

GIURISPRUDENZA

**TRIBUNALE DI PESARO,
SEZIONE LAVORO, GIUDICE
DOTT. MAURIZIO PAGANELLI –
Sentenza 1° marzo 2019 N. 101/2019**

Opposizione a ordinanza-ingiunzione -
Lavoro accessorio – art. 3, comma 3,
prima parte, d.l. 12/2002 - art. 4 *bis*,
primo periodo, comma 2, d. lgs.
181/2000 - art. 39, comma 1, e 2, 112,
2008 - circolare 4/2013 Ministero del
Lavoro e delle Politiche Sociali - art. 1
d.lgs 81/2015

Così mi pare più lineare:

Una volta esclusa la riconducibilità al
lavoro accessorio (che consente al
datore di lavoro di remunerare la
prestazione lavorativa con voucher)
delle prestazioni concretamente svolte -
per difetto delle condizioni formali cui
la legge lo subordina - la qualificazione
del contratto nel cui ambito dette
prestazioni sono state svolte resta
impregiudicata.

L'art. 1, del d.lgs. 81/2015, in base al
quale “*Il contratto di lavoro
subordinato a tempo indeterminato
costituisce la forma comune di
rapporto di lavoro*”, fonda una
presunzione *iuris tantum* in favore
della natura subordinata del rapporto
stesso, superabile quindi di fronte ad
elementi di segno contrario, quali la
chiara volontà delle parti di costituire
un rapporto a tempo determinato (nel
caso di specie privo dell'obbligo di
forma scritta poiché di durata inferiore
ai 12 giorni).

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Pesaro

Il Tribunale, nella persona del giudice
unico Dott. Maurizio Paganelli ai sensi
dell'art. 429 c.p.c., all'udienza del

giorno 26/02/2019 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo grado, iscritta al N. 52/2017 R.G. promossa da:

... SOCIETÀ COOPERATIVA,

OPPONENTI

contro:

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO PESARO E URBINO,

OPPOSTO

MOTIVI IN FATTO E DIRITTO

DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 18/01/2017 gli istanti opponevano l'ordinanza di ingiunzione n. 22344 del 13.12.2016 che intimava il pagamento di € 27.901,00,00 per violazioni della normativa in materia di assunzione dei lavoratori B..., D..., K..., S..., B..., C....

Gli oppositori deducevano che, dovendo la provvedere al servizio di controllo di un evento pubblico da svolgersi a Rimini il 25 e 26 luglio 2015, in data 24 luglio 2015 comunicava alla Prefettura i nominativi del personale di cui si sarebbe avvalso. In data 4 luglio e 24 luglio 2015 acquistava un carnet di voucher per la retribuzione delle prestazioni di lavoro accessorio dei lavoratori da impiegare durante l'evento.

In data 24.07.2015 il dipendente C... accedeva al portale Inps per inserire il

nominativo dei lavoratori, la data di inizio e di fine lavori. A causa di un malfunzionamento del sistema, tuttavia, il dipendente riusciva ad inserire i nominativi solo di alcuni lavoratori, mentre per altri (quelli oggetto della sanzione) la procedura non andava a buon fine, senza che C... ne avesse evidenza.

Il 31.07.2015 la società consegnava al sig. M...V...tutti i voucher per provvedere alla distribuzione ai legittimi destinatari.

In data 06.10.2015 il sig. D... si rivolgeva alla ... di Pesaro denunciando il mancato pagamento della prestazione lavorativa. Solo a tal punto il sig. ... si rendeva conto che M...V... si era indebitamente appropriato del compenso dei colleghi, per € 600,00, proponendo querela nei suoi confronti.

Poiché i fatti come rappresentati evidenziavano l'evidente buona fede della ricorrente nonché l'insussistenza dei presupposti per l'applicazione della violazioni di cui all'art. 3, c. 3, prima parte del d.l. 12/2002, nonché dell'art. 4 bis, primo periodo, comma 2, del d.lgs. 181/2000 e dell'art. 39, c. 1 e 2, del d.l. 112/2008, i ricorrenti chiedevano l'annullamento delle sanzioni irrogate o in subordine l'applicazione nella misura del minimo edittale.

La ... si opponeva al ricorso.

Il ricorso va accolto.

L'art. 3, c. 3 del d.l. 12/2002, nella formulazione applicabile all'epoca dei

fatti oggetto di sanzione prevede che *“Ferma restando l’applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria...”*. In base al quarto comma della norma *“Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.”*.

Ciò premesso deve rilevarsi:

- a) L’impossibilità di ricondurre i rapporti di lavoro menzionati nell’ordinanza opposta nell’ambito del “lavoro accessorio”, essendo pacifico che non sia stata previamente comunicata all’Inps la loro instaurazione. Non costituisce equipollente la comunicazione alla Prefettura che non svolge istituzionalmente compiti di controllo in materia;
- b) La sostanziale irrilevanza della prova per testi chiesta da parte ricorrente, inidonea a provare il difetto di funzionamento del portale telematico, potendo a tutto concedere dimostrare l’irrilevante circostanza del mancato buon fine della procedura;
- c) La nozione di lavoro accessorio coincide sostanzialmente con le condizioni in forza delle quali un datore di lavoro può remunerare una

prestazione lavorativa con voucher. Il rispetto di tali limiti assorbe l’indagine sul profilo causale del rapporto. In dottrina prevale la tesi della natura autonoma del lavoro accessorio ma, in realtà, in difetto di una qualificazione tipica, una volta esclusa la riconducibilità delle prestazioni svolte di fatto al lavoro accessorio - per difetto delle condizioni formali cui la legge lo subordina - resta impregiudicata la qualificazione del contratto a cui dette prestazioni fanno capo.

- d) Nella fattispecie in esame gli elementi in base ai quali qualificare la fattispecie sono scarni, esaurendosi nelle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori alla ..., nelle quali essi affermano: di aver svolto attività di sorveglianza e sicurezza insieme ad altre 4 persone in occasione del Corona Sun Sets 2015; di aver concordato il pagamento a mezzo voucher, mai consegnati; di aver lavorato per un solo giorno per 8 ore. Nulla è dato sapere sulle ulteriori modalità di svolgimento della prestazione ed in particolare se ed in quale misura siano state eterodirette;
- e) L’affermazione contenuta nella circolare 4/2013, secondo cui *“il superamento dei limiti anzidetti non potrà non determinare una “trasformazione” del rapporto in quella che costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro”, ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, per la sua absolutezza non può condividersi. L’art. 1, del dlgs. 81/2015 (“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”)* può

costituire la base per una presunzione *iuris tantum* purchè non sussistano elementi di segno contrario. Nel caso in esame non vi è dubbio che le parti *non* avevano inteso costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Dall'assenza dei presupposti per l'applicazione della normativa in materia di lavoro accessorio non può quindi farsi discendere automaticamente e a prescindere da ulteriori accertamenti, la natura subordinata (e per di più a tempo indeterminato) del rapporto.

f) Poiché l'applicazione della cd. maxisanzione - come pure delle altre disposizioni oggetto di contestazione - presuppone la prova della natura subordinata del rapporto di lavoro che non è stata offerta, il ricorso va accolto. Le spese di lite sono poste in capo a parte resistente e liquidate in complessivi € 4039,00.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattese, accoglie il ricorso e per l'effetto annulla l'ordinanza di ingiunzione opposta.

Pone a carico di parte le spese di lite che liquida in complessivi € 4039,00, per compenso al difensore e spese forfettarie, oltre iva e cpa come per legge.

Pesaro li 01.03.2019.

IL GIUDICE
Dott. Maurizio Paganelli

**TRIBUNALE DI PESARO,
SEZIONE LAVORO, GIUDICE
DOTT. MAURIZIO PAGANELLI –
Sentenza 22 febbraio 2019 N.
92/2019**

Art. 2013 c.c. – riorganizzazione a seguito di fusione societaria - trasferimento lavoratore dipendente – benefit connessi al trasferimento – progetto di fusione.

La chiusura della sede può costituire un'esigenza tecnica, organizzativa e produttiva che, in base all'art. 2103 cc., legittima il datore di lavoro a trasferire il lavoratore, senza necessità di alcun incentivo economico.

Il benefit, previsto contrattualmente nel progetto di fusione societario quale incentivo al trasferimento, spetta al lavoratore ogni qualvolta questi dimostri che il proprio trasferimento rientra nel suddetto progetto. A tal fine non è sufficiente provare l'avvenuto trasferimento, ma è necessario dimostrare che la sede di destinazione rientra tra quelle identificate nel progetto di fusione e che il trasferimento non consegue ad una scelta unilaterale del lavoratore.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Pesaro

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice unico Dott. Maurizio Paganelli ai sensi dell'art. 429 c.p.c., all'udienza del

giorno 22/02/2019 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo grado, iscritta al N. 1174/2016 R.G. promossa da:
M..., rappresentato e difeso dall'avv.,

RICORRENTE

contro:
..., rappresentata e difesa dall'avv. ...,

RESISTENTE

MOTIVI IN FATTO E DIRITTO

DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 14/11/2016 l'istante, dipendente della resistente dal 02.01.2002, inquadrato nell'Area professionale B, posizione organizzativa 1, IV liello, C..., rivendicava il riconoscimento di una serie di benefit connessi al suo trasferimento dalla sede di Avellino a quella di Pesaro, disposta in data 08.03.2016, con effetto dal 08.06.2016. Deduceva che il trasferimento era da ricondursi all'attuazione del processo di fusione per incorporazione in U..., F..., M..., di cui all'accordo sindacale del 18.12.2013, e successivi. In base all'art. 7 dell'accordo suddetto, ai trasferimenti strettamente conseguenti al progetto di fusione si applicavano benefici aggiuntivi rispetto a previsti dal C... e dai contratti integrativi aziendali.

Il ricorrente, venuto a conoscenza nel mese di maggio 2015, della volontà della società di chiudere la sede di Avellino, il 25 luglio 2015 manifestava la propria disponibilità a concordare la sua futura destinazione presso diverse sedi del centro-nord Italia.

In occasione della formalizzazione della chiusura della sede di Avellino, al ricorrente fu riferito che l'Azienda avrebbe fatto ricadere la scelta del suo trasferimento su una delle preferenze manifestate.

Il trasferimento si concretizzava solo ai primi di marzo 2016, dopo che l'istante, espressamente richiesto dal responsabile del personale aziendale, formalizzava una mail con la quale chiedeva di essere trasferito presso la sede di Pesaro.

La resistente si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso. Il trasferimento non era collegabile al progetto di fusione, che prevedeva il collocamento del personale addetto alle sedi soppresse presso la sede più vicina (nel caso di Avellino a Benevento), bensì esclusivamente ai desiderata del lavoratore, che non poteva perciò pretendere alcun benefit.

Pare al decidente che il ricorso sia infondato.

Il ricorrente chiede benefit che, in base all'art. 7 dell'Accordo di fusione delle quattro compagnie assicurative, "*si applicano ai trasferimenti di sede strettamente conseguenti al progetto di fusione e di riorganizzazione U...*".

Poiché l'Accordo richiede i trasferimenti siano "strettamente

conseguenti” al progetto di fusione, l’istante aveva l’onere di provare che il proprio trasferimento inerisse al suddetto progetto.

Il trasferimento del lavoratore dipendente consiste nel mutamento tendenzialmente stabile del luogo di lavoro in conseguenza di un atto unilaterale del datore.

La sede di Avellino, presso cui il ... lavorava prima del trasferimento a Pesaro, è certamente compresa tra quelle in chiusura in base al progetto di fusione (v. doc. 7), ma ciò non basta ad integrare i fatti costitutivi del diritto

Poiché “strettamente conseguente al progetto di fusione” deve essere il “trasferimento”, nel progetto deve rientrare anche la sede di destinazione del dipendente. Il ricorrente avrebbe dovuto dimostrare che anche la sede di Pesaro rientrava nel progetto di riorganizzazione conseguente alla fusione.

Ciò anche per un’esigenza di sostanza. In base all’art. 2013 cc. il datore di lavoro può trasferire il lavoratore se ricorrono esigenze tecniche, organizzative e produttive. La chiusura di una sede costituisce un’ipotesi paradigmatica che, di per sé, non sollecita alcuna necessità di incentivo.

La previsione di incentivi al personale, invece, si giustifica pienamente nell’ambito di un piano di riallocazione ottimale delle risorse, ciò che implica la destinazione programmata del personale in nuove sedi.

Non vi sono evidenze che indichino la sede di Pesaro tra quelle presso cui il personale di Avellino avrebbe dovuto transitare e a circostanza che la destinazione del ricorrente sia stata

determinata a seguito di una trattativa “individualizzata” depone in senso opposto.

Dall’istruttoria emergono piuttosto elementi che inducono a ritenere che il trasferimento incentivato fosse quello presso la sede di Benevento e non di Pesaro.

Che fosse così si desume:

- dalla deposizione del teste M... (*“per quanto mi compete nell’ambito della procedura di confronto sindacale ricordo che a seguito di sollecitazioni da parte delle organizzazioni sindacali in data 14.7.2015 abbiamo fornito un documento di dettaglio in cui indicavamo per ciascuna delle sedi oggetto di chiusura in quale sede sarebbero confluiti i relativi dipendenti. In questo piano il personale della sede di Avellino sarebbe stato ricollocato presso la sede di Benevento”*);

- dal doc. 9 prodotto dal ricorrente (comunicazione ai dipendenti della sede di Avellino del trasferimento presso la sede di Benevento).

Per le ragioni esposte il ricorso è respinto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in complessivi € 2694,00.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattese, respinge il ricorso.

Pone a carico di parte le spese di lite che liquida in complessivi € 2694,00, per compenso al difensore e spese forfettarie, oltre iva e cpa come per legge.

Pesaro li 22.02.2019.

IL GIUDICE
Dott. Maurizio Paganelli