ma di non aver sottoscritto la comunicazione formale di riduzione dell'impegno lavorativo a 27,50 ore settimanali inviata dalla datrice di lavoro nell'ottobre 2023 (v. punto 34 della pag. 8 del ricorso) e di fatto già applicata da giugno 2023 (v. buste-paga) a seguito della decisione di *CP_1* di reinternalizzare parte delle attività oggetto dell'appalto.

Parte resistente non ha contestato questa circostanza, né ha svolto istanze istruttorie quali un ordine di esibizione a *Pt_2* per acquisire documenti sull'eventuale consenso del lavoratore alla riduzione dell'orario.

Ne deriva che *essere applicato il principio espresso dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui: "L'art. 5 del d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, conv. in legge 19 dicembre 1984 n. 863 (applicabile "ratione temporis"), richiede, a pena di nullità, la forma scritta, ai fini della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale o della trasformazione in quest'ultimo di un rapporto di lavoro a tempo pieno, configurando la modalità oraria come elemento qualificante della prestazione oggetto del contratto "part time". Ne consegue che la variazione, tanto in aumento quanto in diminuzione, nel corso del rapporto di lavoro, del monte ore inizialmente pattuito tra le parti integra gli estremi di una novazione oggettiva dell'intesa negoziale in essere, che postula una rinnovata manifestazione di volontà, soggetta al vincolo della forma scritta "ad substantiam"*" (Cass. n. 26109/2014); va precisato che il principio è senz'altro applicabile anche alla luce della disciplina legislativa attuale, ossia l'art. 5 del D. L.vo n. 61/2000, in luogo di quella esaminata dalla Suprema Corte.

Deve, pertanto, essere considerato, al fine di individuare il regime che parte resistente dovrà applicare nel momento della reintegrazione del lavoratore, l'orario di lavoro precedente alla riduzione.

In proposito parte ricorrente richiama la busta-paga di maggio 2023, che – a suo dire – indica 38,11 ore settimanali; tuttavia, manca tra i documenti depositati proprio quella busta-paga (tra i docc. 8-a ci sono buste-paga di vari anni, l'ultima delle quali è quella di giugno 2022, mentre tra i docc. 8-b le buste-paga sono da giugno 2023 a gennaio 2024); è necessario, pertanto, per definire il rapporto di lavoro successivo alle dimissioni, rifarsi all'ultima busta-paga depositata precedente a quella che riporta la riduzione delle ore a partire dal giugno 2023, ossia quella di giugno 2022, che riporta 36,95 ore settimanali, con *part-time* al 92,38 %.

Parte_1 ha, poi, dedotto che le ore lavorate siano sempre state superiori a quelle risultanti dalle buste-paga sostenendo, tra l'altro, che nei periodi pausa tra l'attività del mattino e quella del pomeriggio egli, come gli altri autisti, era tenuto a rimanere a disposizione, restando sul furgone nei pressi dell'ultimo ufficio postale servito nella mattinata, in attesa di recarsi a quello da servire nel pomeriggio.

Tuttavia, il testimone **Testimone_1** ha dichiarato che nella fascia oraria di cui si tratta, non retribuita, gli autisti non tornavano a casa anche qualora la distanza fosse stata tale da consentire loro di farlo, in termini di tempo, semplicemente perché la società non pagava il carburante necessario, ma *“ovviamente in quella fascia potevamo parcheggiare il furgone e muoverci a piedi in libertà”*. Si tratta, quindi, di una situazione tipica di qualsiasi lavoratore che non sia in grado, per ragioni di tempo o di costi, di trascorrere le pause di lavoro presso il proprio domicilio, mentre deve escludersi che tali pause possano essere considerate come tempo di disponibilità richiesto dalla datrice di lavoro. Ne deriva che non devono essere aggiunte all'orario indicato nella busta-paga che viene in considerazione.

Quanto poi all'inquadramento, parte ricorrente ha depositato il CCNL applicato dalla resistente (doc. 15).

Sono pacifiche e confermate dall'istruttoria orale le mansioni svolte dal ricorrente di autista, con compiti ulteriori (es.: svuotamento delle cassette postali) meramente esecutivi. Risulta, pertanto, corretto l'inquadramento del ricorrente, al momento dell'inizio del rapporto con il datore di lavoro formale, nel livello E) addetto junior, che secondo l'art. 20 del CCNL compete ai lavoratori che *“nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti”*. Dopo il biennio dall'assunzione deve però essere riconosciuto il livello D) addetto senior, sempre secondo quanto previsto dall'art. 20 ora in esame, secondo cui per il passaggio a senior è sufficiente maturare un periodo di esperienza lavorativa di 24 mesi di effettivo svolgimento della mansione.

Parte ricorrente si è riservata di proporre separata azione per le differenze retributive che, pertanto, non devono essere qui calcolate.

5. Le spese di lite.

Le spese di lite devono essere poste a carico di parte resistente secondo il criterio di soccombenza. Vengono liquidate - come indicato nel dispositivo - nel rispetto dei valori medi previsti dal tariffario professionale.

PER QUESTI MOTIVI

la giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa promossa da **Parte_1** con ricorso depositato il 23 aprile 2024:

- 1) accerta e dichiara la sussistenza tra il ricorrente e **Controparte_1** di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e parziale a partir , con inquadramento nel livello E del CCNL per il Personale non dirigente di **CP_1** fino al 3 dicembre 2012 e nel livello D a partire dal 4 dicembre 2012;
- 2) condanna **Controparte_1** a ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente, a tempo parziale pari a 36,95 ore settimanali e inquadramento nel livello D;
- 3) condanna **Controparte_1** a pagare al ricorrente la somma corrispondente alle retribuzioni maturate dal primo luglio 2024 sino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, dedotto l'*aliunde perceptum*, con rivalutazione e interessi dal dovuto al saldo;
- 4) condanna **Controparte_1** a rifondere ad **Parte_1** le spese di lite, che liquida in € 9.257,00 p 9,00 per esbor .A. se e come dovuti per legge e rimborso per spese generali nella misura del 15 % dei compensi;
- 5) si riserva di depositare la sentenza entro sessanta giorni da oggi.

Deciso all'udienza del 18 giugno 2026

La giudice del lavoro
Marcella Frangipani