



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

IL GIUDICE dr. Carla Musella quale giudice del lavoro all'udienza del 21 gennaio 2016 pronuncia, a norma dell'art. 429 c.p.c. mediante lettura del dispositivo e della motivazione, la seguente

Sentenza

nella causa iscritta al numero RG [REDACTED] 2014

TRA

M [REDACTED] A [REDACTED] rappresentato e difeso dagli avv.ti [REDACTED]

[REDACTED] elettivamente domiciliato presso lo studio degli stessi, sito in [REDACTED]

[REDACTED], in virtù di procura a margine del ricorso.

RICORRENTE

E

R [REDACTED] S.p.A., già [REDACTED]

[REDACTED], in persona dell [REDACTED] institore, giusta i poteri conferitigli con procura per notar [REDACTED]

elettivamente domiciliato in Napoli [REDACTED] presso lo studio del prof. [REDACTED]

[REDACTED] che lo rappresenta e difende giusta procura in calce al ricorso introduttivo del giudizio notificato.

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 18 settembre 2014 il ricorrente conclude chiedendo: *“previa declaratoria di nullità e/o annullamento di ogni contratto e/o documento, sia esso di appalto e/o di somministrazione; accertare e dichiarare che unico datore di lavoro reale del ricorrente è sempre stata R. [REDACTED] e tanto fin da gennaio 1991 o da quella diversa data che si riterrà, riconoscendo [REDACTED] e [REDACTED] come meri soggetti interposti; ordinare a R. [REDACTED] S.p.A. di immediatamente costituire il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con esso ricorrente, col riconoscimento dell'inquadramento di cui al capo 10) del ricorso (Area II qualifica di operatore specializzato del CCNL 18/7/90 fino a gennaio 1998; da febbraio 1998 par. 156 qualifica di operatore specializzato; liv. F/1 dal 16/4/03 con*

CCNL 16/4/03), o in quel diverso livello e/o parametro ritenuto di giustizia, con ogni conseguenza di ordine retributivo, normativo e contributivo, genericamente condannando [REDACTED] S.p.A. al pagamento delle relative differenze retributive, da quantificarsi in separato giudizio, oltre interessi e rivalutazione come per legge; condannare la convenuta a regolarizzare la posizione contributiva del ricorrente per mezzo del versamento dei prescritti contributi presso gli istituti INPS e INAIL”.

L'istante afferma di aver lavorato, dal novembre 1991 al gennaio 2010, in maniera continuativa ed ininterrotta, alle dipendenze di R [REDACTED] S.p.A., seppure formalmente inquadrato con diverse società esercenti nel settore dell'indotto ferroviario; di essere ancora dipendente [REDACTED] appaltatrice dei servizi [REDACTED] in particolare; di aver lavorato alle dipendenze della [REDACTED] [REDACTED], fino ad aprile 2009; successivamente, per cessione del contratto di appalto, alle dipendenze di [REDACTED] Soc. Coop. a r.l.; che, da novembre 1991 a gennaio 2010, ha prestato servizio presso l'Ufficio [REDACTED] [REDACTED], poi R [REDACTED] di aver reso una prestazione di lavoro a totale ed esclusivo vantaggio di R [REDACTED] S.p.A. per tutto il periodo di causa; di aver ricevuto direttive ed istruzioni di lavoro esclusivamente dal personale dipendente di R [REDACTED], in totale assenza di referenti e/o responsabili riconducibili alla [REDACTED] o alla [REDACTED], che alcun referente né responsabile di [REDACTED] ovvero di [REDACTED] ha controllato, coordinato, diretto o gestito il suo lavoro; che il rapporto di lavoro dedotto, ai sensi dell'art. 2094 c.c. e dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003, deve ritenersi di natura subordinata ed immediatamente riconducibile all'appaltatore, R [REDACTED] S.p.A.; che si perviene alla medesima conclusione anche in virtù dell'art. 21 del D.Lgs. 276/2003, in quanto nessuna delle condizioni ivi prevista è stata rispettata. Invoca con copiose argomentazioni le regole in materia di interposizione fittizia. La resistente, ritualmente costituitasi, ha eccepito, in via preliminare, l'inammissibilità della domanda per intervenuta decadenza ai sensi dell'art. 32 della legge 183/2010, nel merito, ha dedotto, con varie argomentazioni, l'infondatezza della domanda chiedendone il rigetto ed eccependo altresì la nullità del ricorso quanto alla richiesta di inquadramento nel CCNL [REDACTED]. All'esito del libero interrogatorio e dell'espletamento della prova testimoniale, depositate note difensive si osserva:

La domanda va accolta parzialmente.

1. E' infondata l'eccezione di decadenza .

L'art. 32, comma 4, l. n. 183 del 2010: *“Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:*



(...) d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto".

Il riferimento dell'art. 32, comma 4, lett. d), della L. n. 183/2010 ad "ogni altro caso" in cui si chieda la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro "in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto" include l'appalto non genuino (art. 29, comma 3 bis, D.Lgs. 276/2003) ed il distacco illegittimo (art. 30, comma 4 bis, D.Lgs. 276/2003), considerato che in entrambe le ipotesi le conseguenze sanzionatorie rispondono alla medesima logica della somministrazione irregolare.

In riferimento alla pretesa di imputazione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore effettivo della prestazione, i diritti potenzialmente pregiudicabili dalla decadenza sono quelli maturati per effetto dello svolgimento delle prestazioni e quelli aventi ad oggetto la "stabilizzazione" del rapporto presso l'utilizzatore stesso, ma sempre che vi sia stata una risoluzione del rapporto da parte dell'utilizzatore (o dall'appaltatrice), tenuto conto che l'utilizzatore non può essere esposto sine die alle conseguenze previste dagli artt. 27 e 29 DLVO 276/2003. Non va escluso peraltro che l'azione come in questo caso possa essere promossa quando è ancora in atto il rapporto con l'utilizzatore e con l'appaltatrice.

La lacuna derivante dalla mancata individuazione, da parte del legislatore, del *dies a quo* va colmata facendo decorrere i termini solo dal momento nel quale l'intera fattispecie sostanziale di riferimento risulti perfezionata. La decorrenza, quindi, va fissata, in tutti i casi, dalla cessazione del rapporto o più precisamente dalla cessazione della prestazione presso l'utilizzatore, il quale, in quanto destinatario della pretesa, è anche l'unico soggetto legittimato alla ricezione dell'impugnazione. In costanza di rapporto di lavoro, ad avviso del giudice, interposto non decorre alcun termine.

Ne consegue che, nel caso di specie, essendo tuttora in corso il rapporto di lavoro e l'utilizzazione da parte della convenuta non può dirsi maturata alcuna decadenza.

2. E' fondata parzialmente l'eccezione di prescrizione decennale.

La società ha affermato che il primo atto interruttivo è rappresentato dalla notifica del ricorso il 10.11.2014. In realtà vi è in atti lettera raccomandata ricevuta il 14.1.2014 dalla R. sottoscritta anche dal lavoratore che deve ritenersi primo atto interruttivo della prescrizione.

Ne consegue che, non potendosi dubitare della decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro dato il numero di dipendenti, l'azione ed il diritto del ricorrente vanno valutati dal 14.1.2004 in poi e quindi sotto la vigenza della legge 2003/30 e del DLVO 276/2003 che hanno abrogato la legge 1360/1960.



Sul punto della prescrizione va sottolineato che il ricorrente ha prodotto in atti una lettera raccomandata del 2010 e la convocazione per il tentativo di conciliazione da parte dell'ULPMO (doc. 4 e 5 della produzione attore) , ma non ha provato in alcun modo l'invio di tale lettera alla R . Quest'ultima, menzionata tra i destinatari della lettera, non risulta aver ricevuto alcunché in quanto non vi è alcuna prova documentale che il ricorrente abbia inviato alla R la lettera relativa alla richiesta di tentativo di conciliazione.

In proposito deve ritenersi pacifica la giurisprudenza che afferma la necessità, secondo i principi generali in materia di interruzione della prescrizione, che la parte convenuta riceva la lettera contenente la richiesta del tentativo di conciliazione obbligatorio (cfr Cass. 2015/3312 e 2014/19604).

E' appena il caso di precisare che non è fondato il rilievo delle sulla estinzione totale del diritto e dell'azione in quanto, permanendo a tutt'oggi, la situazione non conforme, in ipotesi, alle regole sopravvenute dell'art. 29 DLVO 276/2003, il diritto e l'azione non sono definitivamente estinti per prescrizione, salvo per tutto quanto maturato in relazione alla legge 1369/1960 in vigore sino al 2003 e successivamente sino a gennaio 2004.

3. Ciò posto le norme che disciplinano la fattispecie, e che sono, del resto le uniche richiamate dalla parte ricorrente, sono non certo la legge 1369/1960 fino alla sua abrogazione avvenuta con il complesso normativo legge delega n. 30/2003 e decreto legislativo 276/2003, ma soltanto queste ultime fonti, oggi parzialmente abrogate dal DLVO 81/2015 .

Il decreto legislativo 276/2003, art. 1 lett. l, punto 3 - in attuazione della legge delega 2003/30 che prevede espressamente la chiarificazione dei criteri di distinzione tra appalto ed interposizione - stabilisce che, *"ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato dall'art. 1655 c.c. si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'imprenditore, che può anche risultare, in relazione all'opera o al servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione da parte del medesimo appaltatore , del rischio di impresa."*

La norma, nel differenziare la somministrazione dall'appalto, oltre che dal distacco, ridefinisce e amplia la nozione di organizzazione dei mezzi necessari contenuta nell'art. 1655 c.c. affermando che essa può risultare anche dall'esercizio del potere direttivo ed organizzativo, in relazione all'opera o al servizio dedotti in appalto nonché dall'assunzione da parte del medesimo appaltatore del rischio di impresa.

Tre sono i dati essenziali che si colgono nella nozione di appalto ex art. 29 DLVO cit.



a) Differenza del rapporto di lavoro nell'appalto e nella somministrazione. Viene introdotta la differenza tra l'appalto e la somministrazione, non da punto di vista commerciale, ma da quello giuslavoristico e si chiarisce che, mentre nella somministrazione (art. 20 DLVO 276/2003), il potere direttivo organizzativo e di controllo spetta all'utilizzatore, nell'appalto spetta, invece, all'appaltatore il quale, attraverso la propria organizzazione di mezzi, che può anche risultare, in relazione all'opera e al servizio dedotti in appalto, dall'esercizio del potere direttivo ed organizzativo, assume il rischio di impresa. La differenza principale tra le due fattispecie - appalto e somministrazione rispetto al lavoratore - non è o non è solo, quella contenuta nel primo inciso "l'organizzazione dei mezzi necessari", ma quella espressa dal secondo inciso, vale a dire l'esercizio del potere direttivo e organizzativo che, mentre nella somministrazione, viene esercitato dall'utilizzatore, come stabilisce il comma 2 dell'art. 20, nell'interesse del quale vengono espletate le prestazioni lavorative, nell'appalto viene esercitato dall'appaltatore.

Nell'art. 20 comma 2 è previsto invece il potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore, mentre il potere disciplinare è riservato al somministratore (art.23 comma 7). Nell'appalto, il committente non può interferire con la direzione dei lavoratori, che pur utilizza in virtù del contratto di appalto, e spetta all'appaltatore il potere direttivo, di controllo e disciplinare. Nella somministrazione è l'utilizzatore dei lavoratori che li dirige e controlla e lo sdoppiamento delle prerogative datoriali si verifica solo per il potere disciplinare che fa, invece, capo al somministratore.

In altri termini, la ridefinizione dell'art. 1655 c.c. ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel titolo III, evidenzia il tratto distintivo tra il contratto di somministrazione e quello di appalto rispetto al rapporto di lavoro, costituito dall'esercizio del potere direttivo ed organizzativo, che deve ricadere interamente sull'appaltatore, il quale si assumerà, altresì, interamente il rischio di impresa.

b) Collegamento del potere direttivo e organizzativo con l'opera ed il servizio dedotti in appalto. E' la legge, e non la giurisprudenza come avveniva in passato, sotto il regime dell'abrogata legge 1369/1960, ad aver stabilito che non solo il potere direttivo ed organizzativo e l'assunzione del rischio di impresa devono ricadere interamente sull'appaltatore, ma anche che essi devono riguardare l'opera ed il servizio dedotti in contratto. Può sembrare un' affermazione banale, ma non lo è, soprattutto nel contesto del decentramento produttivo e della tendenza ad esternalizzare parte delle attività produttive. In definitiva la legge esclude del tutto le possibilità di interferenza tra appaltatore e appaltante, quanto al rapporto di lavoro, ed impedisce che possa verificarsi il caso di una impresa appaltatrice, pur reale, che però non eserciti concretamente il



potere direttivo sui lavoratori in relazione all'opera o al servizio specificamente dedotti in contratto.

c) Recezione della nozione di "impresa leggera". La norma ha ampliato la nozione di impresa ed ha recepito la nozione, già abbondantemente presente nella dottrina e giurisprudenza anche comunitaria, dell'impresa cd. leggera cioè smaterializzata, che punta non più o meglio non solo sull'esistenza di attrezzature e macchinari complessi, ma che si caratterizza per un basso tasso di elementi strutturali o impiantistici e per una valorizzazione delle idee, della conoscenza (know-how), della comunicazione, dell'organizzazione, delle informazioni e dei contatti (cd beni relazionali). Ciò significa, che il legislatore, mentre introduceva la nozione di impresa leggera nell'ambito dell'appalto, per differenziarla (ed ampliarla) dall'organizzazione di mezzi di cui all'art. 1655 c.c., ha dettato anche il tratto differenziale - sotto il profilo del rapporto di lavoro e non sotto il profilo commerciale - dell'appalto dalla somministrazione.

Un appalto genuino potrà esservi anche in presenza di una impresa di siffatta consistenza cd. leggera, oltre che nell'ipotesi classica dell'impresa munita di attrezzature e materiali consistenti e, quindi, pesante. Ma in entrambi i casi è necessario, per aversi appalto genuino e non, inevitabilmente, una somministrazione illecita, irregolare e probabilmente fraudolenta, l'esercizio del potere direttivo e organizzativo in capo all'appaltatore, oltre che l'assunzione del rischio in relazione all'esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto.

Si deve in proposito sottolineare che nell'attuale sistema della ipotesi delle mere prestazioni di lavoro, è legittima nei casi e nelle forme previste dagli artt. 20 e segg. nell'ambito della somministrazione, così come lo era nella legge sul lavoro interinale. E' esclusa invece testualmente dalla regola contenuta nell'art. 29 DLVO 276/2003.

La novità rispetto al passato è che la presenza del potere direttivo e di controllo non si collega più solo a "mezzi che si toccano con le mani", ma anche ad un bagaglio di conoscenze, informazioni e contatti tali da identificare una impresa leggera. Ovviamente la nozione di impresa leggera non significa impresa evanescente, quindi occorre che vi sia realmente la presenza di quegli elementi sopra indicati (conoscenze, rete di contatti ed informazioni e così via), in relazione al servizio appaltato in modo da poter affermare che il potere direttivo ed organizzativo ricada interamente sull'appaltatore.

La norma, ad avviso del giudicante, esclude proprio che la mera assunzione, retribuzione e gestione amministrativa del personale, possano dar luogo ad un appalto genuino. Si consideri, in primo luogo, come la gestione del personale sia una ipotesi tipizzata di somministrazione a tempo indeterminato. (art.20 lett.e).



In definitiva, per aversi un appalto reale e genuino, secondo la definizione implicita che si ricava dall'art. 29, non è più necessario che vi sia organizzazione di mezzi materiali da parte dell'impresa appaltante, ma è indispensabile la presenza congiunta dell'esercizio del potere direttivo e organizzativo dell'appaltatore, in relazione all'opera e al servizio dedotti in contratto, e dell'assunzione del rischio di impresa.

Questa nozione recepisce proprio le acquisizioni della giurisprudenza di legittimità per cui non è sufficiente, per aversi appalto genuino ex art. 29 I comma DLVO 276/2003, la mera assunzione, retribuzione e gestione amministrativa del personale da parte dell'appaltatore, ma è necessario proprio l'esercizio del potere direttivo e organizzativo collegato al rischio di impresa. Il potere direttivo e organizzativo, quale strumento di identificazione di una impresa genuina in relazione all'appalto dedotto, presuppone il Know how e cioè il possesso da parte della impresa di quelle conoscenze, informazioni e dei contatti (cd beni relazionali) che consentano la direzione effettiva dei lavoratori e che evidenzino l'esistenza di una organizzazione imprenditoriale, sia pure leggera o smaterializzata che dir si voglia, ma non, appunto, evanescente. La direzione e organizzazione dei lavoratori non si esaurisce certo nella assunzione, retribuzione e gestione amministrativa del personale, ma presuppone almeno un minimo di direzione tecnica e professionale delle prestazioni svolte dal lavoratore

Va, quindi, ritenuto che la norma dell'art. 29 DLVO cit. presuppone che la direzione dei lavoratori avvenga, con assunzione di rischio, a mezzo di una organizzazione - sia essa di mezzi o di conoscenze a seconda delle caratteristiche dell'impresa e dell'appalto - idonea a regolare e vigilare, sull'adempimento tecnico-professionale delle prestazioni.

4. Ciò posto, ritiene il giudicante che le risultanze istruttorie documentali e testimoniali inducono a ritenere realizzata, nel caso di specie, la ipotesi di appalto non legittima essendo proprio escluso che la società formale datrice di lavoro - originariamente [REDACTED] [REDACTED] abbia esercitato un potere direttivo e di controllo delle prestazioni svolte dal ricorrente presso l'ufficio economato nel 2004 e fino al 2009 con assunzione di rischio imprenditoriale riguardo alla specifica attività in appalto e tanto è sufficiente a radicare il diritto dell'istante ad essere considerato dipendente R [REDACTED] nel contesto di una totale assenza di prova circa l'impiego da parte del datore di lavoro apparente di mezzi idonei alla organizzazione della prestazione svolta dal ricorrente.

Ciò non implica che il contratto di appalto depositato in atti non sia genuino *tout court*, ma che la specifica prestazione svolta dal ricorrente non sia stata posta in essere secondo le modalità illustrate al punto 3) della presente motivazione relativamente al lavoro svolto dal [REDACTED] presso l'ufficio economato, sia perché è emerso che questi era sottoposto al potere direttivo, di



controllo e di organizzazione delle [redacted] sia perché non sono emerse concrete circostanze tali da far ritenere che la cooperativa avesse assunto un rischio imprenditoriale in relazione a tale attività, sia perché nessun tipo di Know how e /o mezzi appare apportato dall'appaltatrice.

a) In primo luogo, non sono state confermate le affermazioni contenute nella memoria di costituzione: così è per la affermazione contenuta ai punti c) e d) della pag. 6 della memoria di costituzione circa la organizzazione operativa e funzionale del personale ed al controllo diretto della corretta esecuzione della prestazione da parte dei lavoratori assegnati alla commessa. La società ha affermato che il controllo del personale era esercitato da funzionari della [redacted] a ciò preposti, che provvedevano anche all'assegnazione delle ferie, a disporre eventuali variazioni dell'orario, al coordinamento tramite propri supervisori delle modalità di svolgimento del servizio.

Dalla prova testimoniale è emerso invece che, quando il ricorrente era addetto al servizio [redacted] dal 2004 al 2009, era diretto dal [redacted] capo reparto [redacted] dipendente [redacted] il quale ha dichiarato, in sede di testimonianza, di aver diretto il ricorrente che lavorava nell'ufficio economato ove c'era quale responsabile [redacted] ed ove lavoravano anche altri dipendenti delle [redacted] midonei. Il teste ha anche confermato di essere stato lui a stabilire le ferie del ricorrente. In definitiva da tale testimonianza non emerge alcun elemento indicativo di un controllo e/o supervisione da parte della formale datrice di lavoro sulla prestazione svolta dal ricorrente neanche periodicamente atteso che essa si svolgeva interamente secondo una organizzazione ed un controllo predisposti dalle [redacted] all'interno dell'ufficio economato senza che vi fosse alcun funzionario e/o dipendente della [redacted] addetto ad una supervisione delle attività del [redacted]. Analoghe dichiarazioni ha reso il teste [redacted] che, al di là di una certa reticenza sulle mansioni del ricorrente, poi indicate anche nel trasporto materiali e, quindi, in attività di carico e scarico e di ordinativi di merce, ha indicato la presenza di altro dipendente della [redacted] che si occupava del trasporto e che svolgeva quindi mansioni analoghe al ricorrente.

Nulla di concreto ha affermato il teste [redacted] caporeparto gestione contratti il quale ha potuto riferire solo in merito all'assetto formale dei rapporti tra committente ed appaltatore, assetto che del resto si può desumere anche dal contratto depositato a f. 5 della produzione convenuta. Analogamente il teste [redacted] non ha potuto che riferire che in merito alla tipologia del contratto e non riguardo al lavoro svolto dal ricorrente nel periodo 2004-2009.

In definitiva è rimasto definitivamente accertato che il potere direttivo e di controllo della prestazione lavorativa del ricorrente era interamente in capo alle [redacted]



b) L'appalto di servizi che viene in considerazione è quello n.64/2003 prodotto in fascicolo convenuta dove vi è, tra gli oggetti, anche al punto 9) lo svolgimento di servizi vari [REDACTED]

[REDACTED] Nel caso di specie, tuttavia, non è emerso che in alcun modo sia stato esercitato il potere direttivo e di controllo da parte dell'appaltante e, del resto, tutta l'attività si svolgeva nell'ufficio delle [REDACTED] con mezzi delle [REDACTED] secondo l'organizzazione delle [REDACTED]. Deve quindi escludersi che sia rimasto accertato che relativamente alle attività svolte dal ricorrente vi fosse un'assunzione di rischio da parte della società appaltatrice o che sia stato apportato alcun mezzo e/o organizzazione o bene relazionale da parte dell'appaltatrice.

D'altro canto deve evidenziarsi che nel contesto di un inserimento pacifico e continuativo per decenni del lavoratore nell'ufficio suddetto, andava dimostrato che il formale datore di lavoro fosse in qualche modo coinvolto nelle attività lavorative del ricorrente che, ad avviso del giudicante, non a caso è stato poi trasferito, nel 2009, a svolgere mansioni diverse di guardiania.

Anche la prova documentale offerta dal ricorrente conferma tale inserimento nell'organizzazione dell'ufficio economato.

Deve poi sottolinearsi che la convenuta ha eccepito che il ricorrente avrebbe genericamente dedotto le mansioni da lui svolte tanto da determinare nullità dell'atto introduttivo quantomeno in relazione al capo di domanda diretto ad ottenere l'inquadramento secondo il CCNL delle [REDACTED]

Tale assunto è infondato. La parte istante ha abbondantemente dedotto le mansioni svolte soprattutto quelle espletate sino al 2009 sostenendo di aver tenuto la contabilità della merce in entrata ed in uscita, predisponendo le richieste di merce dopo aver verificata la presenza della merce richiesta dai vari uffici nel magazzino, di essere addetto all'acquisto di generi di prima necessità e di essere divenuto il punto di riferimento per i fornitori e gli spedizionieri (si vedano mansioni analiticamente indicate al punto 6 del ricorso pag. 2 e bolle di consegna depositate in atti f 18 e segg. Produzione attore).

Tali analitiche allegazioni non sono contestate dalla convenuta, che in proposito si è limitata ad eccepire la nullità del ricorso. Quindi pur non volendo richiamare l'art.115 c.p.c non può non evidenziarsi la genericità della difesa della convenuta a fronte di una prova testimoniale raggiunta almeno su alcune delle mansioni dedotte analiticamente dal ricorrente nel ricorso introduttivo.

Le mansioni svolte dal lavoratore, quali sono emerse tuttavia dalla prova, complessivamente considerata, non possono che essere definite mansioni ausiliarie con inquadramento nel livello G1 ex operatori CCNL 2003 prodotto in atti parametro 135 e non quindi nel livello rivendicato



che appare sproporzionato alle mansioni di fatto svolte dal lavoratore che possono definirsi quali mansioni di un ausiliario [REDACTED].

Deve ritenersi invece inammissibile per assoluta genericità la richiesta di condanna in via generica alle differenze retributive che non sono state in alcun modo precisate dall'istante.

Conclusivamente va accertato che il ricorrente deve ritenersi dipendente [REDACTED] dal 14.1.2004 e va costituito il rapporto con le [REDACTED] a norma del comb. Disp. Degli artt. 27 e 29 DLVO 276/2003, applicabili *ratione temporis* e il lavoratore va inquadrato nel livello G1 del CCNL 2003 parametro 135.

Le argomentazioni che precedono assorbono gli altri rilievi sollevati dalle parti.

Le spese si compensano per $\frac{1}{2}$ attesa la parziale reciproca soccombenza e seguono la soccombenza per il residuo liquidandosi in base al valore della causa e alle altre circostanze di cui al DM 55/2014.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, così provvede: respinta ogni diversa eccezione istanza e difesa,

a) accerta la intercorrenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato del ricorrente con la convenuta dal 14.1.2004 e dispone la costituzione di tale rapporto di lavoro con inquadramento nel livello G1 par. 135 del CCNL [REDACTED];

b) dichiara inammissibile la domanda di condanna generica alle differenze retributive;

c) compensa per $\frac{1}{2}$ le spese e condanna la convenuta al pagamento delle residue, liquidandole per $\frac{1}{2}$, in € 3100,00 oltre spese generali, IVA CPA e rimborso al ricorrente di metà dell'importo del contributo unificato con attribuzione agli avv. [REDACTED]

[REDACTED]
Napoli, il 21 gennaio 2016.

Il Giudice del lavoro
Dott.ssa Carla Musella