



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA
SEZIONE CIVILE
SETTORE LAVORO

Il Giudice del Lavoro Dario Bernardi

A scioglimento della riserva precedentemente assunta,
pronuncia la seguente

ORDINANZA EX ART. 700 C.P.C.

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. in corso di causa M [REDACTED],
[REDACTED], domandavano
*“in via d’urgenza ordini alla società convenuta [REDACTED] in persona del legale
rapp.te pro-tempore, l’immediata riammissione in servizio a tempo pieno dei
ricorrenti, nel posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente disimpegnate,
presso l’unità produttiva costituita dal [REDACTED]
Ravenna, con inquadramento nella 3° categoria CREA 2 del CCNL Energia e
Petrolio o nelle categorie e/o negli indici CREA inferiori meglio visti”.*

[REDACTED] resisteva al ricorso.

Venivano assunti informatori all’udienza fissata per la decisione sul cautelare e posta riserva sui provvedimenti da adottarsi.

Non può sentirsi un ulteriore informatore di parte resistente posto che, fin dal decreto di fissazione dell’udienza cautelare erano state espressamente autorizzate *“sin da ora entrambe le parti a condurre all’udienza due informatori ciascuna per l’eventuale*

audizione degli stessi in caso fosse ritenuto necessario ai fini istruttori, posto che tendenzialmente l'udienza qui fissata sarà l'unica della fase cautelare”.

La scelta della difesa di [REDACTED] di limitare l'audizione per l'udienza prevista ad un solo teste, peraltro sul solo elemento del *periculum* (ed in una declinazione del tutto soggettiva – ed errata – dello stesso), importa la decisione allo stato dell'istruttoria, essendosi chiarito che l'udienza sarebbe stata tendenzialmente unica, sia per non pregiudicare il diritto (sussistendo il *fumus* e il *periculum*) dei ricorrenti alla pronta riammissione nell'organico datoriale, sia per non consentire ai testi a discarico di potere prendere contezza delle risposte date dei testi a carico (concentrazione dell'istruttoria in una unica udienza, secondo un modello che questo ufficio adotta da sempre anche per le istruttorie di merito).

All'esito dell'istruttoria cautelare svolta il ricorso d'urgenza merita accoglimento.

La sintesi dei fatti è la seguente: dopo avere lavorato presso [REDACTED], mai assunti direttamente ma tramite uno schema formale di appalto (a monte del quale si collocava peraltro una somministrazione) per un periodo di tempo che va dagli oltre 10 anni di [REDACTED] ai 5 di [REDACTED], i quattro ricorrenti domandavano in sede giudiziale di merito di vedersi riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato direttamente con [REDACTED], asserendo che gli appalti via via succedutisi nel tempo erano illegittimi.

[REDACTED] dava loro il benserivito, mettendoli alla porta (nel burocratese degli appalti e delle somministrazioni si fa uso dell'edulcorato sintagma “missione non rinnovata” al 30.9.2021, ma il senso è quello).

Secondo la giurisprudenza di legittimità costante in tema di appalto endoaziendale, *“per individuare la linea di demarcazione tra la fattispecie vietata dell'esistenza di una interposizione illecita di manodopera e quella lecita dell'appalto di opere o servizi, è necessario che il giudice accerti che all'appaltatore sia stato affidato un servizio ed un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso la reale organizzazione e gestione autonoma della prestazione, con effettivo assoggettamento dei propri dipendenti al potere direttivo e di controllo, con*

l'impiego di propri mezzi da parte dell'appaltatore e sempre che sussista un rischio di impresa in capo all'appaltatore. Ad es. si richiama Se. L n. 15693 del 03/07/2009 secondo cui "In relazione al divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, sono leciti appalti di opere e servizi che, pur espletabili con mere prestazioni di manodopera o con l'ausilio di attrezzature e mezzi modesti, costituiscano un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore e con assunzione da parte dello stesso dei relativi rischi economici, senza diretti interventi dispositivi e di controllo dell'appallante sulle persone dipendenti dall'altro soggetto. Ma anche di recente Sez. L n. 27213 del 26/10/2018 ha affermato che "Il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro in riferimento agli appalti "endoaziendali", caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore-datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo, né una assunzione di rischio economico con effettivo assoggettamento dei propri dipendenti al potere direttivo e di controllo. 4.- Occorre dunque effettuare un accertamento complesso mirato alla fattispecie concreta ed in particolare, soprattutto quando si tratta di appalti ad alta intensità di manodopera (c.d. labour intensive), attraverso un'attenta verifica dell'organizzazione aziendale e delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa; tenendo presente tutte le condizioni (servizio autonomo, organizzazione autonoma, esercizio potere direttivo, rischio d'impresa) richieste ai fini della legittimità dell'appalto dall'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, e dall'art. 1655 c.c. che esso richiama" (Cass. n. 12551/2020).

L'istruttoria svolta (sia oralmente, ma anche documentalmente) in sede cautelare ci consegna un quadro di un appalto (relativamente ai quattro ricorrenti) evidentemente fittizio, posto che tutti gli indici di veridicità dello stesso sono violati.

Si tratta del *fumus boni iuris*.

Le varie società appaltatrici che si sono succedute hanno infatti fornito mera manodopera ad [REDACTED], tanto che il pagamento del corrispettivo del negozio commerciale era semplicemente legato all'orario di lavoro svolto dai lavoratori "forniti" presso di [REDACTED].

Non si rinviene alcuno scopo o opera ulteriore rispetto a quella di svolgere una prestazione di tipo contabile per un tot di ore presso la committente, svolgendo tra l'altro i lavoratori illecitamente somministrati la stessa identica attività lavorativa (come mansioni) di altri dipendenti (colleghi di ufficio) diretti di [REDACTED].

Presso [REDACTED] i lavoratori inviati utilizzavano esclusivamente materiali di proprietà di [REDACTED].

Non è nemmeno risultata alcuna attività di coordinamento da parte dell'appaltatore del personale inviato presso [REDACTED], che rispondeva esclusivamente a propri referenti dipendenti di [REDACTED].

Peraltro i 4 ricorrenti nemmeno erano stabilmente in forze presso i soggetti appaltatori via via succedutisi nel tempo, essendo al contrario contrattualizzati in forza di contratti di somministrazione.

Inoltre, alla scadenza dei vari "appalti", i ricorrenti venivano sempre riconfermati ad opera del successivo "appaltatore", evidentemente richiesto (non può trattarsi infatti di una pura fatalità) dalla "committente" di dare continuità all'attività lavorativa degli stessi.

In questo senso hanno deposto 2 testi fondamentali, in quanto collocati – in periodi diversi, coprendosi così buona parte dell'arco lavorativo dei ricorrenti presso la resistente – in ufficio direttamente con due dei ricorrenti (ma collaborando in via frequente anche con gli altri due).

In conclusione, il negozio de quo (perlomeno limitatamente ai profili dei nostri quattro ricorrenti: non rileva che l'appalto avesse un ambito più ampio, non rileva che l'appaltatore lavorasse anche in Messico o in Australia: ogni singola posizione lavorativa deve essere valutata secondo lo schema della riconducibilità o meno ad un rapporto di lavoro subordinato o piuttosto all'appalto sulla base di una valutazione individuale e delle circostanze del caso di specie) non ha nulla a che vedere con il contratto di appalto, risultando sussistente un ampio *fumus* circa la sussistenza di una mera somministrazione illecita di manodopera.

In punto di tutele, è naturalmente possibile dare in questa sede una tutela anticipatoria di tipo reintegratorio in relazione al comportamento espulsivo di [REDACTED] sussistendo:

- 1) il *fumus* di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (in base, come detto, all'illiceità dell'appalto/degli appalti succedutisi nel tempo: ne basterebbe in realtà anche solo uno, in particolare l'ultimo, ai fini della reintegra, posto che la declaratoria dell'intera sequenza può avere effetti ad altri fini, quali p.e. in punto a decorrenza degli effetti dell'accertamento del rapporto di lavoro, con conseguente riverbero sull'anzianità di servizio e sugli istituti retributivi connessi, nonché sull'individuazione del diritto applicabile, soprattutto in relazione alle vicende estintive del rapporto di lavoro, posto che per i rapporti instaurati post 7.3.2015 si applica il D.Lgs. n. 23/2015, mentre per quelli anteriori vale ancora l'art. 18 L. 300/1970, seppure nella versione modificata ad opera della L. n. 92/2012);
- 2) il *fumus* di illegittimità dell'atto espulsivo, allo stato da qualificarsi addirittura (ed in prima approssimazione) come inesistente, con conseguente reintegra sotto tutte le possibili latitudini del diritto dei licenziamenti (dall'art. 18 al D.Lgs. n. 23/2015, ma anche secondo la teorica della c.d. "reintegra di diritto comune" che si ha in presenza di un vizio non disciplinato direttamente dal diritto dei licenziamenti).

La pronuncia “reintegratoria” si pone quale momento manutentivo cautelare del rapporto contrattuale nell’ambito di una controversia tesa alla declaratoria dell’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e non sconta ostacoli normativi né teorici di sorta.

Sussiste anche il *periculum in mora*, alla luce delle allegazioni puntuali e circostanziate, oltre che documentate (e incontestate dalla resistente, secondo la quale, comunque prima gli 800,00 euro lordi mensili, poi ora i 1.000,00 euro lordi mensili di indennità percepita dal somministrante [REDACTED] dovrebbero “bastare”), delle situazioni patrimoniali e reddituali (mutui, spese familiari, locazioni, assenza di redditi sufficienti, attesa invece l’insufficiente entità della indennità fornita da [REDACTED] dei ricorrenti, le quali evidenziano la necessità per loro di prosecuzione dell’attività lavorativa e del percepimento della connessa retribuzione, in mancanza della quale è assolutamente e concretamente a rischio la stessa sussistenza loro (per tutti) e del loro nucleo familiare (per chi ce l’ha).

Non sussiste, al contrario, alcuno dei ritenuti ostacoli processuali o ritenuti tali così come sollevati da [REDACTED] in memoria difensiva del cautelare.

La disposta integrazione del contraddittorio nella causa di merito (a cagione della circostanza che nel merito sono state sollevate anche domande di nullità dei contratti che stanno a monte il rapporto di lavoro tra i ricorrenti ed [REDACTED] e non per la sussistenza di un litisconsorzio necessario in ipotesi in cui si chieda la declaratoria di esistenza di un rapporto lavorativo nei confronti diretti della committente, non sussistendo in tale caso evidentemente un rapporto plurilaterale) qui è del tutto ininfluyente, posto che si tratta in questa sede cautelare di dare una tutela manutentiva alla situazione di fatto legata all’espulsione di ricorrenti dal luogo di lavoro ad opera del (in base al *fumus* acquisito) reale datore di lavoro [REDACTED]): due soli sono i soggetti necessariamente coinvolti in tale tranche della vicenda, il reale datore di lavoro ed il lavoratore.

Sulla “II - Sulla inammissibilità della tutela cautelare atipica d’urgenza ex adverso invocata in relazione ad una domanda costitutiva di contratti (di lavoro)” è

sufficiente notare come l'azione di accertamento del reale datore di lavoro è dichiarativa e non costitutiva (in quanto si fonda sull'accertamento di fatti già avvenuti in relazione ai quali il giudice si limita ad accertare gli stessi e a farne discendere le relative conseguenze giuridiche: *“Infatti, poiché l'azione per far valere la reale titolarità del rapporto non è un'azione costitutiva, ma dichiarativa, titolare ab origine del rapporto resta pur sempre il committente”*: Cass. n. 30490/2021) con la conseguente inconferenza di tutte le elucubrazioni possibili per il caso contrario.

Frapporre un ostacolo esecutivo pratico (*“Sulla inammissibilità dell'azione cautelare per infungibilità delle obbligazioni proprie del contratto di lavoro subordinato”*: 9. *La domanda cautelare atipica d'urgenza ex adverso azionata si palesa inammissibile anche sotto l'ulteriore profilo della incoercibilità degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro. Invero, l'infungibilità delle obbligazioni proprie del contratto di lavoro subordinato vale finanche nella fase conseguente alla reintegra ex art. 18 L. 300/70; a maggior ragione, ciò si verifica in relazione ad un contratto di lavoro costituendo ex novo*) in fase di cognizione è quello che in via proverbiale si traduce come il classico *“porre il carro davanti ai buoi”* (la difesa della ricorrente fa il paragone con l'art. 18, ma allora – proseguendo nel paragone – dovrebbe spiegare come mai le domande di reintegra non vengono ordinariamente rigettate dalla magistratura del lavoro in seguito alla possibilità da parte del datore di lavoro di non volere adempiere all'ordine di reintegra).

Come già chiarito prima, in questa sede tutto il coacervo di domande di nullità e la pluralità di soggetti convenuti (o convenendi, ex art. 102 c.p.c.) è del tutto irrilevante, posto che la fattispecie della tutela azionata è indubbiamente bi-soggettiva: datore di lavoro reale XXXXXXXXXX e lavoratore sono gli unici soggetti coinvolti e rilevanti nella vicenda dell'allontanamento dal luogo di lavoro e dalla compagine aziendale.

Da tale angolo visuale, che è l'unico possibile e qui rilevante, emerge anche l'inconferenza delle eccezioni ex art. 32 del collegato lavoro e 6 L. 604/1966, posto che comunque l'ultimo periodo non è pacificamente oggetto di alcuna decadenza (memoria difensiva nel cautelare, pag. 33: *“in ogni caso la nota trasmessa dai*

lavoratori in data 1.12.2020 sarebbe idonea a spiegare effetti nei soli confronti dell'assegnazione recante data 1.12.2018, in virtù di successive proroghe tutt'ora in corso").

In punto a *periculum*, l'unico informatore portato da [REDACTED] ha dichiarato che i ricorrenti *“sono stati messi in disponibilità, il primo mese secondo il ccnl con 800 euro; poi si passa all'art. 25 che prevede un percorso di orientamento, con un indennità di 1000 euro mensili per 6-7-8 mesi a seconda dell'età; loro sono ora in questa fase ; avendo cessato la prestazione presso DG impianti gli sono stati erogati il TFR, 13 ma e ferie; hanno ricevuto tra i 10.500 e i 12.000 EURO; sono nostri dipendenti a tutt'oggi”*.

Tale allegazione non consente in alcun modo di escludere il *periculum*, anzi lo certifica.

Da un lato, infatti, rende evidente la transitorietà della percezione de qua.

Sotto altra prospettiva, quanto ricevuto appare sicuramente inidoneo, laddove confrontato con la prevedibile durata di una causa di questo tipo (con prove orali, C.T.U., oltre al già disposto ordine di integrazione del contraddittorio), che risulta collocarsi in prossimità del limite triennale.

Del tutto stonata l'idea di escludere la reintegra presso quello che il *fumus* ci consegna essere il reale datore di lavoro sulla base dell'ipotesi che i ricorrenti possano svolgere colloqui orientativi per assumere altri incarichi e che “possano” pure essere ricollocati presso altro datore di lavoro (circostanza, peraltro, non successa).

Premesso che ogni valutazione di circostanze di fatto deve fondarsi su sottostanti regole di diritto, visto che i ricorrenti hanno diritto (qui in presenza del *fumus*, nel merito si vedrà) ad essere considerati alle dipendenze del datore di lavoro reale e a non essere espulsi dalla relativa organizzazione aziendale (sussistendo il *periculum*) sulla base di un atto inesistente, va correlativamente evidenziato che gli stessi non hanno alcun dovere di andare a lavorare da un'altra parte, presso altro datore di lavoro, avendone già uno, con il che la circostanza va ritenuta del tutto inconferente.

D'altra parte si consideri come l'art. 18, 1-3 comma non prevede – per il caso di licenziamento nullo – alcuna possibilità di detrarre dal risarcimento dovuto per il licenziamento illegittimo l'*aliunde percipiendum* (conforme sul punto l'art. 2 del D.LGS. n. 23).

Va inoltre rilevato che qui il provvedimento ex art. 700 c.p.c. ha una particolare valenza ai sensi dell'art. 24 Cost., posto che consente ai lavoratori ricorrenti di potere resistere di fronte ad una controparte dal potere economico e contrattuale del tutto fuori scala rispetto al loro, financo di resistere alla proposta conciliativa formulata dalla controparte e che, pur significativa dal punto di vista economico, postula la definitiva estromissione dal posto di lavoro in [REDACTED] e, dunque, del tutto legittimamente può essere ritenuta non appagante dai lavoratori.

Bene si comprendono le ragioni di [REDACTED], nella cui ottica – dopo avere espulso i lavoratori – la negazione del *periculum* ed il rigetto del rimedio d'urgenza con le conseguenti difficoltà dei lavoratori a “sbarcare il lunario” per la durata residua (non indifferente) del processo, rappresenterebbe un ottimo catalizzatore all'accettazione della proposta datoriale, con conseguente termine della lite.

Tuttavia il sistema, Costituzione compresa (art. 24, ma anche art. 3, 1° comma: “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge*”), permette proprio in casi come questo di superare la “legge del più forte”, nel momento in cui, attraverso gli strumenti cautelari, si garantisce che il tempo di definizione del giudizio non deve andare a detrimento della parte che appare avere ragione e viene consentito al giudice di adottare un provvedimento che impedisca di vanificare gli effetti della decisione di merito (art. 700 c.p.c.: “*...può chiedere ... al giudice i provvedimenti d'urgenza ... più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito*”).

Circa l'inquadramento dei ricorrenti, sulla base della stessa declaratoria contrattuale, risulta corretto l'inquadramento nell'area di business “*Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione*”, comparto STAFF, ove si rinviene, nella 3° categoria,

proprio la figura specifica relativa al loro profilo funzionale, ossia quello di “*tecnico di programmazione/ controllo costi*”.

Correttamente, quindi, si tratta di personale di “*staff*” del settore “*Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione*”.

Non risulta applicabile, al contrario, il comparto “*manutenzione*”, posto che la figura dell’ “*addetto attività di manutenzione*” (che appare fare riferimento in realtà ad attività manuali) è evidentemente meno specifica di quella di tecnico di controllo dei costi, che effettivamente si presta a fare da staff all’intera area business (manutenzione compresa).

Circa l’indice CREA, allo stato risulta applicabile l’indice più basso, ossia il 1°.

In conclusione, i ricorrenti vanno reintegrati nel luogo e nelle mansioni precedenti all’espulsione, con stipendio in base al CCNL applicato da [REDACTED] e collocazione al 3° livello, 1° indice crea, ponendosi le relative obbligazioni a carico di [REDACTED]. quale reale datore di lavoro.

Spese al definitivo.

P.Q.M.

1) ordina ad [REDACTED] la reintegrazione dei ricorrenti nelle mansioni e nel luogo di lavoro, con stipendio in base al CCNL applicato da [REDACTED] e collocazione al 3° livello, 1° indice crea;

2) spese al definitivo.

Si comunichi.

Ravenna, li 20/12/2021

IL GIUDICE

DOTT. DARIO BERNARDI