



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO  
SEZIONE LAVORO**

In persona della Giudice dott.ssa Aurora Filicetti ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa civile del lavoro iscritta al n.5772/2016 R.G.L. promossa da:

████████████████████

Ass. avv.ti VINCENZO MARTINO, ANNA SILVANA LAMACCHIA e IRENE  
PAPPALETTERA

**parte ricorrente**

**c o n t r o**

**C ██████████ SPA**

Ass. avv. ELIO FALARDI

**T ██████████ S.P.A.**

Ass. avv.ti CARLO BOURSIER NIUTTA e ANTONELLA FORCHINO

**parti convenute**

**Oggetto: accertamento rapporto di lavoro subordinato**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorrente sig. ██████████ ha convenuto in giudizio la T ██████████ S.p.a. al fine di veder dichiarare che è intercorso e intercorre con tale società un rapporto di lavoro subordinato a far data dal 19.12.1996, con diritto all'inquadramento dovuto e al corrispondente trattamento economico e normativo, nonché al fine di veder dichiarare l'illegittimità della estromissione di fatto dal suo posto di lavoro avvenuta il 4 maggio 2016 e la perdurante sussistenza del rapporto di lavoro con la T ██████████, con i conseguenti provvedimenti di condanna.

Il ricorrente ha convenuto, altresì, la C ██████████ S.p.a. al fine di veder dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con tale società dal 1.1.2009, con diritto all'inquadramento dovuto e al corrispondente trattamento economico e normativo, con i conseguenti provvedimenti di condanna anche nei confronti di tale convenuta.



A sostegno delle proprie domande il ricorrente ha esposto:

- di essere lavoratore esperto in informatica titolare di partita IVA;
- di aver intrattenuto un rapporto di formale collaborazione dapprima con la P [redacted] S.r.l. (a partire dal 6.5.1996) e poi con la società C [redacted] S.p.a. a partire dal 28.12.2008, in forza di contratti di appalto o di lavoro autonomo;
- di avere, peraltro, svolto a partire dal 6.5.1996 ininterrottamente la propria attività (consistita nella configurazione di sistemi hardware, software e di rete, nonché in ulteriori attività relative a tali sistemi) esclusivamente in favore di T [redacted] S.p.a.;
- di aver sempre operato presso gli uffici T [redacted] di Torino, via Reiss Romoli n. 274, ove godeva di una propria postazione di lavoro fissa, sotto la direzione di dipendenti T [redacted] da cui riceveva le direttive quotidiane circa il lavoro da svolgere, con l'utilizzo esclusivo di strumenti e attrezzature appartenenti a T [redacted], osservando orario di lavoro corrispondente a quello del personale di tale società, concordando con quest'ultima altresì il godimento di ferie e permessi individuali senza autonomia di gestione in relazione a tali aspetti;
- per contro, di non avere avuto con la P [redacted] e con la C [redacted] alcun rapporto, al di fuori della comunicazione delle ore di lavoro effettuate per T [redacted] ai fini del pagamento del suo compenso;
- di essere stato informato con e-mail del 4.5.2016 proveniente dalla C [redacted] di essere stato estromesso dall'attività lavorativa presso T [redacted].

Entrambe le convenute hanno formulato le eccezioni preliminari di cui si dirà appena oltre e hanno chiesto nel merito il rigetto delle domande proposte, deducendo:

- T [redacted], che le attività svolte dal ricorrente rientravano nei plurimi contratti di appalto stipulati prima con P [redacted] (fra il 1996 e il 2007) e poi, a partire dal 2008, con C [redacted]; che le appaltatrici avevano sempre lavorato in piena autonomia organizzativa e operativa; che il sig. [redacted], nello svolgimento della propria attività per conto dell'appaltatrice, era sempre stato gestito unicamente dai referenti della stessa; che il medesimo non godeva di una postazione fissa, ma svolgeva la propria attività nel laboratorio in cui erano collocati i computer posti a disposizione dei collaboratori esterni; che la T [redacted] non aveva mai preteso il rispetto di un orario di lavoro predeterminato da parte dei collaboratori e dei dipendenti delle appaltatrici, non ne gestiva le ferie, né chiedeva la giustificazione di permessi, ritardi, assenze, avendo, invece, sempre interloquito con i referenti delle società appaltatrici; che fu la C [redacted] a richiedere al ricorrente di redigere i documenti di rendiconto e di registrazione delle sue ore di lavoro al fine di comprovare l'effettivo espletamento dei servizi commissionati;



che il ricorrente aveva lavorato regolarmente anche nelle giornate in cui i dipendenti della T[REDACTED] erano assenti in esecuzione del contratto di solidarietà, ad eccezione dei casi in cui la sede della T[REDACTED] non era operativa; che talora la T[REDACTED] comunicava anche ai collaboratori esterni i periodi di interruzione dei servizi o altre informazioni al solo fine di garantire il coordinamento tra la committente e le appaltatrici;

- C[REDACTED], che il ricorrente aveva svolto la propria attività presso T[REDACTED] in esecuzione di un rapporto, intercorso fra il ricorrente e la medesima C[REDACTED], qualificato dalle parti come contratto di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c.; che il ricorrente, quale lavoratore autonomo, non era pertanto vincolato al rispetto di un orario di lavoro, non era inserito nell'organizzazione aziendale della C[REDACTED], non riceveva ordini o direttive né era sottoposto a subordinazione gerarchica nei confronti dei responsabili di C[REDACTED], né di fatto operava mai all'interno dei locali di tale società, ove non aveva una postazione di lavoro né utilizzava strumenti di lavoro di proprietà della convenuta né collaborava con gli altri dipendenti.

Vanno esaminate, in primo luogo, le eccezioni preliminari proposte dalle convenute.

T[REDACTED] ha eccepito l'inammissibilità dell'accertamento richiesto dal sig. [REDACTED] non sussistendo nel caso di specie un rapporto di lavoro subordinato tra il datore di lavoro ritenuto fittizio e il lavoratore interessato, presupposto necessario per la riconoscibilità di una fattispecie di appalto illecito di manodopera.

Entrambe le convenute, inoltre, hanno eccepito la contraddittorietà delle domande formulate dal ricorrente - che ha chiesto contemporaneamente l'imputazione del proprio rapporto lavorativo tanto alla T[REDACTED] quanto alla C[REDACTED], senza subordinare l'accoglimento dell'una domanda al mancato accoglimento dell'altra - e la conseguente assoluta incertezza del *petitum* della domanda, dalla quale deriverebbe la nullità insanabile del ricorso introduttivo o, comunque, la manifesta infondatezza dello stesso.

Nessuna di tali eccezioni preliminari risulta fondata.

Le convenute assumono, sotto diversi profili, che il ricorso sarebbe nullo per incertezza del suo oggetto o, comunque, sarebbe talmente generico e radicalmente contraddittorio da risultare - per effetto delle preclusioni esistenti nel rito del lavoro, che impediscono la successiva integrazione dell'atto introduttivo sotto il profilo delle allegazioni e delle prove richieste - manifestamente infondato.

La nullità insanabile del ricorso introduttivo nel rito del lavoro, tuttavia, discende solo dall'omessa determinazione dell'oggetto della domanda o dalla mancata esposizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui la domanda si fonda e attiene, dunque, all'individuazione del *petitum* e della *causa petendi* del ricorso (art. 414, n. 3 e 4 c.p.c). Le domande proposte dal



ricorrente sono specifiche e ben individuate sotto tali profili, risultando con chiarezza dal ricorso che il sig. ████████ chiede l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro nei confronti di entrambe le convenute e che tali domande si fondano sui rapporti intercorsi fra le parti a partire dal 1996. Altro è, poi, che tali domande non siano contemporaneamente accoglibili, perché formulate in contraddizione interna l'una con l'altra o che non siano fondate. Tale ulteriore passaggio attiene già al merito della causa, il che conferma che l'eccezione preliminare deve ritenersi superata.

Passando alla questione relativa alla configurabilità nella presente vicenda di un'ipotesi di interposizione fittizia di manodopera, preliminarmente si osserva che è pacifico e/o documentale che fra le parti siano intercorsi i seguenti rapporti contrattuali:

- da un canto, fra il ricorrente e P ████████ S.r.l. dapprima (a partire dal 6.5.1996 e fino al 2008) e fra il ricorrente e C ████████ S.r.l. successivamente (a partire dal 1.1.2009 e fino al maggio 2016), rapporti di collaborazione autonoma, aventi ad oggetto attività di consulenza specialistica in ambito informatico, sulla base talora di contratti di appalto e talora di contratti di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c., tutti remunerati in relazione alla stima della quantità di giorni lavorativi necessari per l'espletamento della consulenza e di un compenso giornaliero (cfr. i docc. da 1 a 4 di parte ricorrente);
- d'altro canto, fra T ████████ e P ████████ dapprima (a partire dal 1996 e fino al 2007) e fra T ████████ e C ████████ successivamente (a partire dal 2008 a tutt'oggi) contratti di appalto, reiterati nel tempo, aventi ad oggetto attività relative a supporto e sviluppo di sistemi variamente indicate (cfr. doc. 3 della convenuta T ████████).

E' bene precisare, al riguardo, che dal tenore di tutti i contratti e ordini di acquisto su menzionati non si evince in modo esplicito l'attinenza di tali documenti all'attività specificamente svolta dal ricorrente presso la T ████████, ma tale attinenza non è stata contestata da alcuna delle parti e deve, pertanto, darsi per acquisita.

Ciò premesso, deve darsi atto che il ricorrente ha essenzialmente impostato il proprio ricorso introduttivo sulla sussistenza di un fenomeno interpositorio illegittimo, assumendo la fittizietà degli appalti intercorsi fra le società su citate e la T ████████ e il reale svolgimento della prestazione lavorativa, negli anni, alle dipendenze della T ████████, alla quale il ricorrente imputa l'esercizio dei poteri direttivi, gerarchici e disciplinari che qualificerebbe tale soggetto come datore di lavoro.

Deve, altresì, darsi atto che tanto nella costruzione normativa quanto nell'applicazione giurisprudenziale il fenomeno interpositorio presuppone che il lavoratore sia formalmente dipendente di un soggetto (appaltatore o intermediario), il quale, tuttavia, di fatto non esercita le prerogative del datore di lavoro, dal momento che il suo reale datore di lavoro è un altro



soggetto, a favore del quale ha reso la sua prestazione lavorativa e nella cui organizzazione produttiva è di fatto inserito.

Nella previsione dell'art. 1 dell'abrogata l. 1369/1960 ciò risultava espressamente, poiché tale norma vietava all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro "*mediante impiego di manodopera assunta e retribuita*" dall'appaltatore o dall'intermediario. Tale connotazione, peraltro, non è venuta meno con l'abrogazione di tale legge e l'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003, che ha temperato il divieto di somministrazione, ma non ha modificato l'essenza dell'interposizione illegittima nelle prestazioni di lavoro, che continua a rispondere al principio per cui, a tutela del lavoratore e salvi i casi previsti dalla legge, non può esservi scissione fra il soggetto che esercita i poteri datoriali direttivi, organizzativi e gerarchici e il soggetto tenuto all'adempimento degli obblighi gravanti sul datore di lavoro.

Non può ricorrere un fenomeno di interposizione, invece, là dove - come in questo caso - il lavoratore risulti legato al soggetto asseritamente interposto da un contratto di collaborazione autonoma, sia esso un appalto o un contratto di prestazione d'opera. In tal caso, infatti, per definizione non può porsi il problema di verificare se vi sia uno sfasamento fra la realtà e le apparenze quanto all'imputazione del rapporto di lavoro subordinato, perché, anche formalmente, il lavoratore non risulta affatto dipendente dell'appaltatore o intermediario (ovvero del soggetto asseritamente interposto).

In altre parole, nelle fattispecie di interposizione illecita di manodopera non si tratta di verificare la sussistenza degli indici della subordinazione ex art. 2094 c.c., essendo indubbio che il lavoratore abbia operato in regime di subordinazione, avendo il medesimo stipulato un contratto di lavoro subordinato con l'appaltatore o intermediario; in tali ipotesi, invero, si pone il problema di accertare se colui che ha formalmente assunto il lavoratore sia anche colui che di fatto esercita il potere organizzativo e direttivo sul medesimo o se, al contrario, le prerogative datoriali siano esercitate dal committente o interponente ovvero sia da colui che ha usufruito in concreto delle prestazioni del lavoratore.

Ciò non esclude, però, che possa porsi la necessità di accertare - a dispetto della formale stipula di contratti di lavoro autonomo fra il lavoratore e colui che necessita della sua opera - l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato di fatto fra il lavoratore stesso e un terzo soggetto, che risulti formalmente committente della controparte del lavoratore nei contratti di prestazione d'opera. A ben vedere questa, appunto, è la situazione delineata nel ricorso introduttivo e rispetto alla quale il ricorrente chiede tutela, là dove deduce che né P. [REDACTED] né C. [REDACTED] hanno mai esercitato alcun potere organizzativo o direttivo nell'ambito di un



rapporto gerarchicamente subordinato e che per contro tale potere è stato esercitato nei propri confronti da T. [REDACTED] in modo diretto.

Rispetto a tale esigenza il lavoratore non risulta privo di tutela, sebbene non si possa ricorrere alla figura della interposizione fittizia di manodopera, perché il principio secondo cui l'attuazione di fatto di un rapporto di lavoro subordinato ne comporta la costituzione di diritto vale non solo quando ci sia intermediazione illegittima, ma anche, in generale, quando si tratti di superare un'apparenza contrattuale di diverso segno per la presenza di contratti di lavoro autonomo o nei casi di lavoro prestato in nero.

Sebbene, allora, il ricorrente nel proprio ricorso abbia speso una serie di considerazioni sulla intermediazione illecita di mano d'opera, risulta comunque compresa nelle prospettazioni in fatto e in diritto ivi contenute la domanda di accertamento del rapporto subordinato intercorso, con la convenuta T. [REDACTED].

Ciò posto, la domanda del ricorrente risulta fondata.

Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, il principale elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato è rappresentato dalla soggezione del lavoratore al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia e inserimento in modo sistematico e non occasionale nell'organizzazione produttiva di quest'ultimo (*ex multis* Cass., Sez. lavoro, 19-02-2016, n. 3303; Cass., Sez. lavoro, 08-04-2015, n. 7024; Cass., Sez. lavoro, 07-02-2013, n. 2931; Cass., Sez. lavoro, 26-10-2012, n. 18469).

E' altresì nota e costante l'affermazione della Suprema Corte per cui, nell'indagine circa la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, la volontà delle parti contraenti e, in particolare, la tipologia contrattuale utilizzata deve sì essere tenuta in conto, ma non riveste un rilievo assorbente, dovendosi interpretare le dichiarazioni contrattuali alla luce del comportamento complessivo delle stesse, anche posteriore alla conclusione del contratto, con la conseguenza che in caso di contrasto tra dati formali e dati fattuali relativi alle modalità della prestazione occorre dare prevalenza ai secondi (Cass., sez. lav., 09/02/2016, n. 10004; Cass., 21.10.2014, n. 22289; Cass., 27.7.2009, n. 17455; Cass., 23.7.2004, n. 13884).

Gli indici fondamentali della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, dunque, devono essere individuati:

- 1) nel potere direttivo e di controllo, ovvero la sottoposizione del lavoratore alle scelte esercitate dal datore sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nella piena e libera organizzazione dell'attività di impresa e dei beni aziendali garantita dall'art. 41 Cost.;
- 2) nel potere gerarchico, ovvero l'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale e nell'organigramma stabilito dal datore medesimo;



3) nel potere disciplinare, quindi la sottoposizione del lavoratore alle norme disciplinari ed alla possibilità dello stesso di essere sanzionato in caso di violazione.

Nel condurre tale indagine il giudice può far ricorso a taluni indici sintomatici della subordinazione, i quali di per sé considerati non sono risolutivi, ma possono segnalare l'esistenza di un potere direttivo o gerarchico nei confronti del lavoratore: in particolare, l'assenza del rischio di impresa, l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, la continuità della prestazione, l'obbligo di osservare un orario di lavoro, la cadenza e la forma della retribuzione, l'utilizzazione di strumenti di lavoro e lo svolgimento della prestazione in ambienti messi a disposizione dal datore di lavoro (fra le tante v. Cass., sez. lav., ud. 09/02/2016, n. 10004; Cass., 17.4.2009, n. 9256; Cass., 9.3.2009, n. 5645; Cass., 28.9.2006, n. 21028; Cass., 24.2.2006, n. 4171; Cass., 25.10.2004, n. 20669).

E' opportuno anche ricordare che nella giurisprudenza si rispecchia il complesso e multiforme atteggiarsi della realtà, ritenendosi che il grado di subordinazione del lavoratore al potere etero-organizzativo del datore di lavoro sia, in una certa misura, modulabile senza che si fuoriesca dai confini di cui all'art. 2094 c.c. Così, se ad un estremo si collocano le tipologie di lavoro che non possono che svolgersi con modalità di subordinazione, all'estremo opposto si pone la categoria della "subordinazione attenuata", creata con riferimento ad attività altamente specialistiche (come l'attività medica) o a carattere prevalentemente intellettuale e creativo (come l'attività giornalistica) e per questa ragione inevitabilmente caratterizzate da notevole autonomia operativa; ovvero con riferimento a tipologie di lavoro, come quello dirigenziale, che per definizione risultano svincolate da stringenti indicazioni di dettaglio da parte del datore di lavoro (Cass., Sez. lavoro, 15-05-2012, n. 7517; Cass., Sez. lavoro, 13-04-2012, n. 5886; Cass., Sez. lavoro, 12-11-2007, n. 23472; Cass., Sez. lavoro, 21-04-2005, n. 8307). La varietà dei concreti rapporti economici, insomma, può portare a situazioni differenti dall'ordinaria, storica figura della subordinazione, il che non impedisce però di ricondurre comunque tali situazioni al modello di cui all'art. 2094 c.c. là dove vi sia eterodirezione dell'altrui lavoro da parte dell'imprenditore con inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione interna all'impresa.

L'istruttoria testimoniale (svoltasi interamente all'udienza dell'11.7.2017) ha consentito di accertare quanto segue.

Quanto all'attività svolta presso Te[REDACTED], è emerso che il ricorrente "si occupava dei computer, dei sistemi di memorizzazione e di presentazione grafica dei risultati tramite stampanti e plotter" poste nel laboratorio "che si occupava del posizionamento delle stazioni radio base con particolare riferimento agli aspetti cartografici" (teste Damosso). Tale attività comprendeva: l'acquisto dell'hardware e dei software, su cui il sig. [REDACTED] forniva consulenza



all'allora responsabile della gestione economica del laboratorio sig. Dario Savini, tenendo altresì i contatti con i fornitori, anche se non era lui a decidere infine che cosa acquistare; la configurazione delle macchine, una volta acquistate; l'installazione degli aggiornamenti dei programmi di calcolo che venivano utilizzati per l'attività del laboratorio (teste Savini). Il ricorrente, insomma, si occupava del funzionamento delle macchine e dell'interazione, in qualità di sistemista, con il gruppo di lavoro *“composto sia da dipendenti T██████ che da consulenti esterni che si occupava di sviluppo e di test dei software”*, nel senso che ogni richiesta o problema relativa alle macchine dal punto di vista sistemistico era rivolta al ricorrente (teste Francalanci). Il teste Epifani, da metà del 2007 coordinatore tecnico delle attività di sviluppo dei software, ha spiegato che in tale attività di sviluppo dei software *“confluivano anche le attività della O██████, di altri fornitori ed anche di attività interne. Il ricorrente operava nella partita C██████ di system integration, in particolare, si occupava di predisporre gli ambienti di sviluppo di test e di rilascio finalizzati alle attività di sviluppo delle piattaforme”*, confermando che per l'acquisto dell'hardware si faceva riferimento al responsabile di laboratorio, il quale a sua volta poteva avvalersi della consulenza del ricorrente per valutare quale prodotto fosse più adatto alle esigenze (teste Epifani). Il medesimo teste ha aggiunto: *“L'attività di system integration comprende l'attività di configurazione e predisposizione delle diverse piattaforme hardware e software e l'attività di testing. Parte di questa attività è svolta dal ricorrente e dai lavoratori di altre società esterne e parte dai dipendenti T██████n. Il ricorrente era impegnato, in via prevalentemente esclusiva, nella parte di configurazione e predisposizione delle piattaforme”* (teste Epifani). E' altresì stato riferito che il ricorrente *“operava con un elevato livello di autonomia”*, non avendo i dipendenti T██████ *“competenze tecniche per dare indicazioni sulle aree di operatività del ricorrente”* (teste Ludovico).

Quanto al luogo di lavoro e alle attrezzature utilizzate, il ricorrente ha lavorato sempre nello stesso luogo, individuato come *“il laboratorio”*, ove lavoravano sia altri consulenti esterni sia dipendenti T██████ (teste Francalanci). In particolare *“il laboratorio dove operava il ricorrente era frequentato, in qualità di utenti, da dipendenti T██████ che, su commessa, avevano il compito di sviluppare software e di realizzare programmi di pianificazione della rete mobile”* e che, nel fare ciò, utilizzavano le risorse informatiche appartenenti al laboratorio e *“si rivolgevano al ricorrente quando c'erano dei problemi di installazione di questi software”* o, comunque, quando c'era la necessità di un supporto di tipo tecnico (come quando *“veniva incaricato da dipendenti T██████n di tenere i contatti con i tecnici del paese in cui era stato trasferito il programma di pianificazione, in modo che potessero utilizzarlo sulle loro macchine. È capitato che il ricorrente, per risolvere questi problemi a distanza, si trattenesse in ufficio fino*



alle 22:00-23:00 per questioni di fuso orario”) (teste Savini). Il sig. ██████████ era l’unico a svolgere tale attività (teste Savini; teste Damosso; teste Ordano, che ha precisato che in precedenza tale attività era svolta dai dipendenti T██████████). Nel laboratorio il ricorrente aveva una propria postazione (teste Damosso: *“il ricorrente aveva un suo computer nel laboratorio, mentre l’utenza telefonica non era di sua esclusiva pertinenza. Quello che realizzava con il computer a sua disposizione, lo metteva, poi, a disposizione di tutto il gruppo”*; teste Ordano: *“il ricorrente aveva una sua postazione nel senso che aveva una scrivania e poi un computer al quale erano collegati vari terminali sui quali operava”*) ed era dotato di password per accedere alle aree su cui operava (teste Francalanci). *“Nel laboratorio c’erano delle postazioni multi-utenti. Nel laboratorio c’erano tre linee in pool tra tutti coloro che operavano all’interno dello stesso, poi c’era la regola che il più vicino rispondeva. Credo che le linee fossero intestate al responsabile di laboratorio funzioni”* (teste Epifani).

Quanto alle modalità di organizzazione del lavoro all’interno del gruppo, il teste Epifani ha riferito: *“anche con il ricorrente, con gli altri membri del gruppo di lavoro, si facevano delle riunioni mattutine in cui si faceva il piano della giornata e quindi il ciclo di sviluppo che prevede la realizzazione dei singoli blocchi, poi c’era per C██████████, il ricorrente e Marco Colangelo che si occupavano di integrazione e di testing. Integrazione vuol dire prender il software, il database, installarlo sulle diverse piattaforme ed iniziare a provare che quanto realizzato è conforme con le specifiche. La parte di integrazione perlopiù la faceva il ricorrente, ma anche altro personale C██████████ e anche dipendenti della T██████████”*.

Il ricorrente, inoltre, era munito di badge aziendale attraverso cui erano monitorati l’ingresso e l’uscita dallo stabile, ciò peraltro, secondo quanto emerso dall’istruttoria, a fini di sicurezza e non a fini di rendicontazione delle ore di presenza del sig. ██████████ in azienda (teste Ludovico). Quanto agli orari e alle presenze in T██████████ il teste Savini ha riferito che, per quanto a sua conoscenza, *“il ricorrente comunicava ad un dipendente T██████████ eventuali ritardi nell’ingresso a lavoro”*.

Rispetto alle ferie, il teste Francalanci, che aveva il compito *“di coordinare le risorse umane ed informatiche del laboratorio”* nel quale lavorava il ricorrente, ha riferito: *“lo facevo solo attenzione che nell’arco di un anno, le ore che avevamo a disposizione per le attività dei consulenti esterni, non eccedesse il budget che avevamo a disposizione e che a me veniva comunicato. Con questo vincolo economico io dovevo organizzare le attività dei consulenti esterni e quindi mi interessava sapere delle ferie. Quando i consulenti esterni e, quindi, credo anche il ricorrente, rendicontavano mensilmente alle rispettive aziende le ore lavorate, io ricevevo in copia il rendiconto perché dovevo avere contezza dell’avanzamento delle ore lavorate. Anzi, preciso, a me il rendiconto delle ore lavorate arrivava, anche se non lo ricevevo*



*in copia direttamente*"; il teste ha precisato che "era il collega De Renzis che riceveva in copia il consuntivo delle ore lavorate da ciascun consulente esterno. Io ho ricevuto dal ricorrente il suo piano ferie, dopodiché lo trasmettevo al collega De Renzis che aveva il compito di tenere sotto controllo, dal punto di vista economico, il preventivo e il consuntivo delle ore lavorate dai consulenti nel corso dell'anno. Noi tenevamo conto delle ore di ferie dichiarate dal ricorrente per riservare le risorse economiche strettamente necessarie. Non ricordo esattamente ma è possibile che io abbia detto al ricorrente e agli altri consulenti esterni, il numero massimo di giorni lavorati nell'anno che rimaneva, in modo da non eccedere al numero di giorni e di ore a disposizione contenute nel contratto. Questo tipo di comunicazione, se non ricordo male, veniva fatta nel secondo semestre per evitare che a fine anno venissero sfornate le risorse disponibili. Sempre per evitare di rimanere sguarniti a fine anno del supporto dei consulenti esterni, specie in caso di urgenze, è possibile che io abbia chiesto ai consulenti esterni una presenza costante senza picchi nel corso di un determinato periodo di tempo che non ricordo" (teste Francalanci). Il teste Damosso, responsabile fino al 2000-2001 del gruppo propagazione che lavorava nel laboratorio ove operava anche il ricorrente, ha riferito in proposito: "Il ricorrente non rendicontava a me le ore lavorate ma credo lo facesse alla società per cui lavorava. Quando il ricorrente intendeva prendere ferie, si discuteva quale fosse il moment più opportuno dal punto di vista lavorativo... Non so dire se fosse obbligato, ma il ricorrente seguiva l'orario di lavoro comune dei dipendenti T██████. Ciò era consigliabile" (teste Damosso). Il teste Ludovico, responsabile dal 2008 di una parte del gruppo ove lavorava il ricorrente e dal 2014 responsabile gerarchico dello stesso, ha riferito che quantomeno per il periodo successivo al 2008 "non c'era nessun controllo sull'orario di lavoro del ricorrente. I vari responsabili di laboratorio che si sono succeduti nel tempo, cioè Savini ed Ercolin, avevano la responsabilità di accertarsi che il laboratorio fosse agibile e quindi si accertavano chi fosse presente e chi no ... Non mi risulta che il ricorrente abbia richiesto autorizzazioni per ferie o permessi. Certamente, a me, non ha mai richiesto autorizzazioni del genere. È chiaro, però, che per garantire l'interazione tra l'attività del ricorrente e le altre attività del laboratorio, era necessario che lui ci informasse dei giorni in cui lui non era presente. Il ricorrente doveva informare il responsabile del laboratorio o il responsabile dell'attività. Il ricorrente non ha mai dovuto giustificare le sue assenze o presentare certificati medici" (teste Ludovico). Il teste Ordano, dipendente T██████ addetto al gruppo ove lavorava il ricorrente nel periodo 1996-2002: "Credo che il ricorrente dovesse comunicare eventuali giorni di assenza o di ferie, ma non so dire a chi, forse a Damosso. Il ricorrente concordava le sue ferie con noi, ma non so dire se avesse bisogno di un'autorizzazione formale. Il ricorrente concordava le ferie con noi, perché, in un certo senso, era al nostro servizio. Ad esempio, se



*avevamo bisogno di fare un backup ci rivolgevamo a lui. Il ricorrente osservava i nostri stessi orari. Non so dire se avesse ricevuto questa direttiva da qualcuno. ... non so dire se il ricorrente dovesse giustificare assenze o malattie” (teste Ordano). “Io chiedo al ricorrente, e a tutto il gruppo di lavoro, indicazioni sul periodo in cui avrebbero fruito di ferie per modulare tutta l’attività del gruppo. Sub documento 9 di parte ricorrente. La mail è mia. Io, in realtà, giravo la mail del mio responsabile a tutto il gruppo dei lavoratori afferenti a società esterne” (teste Epifani).*

Rispetto, infine, ai rapporti del sig. ██████████ con C██████████, il teste Canevaro, dipendente della Consoft Sistemi dal gennaio 1997, ha riferito: *“Conosco il ricorrente perché l’ho incontrato nel 2008 quando ci siamo fatti carico dell’attività di gestione delle macchine di laboratorio di T██████████. Da fine 2008 non ho più avuto rapporti con il ricorrente. Il ricorrente non aveva nessun referente in C██████████, ma credo che lui si coordinasse con l’altra risorsa presente in laboratorio per l’utilizzo della strumentazione... non conosco le risorse specifiche presenti nel laboratorio T██████████. So che il ricorrente mensilmente mandava a C██████████ una fattura con il numero delle giornate lavorate. Il ricorrente, se non poteva presentarsi nel laboratorio di T██████████, non ci comunicava niente. Non ci comunicava niente nemmeno in ordine alle sue ferie ... il ricorrente a fine mese doveva compilare online un modulo nel quale indicava le ore lavorate nell’arco del mese. dal lato C██████████ il ricorrente non aveva indicazioni di orario ...in ordine al documento 8 di parte ricorrente, so che solo i dipendenti di C██████████, ma non il ricorrente che dipendente non era, avevano l’obbligo di comunicare a C██████████ i giorni di assenza in T██████████. Ricordo di avere comunicato ai dipendenti C██████████ le giornate di chiusura della T██████████ per contratto di solidarietà... il ricorrente non ha mai utilizzato attrezzature C██████████”.*

Da tale quadro emerge che il ricorrente fu stabilmente inserito nell’organizzazione produttiva di T██████████, ricevendo direttive quotidiane circa lo svolgimento del proprio lavoro e di fatto svolgendo la propria attività lavorativa con il medesimo orario dei dipendenti, nei medesimi giorni della settimana e coordinando i propri periodi di ferie con quelli dei dipendenti di T██████████, sin a partire dall’inizio della sua attività presso tale società nel 1996 e fino al maggio 2016.

Non vi è dubbio che, in linea di principio, le attività di carattere informatico, ed in particolare la gestione di hardware e software necessari alla realizzazione dell’attività d’impresa, si prestino a essere esternalizzate attraverso l’affidamento di appalti o di contratti di prestazione d’opera professionale effettivi e genuini. Né risulta di per sé illegittimo che l’impresa decida di esternalizzare attività o fasi del ciclo produttivo prima svolte dai dipendenti, come accaduto nel caso di specie.



La vicenda in esame, tuttavia, presenta delle evidenti particolarità che impediscono di ritenere che l'esternalizzazione del lavoro svolto dal sig. ██████ sia stata effettiva.

Il ricorrente ha lavorato ininterrottamente e in via esclusiva per Te█████ per il ragguardevole tempo di vent'anni, sempre nello stesso luogo e sempre nello stesso gruppo.

L'attività svolta presso la convenuta T█████, in quanto attività professionale altamente specialistica, era caratterizzata, secondo quanto emerso dall'istruttoria, da un alto grado di autonomia quanto agli aspetti tecnici: era il ricorrente l'esperto di sistema nel gruppo in cui lavorava, a lui gli altri componenti si rivolgevano per gli acquisti dell'hardware, per risolvere problemi delle macchine, per la realizzazione delle attività di sistema necessarie perché essi a loro volta potessero svolgere la loro attività di sviluppo e di test dei software.

Tale attività, tuttavia, in concreto presentava anche la particolarità di essere totalmente compenetrata con quella svolta dai dipendenti Te█████ e per questa ragione all'autonomia tecnica non corrispondeva alcuna autonomia operativa e organizzativa, essendo anzi il ricorrente di fatto soggetto a capillari direttive di lavoro provenienti dai dipendenti in relazione alle esigenze di lavoro di questi ultimi.

Da questo punto di vista, pare poco rilevante che il ricorrente fosse munito, come i dipendenti ma anche come i consulenti esterni, di un badge, necessario a monitorare il controllo degli accessi per ragioni di sicurezza; così come non risulta decisivo il fatto che il ricorrente avesse una postazione fissa di lavoro e abbia sempre utilizzato attrezzature Te█████, dal momento che anche i consulenti esterni, che tali effettivamente sono e che operano realmente in autonomia, godono frequentemente di postazioni di lavoro all'interno delle aziende. Tale ultimo dato, poi, diventa irrilevante ove si tratti di consulenti informatici, che configurano e garantiscono l'operatività di hardware e software aziendali evidentemente collocati all'interno dell'azienda stessa.

Risulta determinante, invece, che fasi essenziali del ciclo produttivo di T█████ – come sono lo sviluppo e il test di software per un'azienda telefonica di livello nazionale – fossero svolte – fra l'altro – in costante e necessario raccordo con l'attività del ricorrente, il quale ha riferito nell'interrogatorio libero che *“i dipendenti della Te█████ che svolgevano quest'attività di sviluppo software, stavano nei laboratori per qualche ora al giorno e mi dicevano che cosa dovevo fare, poi loro andavano negli uffici da un'altra parte [...] Quando loro riscontravano qualche problema, ad esempio, c'era un problema con l'hardware perché la RAM non era sufficiente, si rivolgevano a me che provvedevo a risolvere il problema. In tutti i gruppi in cui io lavoravo, la mia funzione di risoluzione dei problemi era imprescindibile ed anche inscindibile dall'attività dei colleghi di cui ho detto, per cui, evidentemente, era necessario che il mio orario di lavoro coincidesse con quello dei dipendenti Te█████. Io ero l'unico a svolgere l'attività di*



*cui ho detto all'interno di quei laboratori*". Ciò è stato confermato dall'istruttoria testimoniale, dalla quale si è appreso che si svolgeva una riunione quotidiana, alla quale partecipavano anche "esterni" fra cui il ricorrente e nella quale si "faceva il piano della giornata", e che in generale il ricorrente era a disposizione dei dipendenti per risolvere le necessità che di volta in volta emergevano. Il ricorrente, pertanto, era autonomo esclusivamente nell'esecuzione delle proprie prestazioni, nella misura in cui lo è un lavoratore che abbia competenze specialistiche esclusive; per il resto, invece, il ricorrente non agiva certo per obiettivi e risultati complessivi (quelli ultragenerici oggetto degli appalti con P██████████ e C██████████), né aveva alcuna possibilità autonoma di individuare, nel periodo di durata dell'appalto, le attività da svolgere per giungere a quegli obiettivi: di fatto invece il sig. ██████████ rispondeva a direttive quotidiane, esplicitate da dipendenti T██████████ e indissolubilmente legate alle esigenze di sviluppo del ciclo produttivo dell'azienda. Tale situazione va ben al di là della possibile sottoposizione a talune direttive impartite dall'imprenditore cui anche il lavoratore autonomo deve talora sottostare (cfr. ad esempio, di recente, Cass., sez. lav., 24 aprile 2017, n. 10189).

A fronte di ciò, significativamente i rapporti del ricorrente con la convenuta C██████████ sono risultati pressoché nulli: tolta la stipula dei contratti, là dove è avvenuta; tolta la fatturazione mensile sulla base dei rendiconti presentati e tolta, infine, la decisione di C██████████ di interrompere la collaborazione con il ricorrente, con conseguente interruzione dell'attività presso T██████████, nulla risulta aver saputo C██████████ delle attività svolta dal ricorrente presso T██████████.

Ulteriore conferma deriva dalla gestione delle presenze del ricorrente. E' credibile che egli non dovesse presentare giustificazioni o certificati medici: la vicenda in esame non è certo assimilabile a un rapporto in nero, in cui il datore di lavoro consapevolmente e apertamente, sebbene al di fuori di un contratto regolarmente stipulato, esercita tutti i poteri che gli competono. Nel caso di specie è pur sempre necessario tener conto del fatto che il ricorrente lavorò presso T██████████ sempre attraverso la mediazione degli appalti stipulati con P██████████ e con C██████████: è naturale, allora, che la gestione del personale di T██████████ non si occupasse di chiedere giustificazioni delle assenze, non avendo titolo a farlo. E' emerso chiaramente, tuttavia, che – a causa della oggettiva e capillare compenetrazione di attività di cui si è detto – il ricorrente anche sotto questo profilo avesse ben ridotti, se non inesistenti, spazi di autonomia: risulta, così, che egli lavorasse circa 8 ore al giorno per cinque giorni alla settimana, affiancando costantemente i dipendenti T██████████ (cfr. anche il doc. 10 del ricorrente); che dovesse informare di eventuali assenze (cfr. anche il doc. 6 convenuta T██████████); che dovesse coordinare le proprie ferie con quelle dei dipendenti (cfr. anche i docc. 8 e 9 del ricorrente).



Risulta significativo, d'altra parte, il fatto che i responsabili T█████ gestissero in via diretta le giornate di presenza del ricorrente in azienda, senza riferirsi a C█████. Ammesso anche che ciò avvenisse effettivamente al fine di garantire il rispetto del monte ore a disposizione della T█████ e l'adeguata ripartizione di tale monte ore su tutto l'anno, rimane la circostanza oggettiva che erano i responsabili T█████ a gestire il tempo-lavoro del ricorrente secondo le proprie esigenze e senza alcun rilevante spazio di autonomia da parte del sig. ██████, il che rappresenta proprio uno degli indici più significativi dell'esistenza di un rapporto di lavoro etero-determinato.

Le evidenze istruttorie, come sopra rappresentate, dimostrano, in conclusione, che l'intero periodo di attività del ██████ presso T█████ è stato caratterizzato da una forte esplicazione da parte di quest'ultima del potere direttivo e organizzativo delle sue prestazioni lavorative, il che contraddistingue l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La domanda del ricorrente nei confronti di T█████ S.p.a., pertanto, deve essere accolta, risultando accertato lo svolgimento in modo continuativo di un rapporto di lavoro subordinato a far data dal 19.12.1996. Si precisa, in punto decorrenza del rapporto, che nessuna delle parti ha prodotto evidenze contrattuali attestanti l'inizio della collaborazione fra P█████ e T█████ e, dunque, l'inizio dell'attività del ricorrente presso T█████; la stessa convenuta T█████, peraltro, ha collocato nel 1996 l'inizio di tale collaborazione, per cui, essendovi sostanziale convergenza sul punto con il ricorrente - che chiede riconoscersi l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato con T█████ dal 19.12.1996 - può farsi decorrere l'inizio del rapporto appunto da tale data.

All'accertamento consegue il diritto del ricorrente a essere inquadrato nel VI livello ex CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (attagliandosi alle mansioni svolte dal ricorrente la relativa declaratoria, nonché alcune delle esemplificazioni ivi contenute, come quella di "specialista di pianificazioni di rete/di servizi di rete", di "esperto del supporto specialistico" e di "specialista esperto di soluzioni informatiche") nonché la condanna di T█████ a riammettere il ricorrente in servizio e a pagargli le retribuzioni maturate dal 27.5.2016 (data in cui la convenuta ha ricevuto la lettera di impugnazione dell'estromissione dall'attività con T█████ - cfr. doc. 6 del ricorrente) all'effettivo ripristino della funzionalità del suo rapporto di lavoro, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulle somme rivalutate dalle singole scadenze al saldo.

Quanto alla domanda proposta nei confronti di C█████, essa, a questo punto, non può che essere rigettata. Non è emerso, infatti, alcun elemento di fatto idoneo a dimostrare l'avvenuta attuazione di un rapporto di lavoro subordinato e, anzi, neppure risultano allegare nel ricorso circostanze idonee a concretizzare da parte della convenuta l'esercizio dei poteri



del datore di lavoro: né, d'altra parte, avrebbe potuto essere diversamente, dal momento che il riconoscimento di un rapporto di lavoro di fatto con un certo soggetto esclude per ciò stesso che il lavoratore sia soggetto ad analoghi e concorrenti poteri da parte di altri.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza del ricorrente rispetto a C [REDACTED] e di T [REDACTED] rispetto al ricorrente.

**P.Q.M.**

visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

accerta e dichiara che tra il ricorrente e la T [REDACTED] S.p.A. è in corso un rapporto di lavoro subordinato a far data dal 19 dicembre 1996 con diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel VI livello ex CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

condanna la T [REDACTED] S.p.A. a riammettere il ricorrente in servizio e a pagargli le retribuzioni maturate dal 27.5.2016 all'effettivo ripristino della funzionalità del suo rapporto di lavoro, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulle somme rivalutate dalle singole scadenze al saldo;

respinge la domanda proposta nei confronti della C [REDACTED] S.p.A.;

condanna la T [REDACTED] S.p.A. a rimborsare al ricorrente le spese di lite, quantificate in € 12.000 oltre rimborso spese forfettario del 15 %, IVA e CPA, e il contributo unificato;

condanna il ricorrente a rimborsare alla C [REDACTED] S.p.A. le spese di lite, quantificate in € 6.000 oltre rimborso spese forfettario del 15 %, IVA e CPA;

Visto l'art. 429 co.1 c.p.c., come mod. dal d.l.112/2008, indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione

Torino, 5 dicembre 2017

La Giudice

Dr.ssa Aurora FILICETTI

(Minuta redatta dal MOT Dr.ssa Annalisa Boido)

