



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

4034/2022

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **4034/2022** promossa da:

S.P.A.

elettivamente domiciliato in Milano

RICORRENTE IN OPPOSIZIONE

contro

con il patrocinio
dell'avv. CIRILLO ERNESTO MARIA e dell'avv. CIRILLO FRANCESCO
(CRLFNC72D13F839F) VIA BENEDETTO CARITEO, 8 80125 NAPOLI;
elettivamente domiciliato in VIA GIAMBATTISTA MARINO, 13/A 80125
NAPOLI presso il difensore avv. CIRILLO ERNESTO MARIA

RESISTENTE IN OPPOSIZIONE

Le parti hanno concluso come in atti

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso del 9/5/2022, S.p.a. ha proposto opposizione al decreto ingiuntivo n. 386/2022 emesso dal Tribunale di Milano il 28/2/2022 e notificato in data 31/3/2022 a favore di per la somma di euro 1256,66, richiesta a titolo di retribuzione dovuta per il mese di gennaio 2022.

L'opposizione si fonda: sull'erroneità della sentenza emessa dal Tribunale di Milano n. 648/2021 di cui adesso si dirà; sul fatto che tale pronuncia non consentirebbe di "costituire" un rapporto di lavoro tra le parti, con conseguente insussistenza di un credito retributivo; sul fatto che le somme richieste avrebbero, semmai, natura risarcitoria che, però, la ricorrente non avrebbe fatto valere; sulla illegittima parcellizzazione del credito da parte della lavoratrice.

si è costituita chiedendo il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto opposto.

Il procedimento, rinviato in attesa della pronuncia della Corte di Appello sulla sentenza n. 648/2021, ritenuta la natura documentale dello stesso, è stato discusso e viene deciso con lettura del dispositivo e della motivazione contestuale al termine della camera di consiglio.

Giova una sintetica ricostruzione della vicenda processuale.

La sentenza del Tribunale di Milano n. 648/2021, al termine del giudizio n. 6399/2020, ha accertato il diritto dei lavoratori, tra cui la ricorrente "*anche ex art. 1 comma 10 della l. 11/2016, alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la s.p.a. alle medesime condizioni di inquadramento, anzianità di servizio, retribuzione globale di fatto*

in essere presso la [redacted] s.p.a. a far data dal 01.12.2019 con conseguente diritto al ripristino funzionale dello stesso, con ogni conseguenza giuridica ed economica”.

Nel suddetto giudizio, i lavoratori, tra cui l'attuale ricorrente - premesso di essere stati impiegati da [redacted] nella commessa “INPS” quali addetti al relativo call center, che [redacted] S.p.A. ha perduto la relativa commessa e che quest'ultima è stata assegnata alla Società, odierna opponente, [redacted] S.p.A. - hanno sostenuto il loro diritto, in ragione del tempo trascorso sulla commessa INPS, a essere assunti alle dipendenze di [redacted]. Ciò sulla base della normativa di legge e contrattualcollettiva applicabile nel caso di successione di appalti nell'ambito dei c.d. call center.

I lavoratori, dopo aver ottenuto sentenza favorevole, hanno, quindi, agito in via monitoria al fine di ottenere il pagamento della retribuzione maturata successivamente alla messa a disposizione di [redacted] delle proprie energie lavorative, non avendo la società ottemperato spontaneamente alla sentenza.

Secondo [redacted] la sentenza sarebbe errata sotto più profili in relazione ai quali ha proposto appello.

Il presente giudizio è stato quindi rinviato in attesa della sentenza della Corte di Appello di Milano, la quale, in data 16/6/22, ha confermato la pronuncia di primo grado (v. sentenza n. 614/22 in atti).

Secondo parte opponente la sentenza, sulla cui base i decreti ingiuntivi sono stati ottenuti, non ha costituito giudizialmente un rapporto di lavoro tra le parti.

Sul punto, si osserva.

Ai fini del decidere, conviene ricordare che la norma dell'art. 1, comma 10 della legge n. 11/2016 dispone che *“In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center, il rapporto di lavoro **continua** con l'appaltatore subentrante, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale”*.

In relazione a tale ipotesi, l'art. 53 bis del CCNL Telecomunicazioni (introdotto nel CCNL Telecomunicazioni con verbale di accordo del 30.5.2016) prevede che *“1. In relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 11/2016, le parti condividono di adottare, nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito c.c.n.l. TLC) la seguente disciplina **per la prosecuzione dei rapporti di lavoro subordinato in caso di successione di imprese in occasione dei cambi di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center.** 2. L'impresa committente che intende stipulare un nuovo contratto di appalto che potrebbe determinare un cambio di fornitore rispetto a quello già utilizzato, almeno 60 giorni prima fornirà una informazione sulle caratteristiche dell'appalto e sulle sue eventuali variazioni alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti e le R.S.U. o il Coordinamento nazionale delle R.S.U. eletto dalle R.S.U. nell'ambito delle stesse per le materie ad esso demandate dagli specifici accordi aziendali. 3. In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center, l'azienda fornitrice uscente ne darà comunicazione preventiva, successiva*

*all'aggiudicazione entro 30 giorni dall'inizio delle attività, alle Organizzazioni sindacali territoriali e/o nazionali stipulanti unitamente alla R.S.U. fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati al netto del personale che può essere reimpiegato su altre attività, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto in questione da almeno 6 mesi. Analoga comunicazione sarà inviata dall'impresa aggiudicatrice a conferma dell'aggiudicazione stessa, entro 30 giorni prima dell'inizio delle attività. Dette comunicazioni potranno avvenire congiuntamente o disgiuntamente e potrà essere altresì comprensiva della successiva comunicazione di cui al comma 5. 4. **In caso di cambio di appalto così come definito al comma 2, il rapporto di lavoro precedentemente costituito con l'appaltatore uscente continua con l'appaltatore subentrante, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 11/2016 e alle modalità e condizioni previste dalla presente procedura, nel rispetto del quadro legislativo di provenienza. A tal fine, nell'ambito della procedura descritta nei commi 3, 5 e 6, sarà definita a livello aziendale, per i singoli rapporti di lavoro interessati, la variazione del datore di lavoro senza che per quest'ultimo derivino oneri aggiuntivi e non riconducibili alle finalità della suddetta disposizione di legge, prevedendo la manleva in favore dell'azienda fornitrice subentrante. La presente disciplina trova applicazione anche nel caso in cui presso l'azienda subentrante sia in corso l'utilizzo di ammortizzatori sociali. In caso di cambio di appalto possono verificarsi due casi: a) **Subentro nell'appalto a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali con il contestuale assorbimento del personale dipendente dall'impresa fornitrice uscente, già addetto alle medesime attività di call center risultante da documentazione probante che ne attesti l'impiego in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 mesi.** b) Subentro nell'appalto con variazione delle modalità e delle condizioni relative alla***

gestione dei rapporti di lavoro subordinato, definendo le tempistiche dell'inserimento del personale precedentemente impiegato su tale attività".

Sia l'art. 1, comma 10 della legge n. 11/2016 sia l'art. 53 del CCNL prevedono che il rapporto di lavoro "continui" o "proseguia" con l'impresa subentrante.

La sentenza di primo grado, confermata in appello, ha quindi accertato il diritto dei lavoratori *"alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la s.p.a. alle medesime condizioni di inquadramento, anzianità di servizio, retribuzione globale di fatto in essere presso la s.p.a. a far data dal 01.12.2019 con conseguente diritto al ripristino funzionale dello stesso, con ogni conseguenza giuridica ed economica"*.

La tesi dell'opponente, secondo cui la sentenza non costituirebbe un rapporto di lavoro e non attribuirebbe, quindi, ai lavoratori, il diritto a ottenere la retribuzione, è suggestiva, ma non condivisibile.

s.p.a., nel non ritenere sufficiente il dispositivo della sentenza, altro non fa che rendersi inottemperante al medesimo.

In ogni caso, a parere di chi scrive, il dispositivo è chiaro nel sancire il diritto dei lavoratori alla costituzione del rapporto alle dipendenze dell'opponente.

Tale diritto deriva, come si è visto, direttamente dalla legge e dal CCNL, i quali prevedono la continuazione/prosecuzione del rapporto.

La sentenza n. 648/2021 è, poi, altrettanto chiara nel prevedere il *"ripristino funzionale"* del rapporto *"con ogni conseguenza giuridica economica"* e, quindi, con diritto a ottenere la retribuzione. Diritto che è stato azionato in via monitoria.

Che poi, il diritto del lavoratore a ricevere la retribuzione, possa derivare anche da pronuncia di accertamento del *vinculum iuris* alle dipendenze del datore di

lavoro, lo si ricava da quanto affermato dalla Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, 7 febbraio 2018, n. 2990 la quale ha precisato che *“Il datore di lavoro, il quale nonostante la sentenza che **accerta il vincolo giuridico**, non ricostituisce i rapporti di lavoro, senza alcun giustificato motivo, dovrà sopportare il peso economico delle retribuzioni, pur senza ricevere la prestazione lavorativa corrispettiva, sebbene offerta dal lavoratore”*.

La stessa Corte Costituzionale, con sentenza n. 29/2019, nel richiamare le Sezioni Unite, in merito alla nota tematica della “doppia retribuzione”, rilevante anche nel caso in esame (v. *infra*), ha osservato: *“Da tali principi le Sezioni unite evincono, con portata tendenzialmente generale, l’obbligo del datore di lavoro moroso di corrispondere le retribuzioni al lavoratore che non sia stato riammesso in servizio, neppure dopo la pronuncia del giudice che abbia ripristinato la vigenza dell’originario rapporto di lavoro. In questa prospettiva, riveste un ruolo primario l’accertamento del giudice, che ristabilisce la *lex contractus*, accertamento che non può essere sminuito nella sua forza cogente dal protrarsi dell’inosservanza”*.

Ciò è quanto avvenuto nel nostro caso, nel quale il giudice ha accertato il diritto al ripristino del rapporto in quanto discendente dalla legge e dal CCNL.

Le censure di parte opponente inerenti al rifiuto di sottoscrivere un verbale di conciliazione sono del tutto inconferenti. La sentenza, come visto, è già da sola idonea a far sorgere il diritto dei lavoratori al ripristino del rapporto e al pagamento delle retribuzioni, senza necessità di un accordo ulteriore alle condizioni proposte dalla società.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, preso atto della messa in mora della lavoratrice, avvenuta pacificamente il 23/11/21 e in data 28/2/22 (doc.ti 31 e 32), va accolta la domanda di quest’ultima al pagamento delle retribuzioni

successivamente maturate e, nello specifico, di quella relativa al mese di gennaio 2022.

In merito all'eccezione di parcellizzazione del credito, si osserva.

L'eccezione è infondata. Parte opponente, infatti, fa piuttosto riferimento ai decreti ingiuntivi richiesti dalla difesa dei lavoratori e nell'interesse di questi ultimi e non alle azioni promosse dalla signora . Inoltre, si osserva, il credito retributivo ha natura alimentare e sussiste, pertanto, in relazione allo stesso, un apprezzabile interesse del lavoratore al suo tempestivo soddisfacimento a mano a mano che il credito – necessario per far fronte alle esigenze di vita - matura.

In conclusione, l'opposizione va rigettata e il decreto opposto confermato.

Spese secondo soccombenza con liquidazione in dispositivo e distrazione ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

Rigetta l'opposizione e conferma il decreto ingiuntivo del Tribunale di Milano, n. 386/2022.

Condanna altresì la parte ricorrente a rimborsare alla parte convenuta le spese di lite, che si liquidano in € 1.000, oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi ex art. 93 c.p.c..

Milano, 1 dicembre 2022

Il Giudice
Maria Beatrice Gigli