

TRIBUNALE DI ROMA

3<sup>a</sup> Sez. Lavoro(1<sup>a</sup> grado)- Viale Giulio Cesare,54

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

R. GEN. / 2021 Dispositivo n.

Il Giudice designato , Dott. **Mariaelena FALATO** nella causa

**TRA**

## elettivamente domiciliata in Roma, Via Germanico, 172 presso l'avv.  
Pier Luigi Panici e l'avv. Chiara Panici che la rappresentano e difendono come da  
mandato in atti

**-parte ricorrente**

**E**

#### SPA ## elettivamente  
domiciliata in VIA PO, 25/B 00100 ROMA presso l'avv. Pessi Roberto e l'avv.  
Francesco Giammaria che la rappresentano e difendono come da mandato in atti

**-parte resistente-**



All'udienza del 06/05/2022 ha pronunciato la seguente sentenza:

### **Dispositivo**

Accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiara la sussistenza di interposizione illegittima di mano d'opera.

Conseguentemente, dichiara sussistente tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ordina alla parte resistente di riammettere in servizio la ricorrente e di corrisponderle le retribuzioni maturate dal 09.06.2021, sulla base di € \_\_\_\_\_ mensili oltre accessori.



Condanna parte resistente al pagamento delle spese pari a € 2980,00 di cui € 2.720,00 a titolo di onorari oltre accessori di legge.

Roma, 06/05/2022

## IL GIUDICE

Dott.ssa Mariaelena Falato

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato # # ha adito il Tribunale del lavoro/1^ grado di Roma e - premesso che ha prestato attività lavorativa in favore della # spa resistente sin dal 17/3/2020 , precisamente presso la sede principale sita in \_\_\_\_\_ che tuttavia risultava formalmente alle dipendenze della società \_\_\_\_\_ società cooperativa a r.l. con la qualifica di operaio facchino; che in realtà ha svolto mansioni di addetta alla gestione della posta in entrata e in uscita nonché, presso l'ufficio spedizioni, mansioni di archivista addetta allo smistamento e catalogazione della documentazione bancaria e delle relative pratiche; che ha sempre preso disposizioni di lavoro da personale #; che la # è proprietaria di tutti i mezzi e strumenti che le sono stati necessari per la propria attività lavorativa; che le mansioni svolte sono peraltro estranee all'oggetto dello pseudo appalto tra # e # società cooperativa; che la prestazione di lavoro svolta è stata effettuata in totale assenza del potere direttivo e gerarchico del proprio formale datore di lavoro e cioè della # soc. coop; argomentato che per le mansioni svolte avrebbe dovuto essere inquadrata nella terza area professionale/1^ liv retributivo contratto collettivo credito; lamentato come in data 31/3/2021 sia stata illegittimamente estromessa da # e come, con lettera del 3/5/2021, abbia impugnato l'illegittima estromissione aziendale nonché l'illecito appalto; sottolineato come, in data 16.6.2021, abbia altresì impugnato il licenziamento comminatole dal formale datore di lavoro in data 9.6.2021 -ha chiesto accertarsi e dichiararsi che ha lavorato alle dipendenze della # spa a far data dal 17/3/2020 con mansioni corrispondenti all'area Terza del contratto collettivo Credito ; accertarsi e dichiararsi la illegittimità del licenziamento irrogatole in data 9/6/2021 e, per l'effetto, ordinarsi alla # # del # di riammetterla in servizio corrispondendole tutte le retribuzioni maturate dal 9/6/2021 sulla base di euro 2375,04 mensili .



Ritualmente costituitasi in giudizio, la # s.p.a. ha a sua volta contestato il fondamento della domanda e ne ha chiesto il rigetto deducendo – in particolare-di aver sottoscritto contratto di appalto con la # # # la quale , a sua volta, ha sottoscritto contratto di subappalto con la # soc. coop a r.l..

In data 6.5.2022 , rilevato che la causa non necessitava di alcuna istruttoria , il Giudice ha deciso la stessa depositando dispositivo telematico in pari data.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda va accolta.

Sostiene parte ricorrente che sin dal 17.3.2020 , pur risultando formalmente alle dipendenze di # soc. coop., ha in realtà prestato la propria attività lavorativa in favore di # s.p.a., sede \_\_\_\_\_ , e che pertanto si è qui in presenza di una mera ed illecita interposizione di manodopera.

Premesso che nel nostro ordinamento giuridico vige ancora la regola generale che il [rapporto di lavoro](#) intercorre direttamente tra chi fornisce e chi riceve la prestazione lavorativa, si ricorda – in diritto - che il contratto di appalto, disciplinato dall'art. 1655 c.c., costituisce un'operazione negoziale mediante la quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro. Nel contratto di somministrazione di lavoro, regolato dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2015, un'agenzia autorizzata si obbliga invece a mettere a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti perché svolgano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore medesimo.

La linea di confine tra le due fattispecie contrattuali va individuata alla luce dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 il quale chiarisce che:

*“il contratto di appalto (...) si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare (...) dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa”.*

Ora, ogni qual volta l'oggetto del contratto di appalto si identifichi con la messa a disposizione di una mera prestazione lavorativa, accompagnata da una scheletrica organizzazione dei mezzi impiegati dall'appaltatore per l'esecuzione dell'opera o del servizio appaltato, si configura un'ipotesi di intermediazione irregolare di manodopera. Le molteplici sfaccettature del fenomeno interpositorio hanno peraltro costituito oggetto di numerosi interventi legislativi succedutisi nel tempo , a partire dalla legge n. 1369/1960, ed hanno altresì costituito oggetto di numerosi interventi della corte di legittimità dando vita ad un corposo dibattito dottrinale e giurisprudenziale.



Sul punto si richiama, per tutte, l'ordinanza n. 3631/13.2.2020 della Cassazione con cui si è ribadito che "potrà configurarsi un appalto illecito, ovvero una somministrazione irregolare nel caso in cui il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto sia invece svolto dall'appaltante".

Si tratta di principio coerente con il d.lgs n. 276 del 2003 il quale ha disciplinato la figura dell'appalto evidenziando che l'autonomia organizzativa e funzionale dell'attività dell'appaltatore può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa.

Peraltro, già nel vigore della l. n. 1369 del 1960, la giurisprudenza di legittimità, in caso di appalto caratterizzato da uno scarso apporto di mezzi materiali, si avvaleva del criterio della diretta organizzazione, direzione e controllo dei dipendenti assunti dall'interposto da parte del committente (cfr. Cass. n. 12201 del 06/06/2011, Cass. n. 15693 del 03/07/2009): in sostanza, l'accertamento del Giudicante sarà diretto a valutare se l'intervento esercitato dal committente configuri un vero e proprio potere direttivo effettivamente incidente sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione oppure se configuri un potere – lecito – di controllo e/o anche di coordinamento avente ad oggetto il risultato delle prestazioni oggetto di appalto ( cfr. Cass. 12/4/2018 n. 9139).

Da ultimo, si ritiene utile fornire un brevissimo quadro giurisprudenziale in materia di distinzione tra appalto illecito e appalto lecito (somministrazione) e relative sanzioni:

-Si configura una somministrazione di lavoro irregolare, e quindi illecita, sia nel caso in cui difetti un'impresa reale sia pure "leggera" così come nell'ipotesi in cui l'impresa, pur se effettiva, non utilizzi la propria organizzazione nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto e non assuma quindi il rischio d'impresa in relazione all'opera o al servizio di cui al medesimo contratto. (Trib. Milano 8/10/2012, Giud. Lualdi, in Lav. nella giur. 2013, 99);

-Nel caso di un contratto di somministrazione a tempo determinato, le ragioni giustificative di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, di cui all'art. 20, 4° comma, D.Lgs. 10/9/03 n. 276, devono essere specificatamente indicate anche nel contratto di prestazione ex art. 1 D.Lgs. 6/9/01 n. 368 e devono essere debitamente provate a cura dell'utilizzatore, a pena del riconoscimento dell'esistenza ab origine di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'utilizzatore, **e della conseguente possibilità di richiedere la reintegra ex art. 18 SL in caso di illegittima risoluzione del rapporto** (Trib. Milano 10/4/2007, Est. Atanasio, in D&L 2007, con nota di Angelo Beretta, "Il lavoro somministrato: la giurisprudenza del Tribunale di Milano", 414)



-Ai sensi dell'art. 21, 4° comma, D.Lgs. 10/9/03 n. 276, è nullo il contratto di somministrazione privo dell'indicazione scritta relativa alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano al ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato (nella specie il contratto non era stato prodotto in giudizio); conseguentemente, il lavoratore deve essere considerato a tutti effetti alle dipendenze dell'utilizzatore **e, in caso di licenziamento, si applicano le conseguenze ex art. 18 SL.** (Trib. Milano 13/3/2007, Est. Bianchini, in D&L 2007, 413)

-Alla stregua di una comparazione di tipo strutturale tra le fattispecie di reato rispettivamente punite dall'art. 2, l. 23 ottobre 1960 n. 1369 e dall'art. 18 D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, si è verificata una abrogazione con effetto solo parzialmente abolitivo, giacchè solo alcuni fatti puniti dalla legge n. 1369/1960 non costituiscono più reato (la somministrazione di lavoro da parte di agenzie private abilitate e nelle ipotesi consentite), mentre per i residui casi, che rientrano nell'ambito della nuova fattispecie penale, sussiste un nesso di continuità normativa tra il precetto previgente e quello attualmente riformulato dagli artt. 4 e 18, ultimo comma, D. Lgs. N. 276/2003 valore di interpretazione autentica vincolante. (Cass. 25/8/2004 n. 34922, Pres. Dell'Anno Est. Squassoni, in Dir. e prat. lav. 2004, 2527);

-Il recesso dell'impresa utilizzatrice da un contratto di lavoro interinale illegittimo equivale a un licenziamento che, in quanto privo di giusta causa e/o giustificato motivo, dà luogo alle conseguenze di cui all'art. 18 SL. (Trib. Milano 17/11/2003, Est. Negri della Torre, in D&L 2004, 93).

Calando i principi e le norme su esposte nel caso di specie, si rileva che la # deduce, in punto di fatto, che l'unico contratto di appalto rilevante in giudizio è quello intercorrente tra essa # committente e la # # # avente ad oggetto lo svolgimento del complesso di servizi di "interscambio nazionale e locale, servizi correlati di trattamento di corrispondenza interna ed esterna, trasporti di corrispondenza al livello nazionale e locale" (confronta documento 1 fascicolo resistente). E dunque, secondo la ricostruzione offerta dalla quest'ultima avrebbe stipulato un contratto di appalto con # # # e quest'ultima avrebbe a sua volta siglato un contratto di subappalto con la società cooperativa # (formale datore di lavoro della ricorrente): conseguirebbe a quanto



sopra che la # non può essere in possesso del contratto di subappalto tra la #  
# e # società cooperativa r.l. essendo in realtà soggetto terzo rispetto agli  
stessi.

Al riguardo, in adesione ad altre pronunce di questo stesso ufficio (confronta tribunale di  
Roma numero 140 del 2022 ) a monte dell'onere probatorio sin qui esposto sta un  
**requisito fondamentale** idoneo a dar conto di una intermediazione di manodopera  
genuina : si tratta dell'allegazione e della prova, da parte del datore di lavoro formale e  
sostanziale, del contratto di appalto sottostante tra committente e appaltatrice. Tale  
principio risponde all'esigenza di consentire al Giudice di accertare e valutare la  
riconducibilità delle attività svolte dal lavoratore al contratto di appalto in questione  
nonché di accertare e verificare l'effettività , in capo all'appaltatore, del rischio di impresa  
(confronta cassazione numero 29889 del 2019 nonché Trib. Roma numero 1145 del  
2019).

L'esigenza probatoria appena evidenziata rimane del tutto inalterata nelle fattispecie in  
cui, come quella in esame, venga dedotta l'esistenza di un contratto di subappalto.

E dunque non può non rilevarsi come la legittimità dell'appalto in questione avrebbe  
richiesto l'ottemperanza , da parte della società resistente ai seguenti oneri probatori:

- Dimostrazione dell'esistenza di uno o più contratti di appalto/subappalto atti a coprire l'intero periodo dedotto in giudizio ( 17.3.2020/9.6.2021);
- Dimostrazione della riferibilità di tale/i contratto/i alle mansioni svolte dal lavoratore;
- Dimostrazione dell'effettività di una organizzazione autonoma dell'appaltatore e di un rischio d'impresa a suo carico.

Tali, dunque, i criteri cui # spa avrebbero dovuto conformare il proprio onere probatorio.

Al contrario – come esattamente osserva parte ricorrente in sede di note difensive per l'udienza del 6.5.2022 – :



-il doc. 1 depositato da # integra un contratto di appalto – peraltro con # , della quale la ricorrente non è mai stata dipendente - che copre l'arco temporale 1.4.2019/31.3.2019 ed è dunque irrilevante rispetto al periodo che qui interessa ( 17.3.2020/9.6.2021);

-il doc. 2 depositato da # integra un contratto di appalto che si riferisce alle sole sedi # di Roma dove la ricorrente – pacificamente – non ha mai lavorato ( la resistente contesta la circostanza, ma rimane comunque pacifico che la ricorrente non ha mai lavorato alle formali dipendenze di #;

-il doc. 4 depositato da # , parimenti, si riferisce ad un contratto di appalto con #

Ai dati documentali appena evidenziati va affiancata la considerazione, esplicitata da svariate sentenze, anche del Tribunale e della Corte di appello di Roma, che l'onere probatorio sopra individuato va soddisfatto con riferimento **all'intero** periodo coperto dall'appalto, posto che in alcun modo può dedursi in via presuntiva ed estendersi la continuità delle condizioni di appalto ad un arco temporale non coperto da supporto documentale ( cfr. Corte Appello Roma sent. 1487/2017, ma anche Trib. Roma sent. n. 247/2017 e tribunale Roma sent. n. 4456/2020).

Da ultimo, si evidenzia come le argomentazioni fin qui riportate non vengano meno per il solo fatto che il contratto di appalto non prevede necessariamente la forma scritta: si tratta di circostanza di diritto che non fa venir meno l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro formale e sostanziale. La # , dunque, avrebbe potuto/dovuto articolare una prova testimoniale rigorosa e dettagliata, idonea a dar conto del fatto che l'utilizzazione della ricorrente presso i propri luoghi di lavoro sia stata riconducibile ad un contratto di appalto e/o subappalto genuino . Al contrario, in sede di costituzione, la # ha chiesto di essere ammessa “alla prova contraria rispetto a quella che sarà eventualmente ammessa in favore della controparte nonché prova per testi sui capitoli da 1 a 31 “(confronta pagine 23 e 24 della comparsa). In realtà, a parte i capitoli che fanno riferimento a documenti in atti (confronta ad esempio capitoli 2,3, 4, 5); a parte i capitoli che illustrano le mansioni svolte dalla ricorrente (confronta ad esempio capitoli 8 e 9); a parte i capitoli che comportano apprezzamenti di fatto e valutazioni di diritto (confronta ad esempio capitoli 13 ,16 ,20 ,30 , 31 ), la resistente non ha formulato capitoli di prova che consentissero di provare in modo sufficientemente certo (non essendo possibile provare l'esistenza del contratto di appalto subappalto esclusivamente per presunzioni) non solo l'esistenza di contratti di subappalto, ma - soprattutto - i contenuti oggettivi e soggettivi di quest'ultimo e, infine, la riconducibilità delle prestazioni della ricorrente allo specifico appalto.

Si precisa al riguardo e a titolo esemplificativo, che al punto 14 di pagina cinque della comparsa si legge che “la modalità di fornitura del servizio in subappalto presso la predetta piazza ( ) era del resto evidenziata (rendendo quindi superflua una successiva autorizzazione da parte di #) nel richiamato allegato M laddove era espressamente concordata la presenza di numero 1 addetta per conto #): solare la totale genericità del capitolo citato.





