



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro

N.R.G. 933/2022

La Corte di Appello, in persona dei magistrati:

Susanna Mantovani	Presidente
Roberto Vignati	Consigliere
Laura Bertoli	Consigliere rel.

nella causa di appello avverso la sentenza n. 150/2022 del Tribunale di Milano, est. Porcelli, promossa da

██ **SPA** (C.F. e P. IVA ██████████
 rappresentata e difesa dagli avv. ██████████ elettivamente
 domiciliata presso lo ██████████ via ██████████ n. ██████████
 appellante principale

contro

██, rappresentato e difeso
 dagli avv. ██████████ ed elettivamente domiciliato
 presso lo studio dei difensori in Milano, ██████████
 appellato
 e appellante in via incidentale

e contro

████████████████████ **SRL**
 appellata contumace

in data 1/12/2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sulle conclusioni così precisate dalle parti costituite:

per l'appellante:

“Voglia codesta Ecc.ma Corte d'Appello, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, previa riforma della sentenza n. 150/2022, emessa dal Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, il 25 gennaio – 16 febbraio 2022, non notificata, così giudicare:



a) nel merito: rigettare tutte le domande svolte dal sig. [REDACTED] [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] - [REDACTED] Spa, con il ricorso ex art. 414 cod. proc. civ., perché infondate in fatto e diritto, condannando conseguentemente l'odierno appellato a restituire a [REDACTED] quanto dal medesimo percepito in esecuzione della sentenza impugnata;

b) in via subordinata: nella denegata ipotesi di accoglimento della domanda diretta ad ottenere l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato tra [REDACTED] Spa e il sig. [REDACTED] in relazione ai consequenziali diritti:

b.1) dichiarare comunque risolto il rapporto di lavoro tra [REDACTED] e il sig. [REDACTED] alla data del 27 maggio 2021, coincidente con la cessazione dello stesso per mancato superamento del periodo di prova, nonché in ogni caso al 30 settembre 2021, data di scadenza del contratto a termine concluso dall'odierno appellato con [REDACTED] S.r.l.;

b.2) dichiarare dovuta da [REDACTED] Spa al sig. [REDACTED] a titolo risarcitorio, la sola indennità omnicomprensiva risarcitoria ex art. 32, quinto comma, della legge n. 183/2010 o comunque ex art. 28, secondo comma, D.lgs. n. 81/2015, da determinarsi nella misura minima pari a 2,5 mensilità. Con vittoria di spese ed onorari, oltre al 15% di spese generali previste dal Tariffario forense, di entrambi i gradi di giudizio”;

per l'appellato:

“voglia la Corte d'Appello di Milano – sez. Lavoro così giudicare:

1) In via principale respingere l'appello avversario perché infondato, e per l'effetto confermare integralmente la sentenza impugnata, eventualmente anche con diversa motivazione; 2) in subordine, in caso di accoglimento dell'appello principale, accogliere l'appello incidentale e per l'effetto: a) accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità e/o l'inefficacia del patto di prova apposto al contratto di lavoro sottoposto all'appellato da [REDACTED] Srl il 1° maggio 2021; b) accertare e dichiarare l'inefficacia e/o la nullità e/o l'illegittimità del recesso disposto da [REDACTED] Srl con lettera in data 27 maggio 2021, per presunto mancato superamento del periodo di prova, e comunque annullare tale recesso. Conseguentemente: - in via principale condannare [REDACTED] ex art. 3, co 2 D. Lgs. 23/2015, a reintegrare e/o riammettere in servizio l'appellato ed a risarcire il danno cagionatogli, sulla base dell'importo mensile di € 1.134,44 (ovvero della diversa retribuzione ritenuta di giustizia), nella misura massima di 12 mensilità (ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia); - in subordine, condannare [REDACTED] Srl, ex art. 3, co. 1 D. Lgs. 23/2015, a corrispondere all'appellato, a titolo di risarcimento del danno per l'illegittimo



licenziamento, l'importo di € 40.839,84, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, e comunque non inferiore ad € 6.085,64, sulla base della retribuzione mensile di € 1.134,44 (ovvero della diversa retribuzione ritenute di giustizia); 3) in ogni caso, condannare la società alla rifusione delle spese e dei compensi professionali e delle spese del grado, da distrarsi in favore dei procuratori dell'appellato, antistatari.

IN VIA ISTRUTTORIA - ammettere, occorrendo, prova per interpellato e testimoni sui fatti dedotti in narrativa, da intendersi qui ritrascritti preceduti dalla clausola "Vero che", nonché eventuale prova contraria sui capitoli di controparte."

FATTO E DIRITTO

Dopo aver esperito istruttoria orale, con sentenza n. 150/2022 il Tribunale di Milano ha parzialmente accolto il ricorso proposto da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] spa (di seguito anche solo [REDACTED] e di [REDACTED] srl.

In particolare, il Tribunale ha accertato l'instaurazione, tra il ricorrente e la [REDACTED] di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, affermando il diritto del ricorrente all'inquadramento nel nono livello del CCNL [REDACTED] (in luogo del sesto, rivendicato); ha accertato l'inefficacia dell'interruzione del rapporto avvenuta in data 27.5.2021; ha ordinato alla [REDACTED] di riammettere in servizio il ricorrente e di corrispondergli tutte le retribuzioni maturate dal 18.6.2021 (data della messa in mora).

Infine, il primo giudice ha condannato la [REDACTED] alla rifusione delle spese di lite nei confronti del ricorrente, con compensazione delle spese tra le altre parti processuali.

Il Tribunale ha reputato fondate le tesi del ricorrente, via via assunto dalle diverse società appaltatrici di servizi commissionati dalla [REDACTED] (da ultimo, la [REDACTED] s.r.l.), con qualifica e mansioni di facchino e orario *part-time*.

Il Tribunale, in particolare, ha ravvisato la sussistenza di una ipotesi di interposizione fittizia di manodopera, posto che i testi escussi avevano confermato che il ricorrente aveva sempre lavorato presso le sedi [REDACTED] utilizzando strumenti di proprietà di quest'ultima e ricevendo direttive dal personale della stessa società, e ciò dal dicembre 2019.

Ad avviso del primo giudice, dalle testimonianze raccolte era emerso che presso la [REDACTED] erano sì presenti preposti del formale datore di lavoro, ma che gli stessi si limitavano a comunicare a [REDACTED] i turni e la sede di lavoro ed a registrarne la presenza, senza coordinare né dirigerne l'attività.



Contrariamente a quanto sostenuto dalla [REDACTED] secondo il Tribunale le disposizioni di lavoro venivano giornalmente impartite direttamente da personale [REDACTED] senza il filtro di preposti o referenti della società appaltatrice, limitandosi [REDACTED] [REDACTED] s.r.l. a curare gli aspetti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro.

Siccome l'inizio del rapporto alle dipendenze della committente doveva essere fatto risalire al dicembre 2019, ad avviso del primo giudice nessun pregio assumevano le deduzioni della [REDACTED] relative alla risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto a termine stipulato con [REDACTED] [REDACTED] s.r.l. in data 1-5-21 e alla mancata impugnazione del termine apposto a tale contratto.

Richiamato il dettato del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, secondo cui - art. 80 bis, comma 1- *"Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento"*, il primo giudice ha reputato irrilevante che l'appaltatore di lavoro solo formale- avesse licenziato il dipendente per mancato superamento del periodo di prova.

Quanto al livello di inquadramento spettante al lavoratore, il Tribunale – considerato il tenore delle allegazioni di [REDACTED] le declaratorie contrattuali e le risultanze istruttorie- ha reputato spettante il nono livello, anziché il sesto rivendicato dal lavoratore.

Avverso la sentenza ha proposto appello la [REDACTED]

Con il primo motivo di gravame, concernente la legittimità dell'appalto intercorso tra la [REDACTED] e le società esecutrici delle prestazioni, l'appellante ha criticato la sentenza di primo grado nella parte in cui essa ha affermato che *"[REDACTED] S.r.l., [REDACTED] S.r.l.s. e [REDACTED] S.r.l. si sono limitate a fornire la mera manodopera del ricorrente a [REDACTED] che quindi deve essere ritenuto reale datore di lavoro del ricorrente"* e che *"le disposizioni di lavoro venivano giornalmente impartite direttamente da personale [REDACTED] senza il filtro di preposti o referenti della società appaltatrice"*, con *"vere e proprie direttive sul lavoro, riferite a ogni momento della giornata lavorativa e non di mere indicazioni di massima del committente"*.



Ad avviso dell'appellante, dette statuizioni si sono poste in contrasto con le risultanze istruttorie e, quindi, con l'art. 2697 cod. civ., con gli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., nonché con l'art. 29 del D. Lgs. 276/2003 e gli artt. 1655 e ss. cod. civ., così come pacificamente interpretati dalla giurisprudenza in materia.

In particolare, la società ha riferito di avere stipulato un contratto di appalto per lo svolgimento del servizio di movimentazione di materiali di varia tipologia con il consorzio [REDACTED] (poi divenuto [REDACTED] consortile e poi ancora [REDACTED] [REDACTED] aggiungendo di essersi sempre interfacciata direttamente con i soli referenti indicati dal consorzio, e non con le diverse cooperative "consorziate" o subappaltatrici designate dal consorzio, né tantomeno con i dipendenti delle stesse.

Era direttamente la consorziata "esecutrice" che, a fronte della richiesta del servizio indirizzata al consorzio, d'accordo con il referente di quest'ultimo individuava di volta in volta i soci lavoratori da adibire all'incarico e stabiliva turni e orario di lavoro dei medesimi. Le richieste indirizzate dalla [REDACTED] al consorzio erano, infatti, tutte numeriche: una volta ricevuta la richiesta del servizio, la società cooperativa provvedeva ad individuare il personale da destinare all'incarico, senza che la [REDACTED] indicasse i nominativi dei dipendenti delle società cooperative destinati a svolgere i relativi servizi.

Con il secondo motivo di appello, la [REDACTED] ha censurato la decisione gravata nella parte in cui essa ha ritenuto che *"i testi escussi hanno confermato che il ricorrente ha sempre lavorato presso le sedi [REDACTED] utilizzando strumenti di quest'ultima e ricevendo direttive dal personale della stessa società"* e che *"dalle testimonianze raccolte emerge ... che presso la [REDACTED] erano presenti preposti del formale datore di lavoro, ma che gli stessi si limitavano a comunicare i turni e la sede di lavoro e a registrare la presenza e non coordinavano e non dirigevano il lavoro del personale della società appaltatrice"*, concludendo che *"l'istruttoria svolta ha quindi confutato la ricostruzione di fatto offerta dalla [REDACTED]"*

Ad avviso dell'appellante, anche con riguardo a tale capo, la sentenza si è posta in contrasto con quanto emerso all'esito dell'espletata prova testimoniale e, quindi, con l'art. 2697 cod. civ., nonché con gli artt. 115 e 116 cod. proc. civ.

Con il terzo motivo di appello, la società ha lamentato l'erroneità della pronuncia impugnata laddove ha affermato che *"nessun pregio assumono le deduzioni della [REDACTED] relative alla risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto a termine stipulato con [REDACTED] S.r.l. in data 1 maggio 2021 e alla mancata impugnazione del termine apposto a tale contratto"* e che *"quanto al licenziamento per mancato*



superamento del periodo di prova intimato da [REDACTED] S.r.l. lo stesso deve ritenersi del tutto inefficace".

Secondo l'appellante tale capo di motivazione, in parte affetto da omessa pronuncia, si è posto in contrasto con l'art. 19 D. Lgs. 81/2015, con l'art. 38, comma 3, del D. Lgs. 81/2015 e con l'art. 2096 cod. civ.

Ad avviso dell'appellante, *“l'impugnata sentenza è errata per avere dichiarato l'instaurazione tra il sig. [REDACTED] e [REDACTED] di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ignorando sia l'intervenuto recesso durante il periodo di prova previsto nell'ambito di un contratto a termine concluso dall'odierno appellato, sia ad ogni modo la sussistenza di un valido contratto a tempo determinato, scaduto senza contestazione alcuna da parte del sig. [REDACTED]. Nello specifico, l'odierna appellante, in sede di costituzione in primo grado, aveva rilevato che «nella denegata e non creduta ipotesi in cui dovesse essere accertato un rapporto di lavoro tra il ricorrente e [REDACTED] lo stesso dovrebbe comunque essere dichiarato risolto alla data del 27 maggio 2021, giorno in cui si è verificato il recesso per mancato superamento del periodo di prova, nonché in ogni caso alla scadenza di detto contratto a tempo determinato (30 settembre 2021: cfr. avv. doc. n. 01 bis), che parte ricorrente non ha impugnato nel termine di 60 giorni decorrente dalla sua cessazione e in relazione al quale non potrebbe quindi più eccepire la nullità del termine (il cui accertamento non è peraltro nemmeno stato chiesto nel presente giudizio)»”.*

Per queste ragioni, la [REDACTED] ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni sopra trascritte.

Con memoria difensiva depositata in data 10.11.2022 si è costituito [REDACTED] contestando la fondatezza dell'impugnazione avversaria e proponendo a propria volta appello incidentale condizionato avverso la decisione di primo grado.

In via di appello incidentale, condizionato all'accoglimento dell'appello principale, [REDACTED] ha in particolare riproposto le domande subordinate svolte in primo grado nei confronti di [REDACTED] Srl, domande sopra trascritte ed in primo grado assorbite per effetto dell'accoglimento di quelle formulate in via principale.

All'udienza del 1°12.2022, dichiarata la contumacia di [REDACTED] SRL, all'esito della discussione delle parti la causa è stata decisa come da dispositivo trascritto in calce.

L'appello proposto dalla [REDACTED] deve essere respinto (con conseguente assorbimento di quello incidentale condizionato proposto da [REDACTED]).

Vanno in primo luogo disattesi i primi due motivi di gravame, con i quali l'appellante ha lamentato che il primo giudice abbia fatto malgoverno delle risultanze istruttorie



nell'affermare la non genuinità dell'appalto con cui [REDACTED] aveva affidato a soggetti terzi lo svolgimento dei servizi di trasporto e movimentazione di materiali e nell'attribuire alla [REDACTED] la titolarità del rapporto di lavoro di [REDACTED]

Per la loro connessione logico giuridica, i due motivi di appello possono essere esaminati congiuntamente.

Conviene premettere che *“art. 29, comma 1, d. lgs. n. 276 del 2003, in tema di divieto d'intermediazione di manodopera, differenzia il contratto di appalto dalla somministrazione irregolare di lavoro in base all'assunzione, nel primo, del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore ed all'eterodirezione dei lavoratori utilizzati, la quale si manifesta nel caso in cui l'appaltante -interponente non solo organizza, ma dirige anche i dipendenti dell'appaltatore rimanendo sull'interposta solo compiti di gestione amministrativa del rapporto senza una concreta organizzazione dell'attività lavorativa”* (così, tra le più recenti, Cassazione civile sez. lav., 27/04/2022, n.13182), con la precisazione che *“qualora venga prospettata una intermediazione vietata di manodopera nei rapporti tra società dotate entrambe di propria genuina organizzazione d'impresa”,* come avvenuto nel caso di specie, *“il giudice del merito deve accertare se la società appaltante svolga un intervento direttamente dispositivo e di controllo sulle persone dipendenti dall'appaltatore del servizio, non essendo sufficiente a configurare la intermediazione vietata il mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto”* (così, ad esempio, Cassazione civile sez. lav., 6/04/2021, n. 9231).

Ad avviso della Corte, il primo giudice ha fatto corretta applicazione di tali principi.

Dalle risultanze istruttorie è emerso infatti che, nonostante la formale assunzione di [REDACTED] da parte della cooperativa [REDACTED] [REDACTED] srl, consorziata dell'appaltatrice [REDACTED] l'effettivo beneficiaria della prestazione non era la società di logistica appaltatrice del servizio, anch'essa intermediatrice, ma direttamente la [REDACTED] committente e fruitrice della prestazione, in capo alla quale permanevano anche i poteri di direzione e di controllo sul personale della cooperativa.

Ed infatti, i testi esaminati hanno confermato che:

la cooperativa, tramite propri preposti, si limitava a “smistare” gli addetti sui vari reparti [REDACTED] ed a gestire il loro rapporto di lavoro dal punto di vista strettamente amministrativo;

il potere direttivo e di vigilanza circa lo svolgimento dell'attività era in capo a personale [REDACTED]

i materiali utilizzati da [REDACTED] erano di proprietà della [REDACTED]



Ad avviso del Collegio sono particolarmente significative, le deposizioni dei testi [REDACTED] e [REDACTED] perché rese da colleghi dell'appellato svolgenti mansioni analoghe in [REDACTED] e direttamente a conoscenza dei fatti

Il teste [REDACTED] ha infatti riferito: *“Quando lavoravamo in [REDACTED] alla mattina andavamo in un ufficio, in c.so [REDACTED] dove c'era un responsabile della cooperativa, che segnava i nomi e le presenze. Ci diceva anche di andare su in reparto e poi parlavamo con quelli della [REDACTED] e prendevamo direttive da loro. Non conosco i nomi ma erano persone che stavano proprio nel reparto. Queste persone ci dicevano che cosa dovevamo fare. Utilizzavamo avvitatori, corde per legare e scotch: erano della [REDACTED] perché li trovavamo nel laboratorio. Comunicavamo alla [REDACTED] eventuali necessità di assenza per malattia, motivi personali o ferie”.*

Nello stesso senso, ad ulteriore conferma della attendibilità delle dichiarazioni di entrambi i testi, le affermazioni del teste [REDACTED] *“Il ricorrente svolgeva le mie stesse mansioni (...) Giorno per giorno ci dicevano dove andare e quale turno fare il giorno dopo. Ce lo diceva il nostro preposto, che era della cooperativa e che dirigeva noi 20/30 persone: si chiamava [REDACTED] non ricordo il cognome. Io al mattino mi recavo o in via [REDACTED] o in c.so [REDACTED] a seconda di quello che mi diceva [REDACTED] (...) In [REDACTED] c'era [REDACTED] forse [REDACTED] che ogni mattina ci diceva in quale reparto lavorare. In via [REDACTED] se ne occupava [REDACTED] o un certo [REDACTED]. Erano tutte persone della cooperativa. Noi non potevamo utilizzare strumenti e neppure salire sulla scala oltre il primo gradino, ma è capitato di usare scala, forbici, cacciaviti o anche trapani. So che questi strumenti appartenevano alla [REDACTED] perché ce li dava personale della [REDACTED]. Per assentarci per vari motivi dovevamo rivolgerci a [REDACTED] che era nostro preposto e pensava lui a tutto. Noi non avevamo contatti diretti con quelli della [REDACTED]. A.D.R. [REDACTED] ci diceva dove andare e poi noi andavamo a lavorare con quelli della [REDACTED] che ci dirigevano. Magari aiutavamo a montare le luci o una scenografia e lo scenografo o chi montava le luci ci diceva cosa fare”.*

I restanti testi esaminati dal primo giudice, invece, non hanno apportato contributi significativi alla ricostruzione dei fatti rilevanti, non essendo a conoscenza diretta dell'attività dell'appellato o svolgendo, in [REDACTED] mansioni meramente impiegate (diverse da quelle direttamente interferenti con l'attività di [REDACTED])

La valutazione di tali risultanze di fatto porta a ritenere, in uno con il primo giudice, che l'unico apporto fornito dall'appaltatrice e dalle consorziate fosse quello della fornitura e dello “smistamento” della manodopera di [REDACTED] e dei suoi colleghi, senza alcun altro contributo; la direzione e il controllo sull'attività lavorativa svolta, invece, competeva alla



committente, unica beneficiaria della prestazione, così come era la committente a fornire i pur elementari strumenti di lavoro necessari all'esecuzione dell'attività di movimentazione e montaggio.

Essendo la [REDACTED] non solo la beneficiaria dell'attività lavorativa svolta di [REDACTED] ma anche il soggetto che di detta attività sosteneva i costi, dirigendone e controllandone l'esecuzione, correttamente il primo giudice ha individuato nella [REDACTED] la titolare – sin dal 2019 – del rapporto di lavoro subordinato dell'appellato.

Parimenti va disatteso il terzo motivo di appello.

Secondo la [REDACTED] posto che [REDACTED] era legato al proprio datore di lavoro (formale) da un contratto a tempo determinato cui era apposto un patto di prova e posto che il datore di lavoro (formale) aveva interrotto detto rapporto con un atto di licenziamento per mancato superamento della prova, il lavoratore doveva ritenersi decaduto dal diritto di proporre l'azione intentata o, a tutto voler concedere, il rapporto di lavoro avrebbe dovuto essere dichiarato risolto alla data di scadenza del termine finale apposto al contratto (la cui validità il lavoratore non aveva mai impugnato).

In uno con il primo giudice, va evidenziato che le risultanze istruttorie confermano che l'instaurazione, in via di fatto, del rapporto di lavoro tra [REDACTED] e la [REDACTED] fosse preesistente alla stipula del contratto di lavoro a tempo determinato con [REDACTED] srl, ragione per cui correttamente il Tribunale, in accoglimento della domanda in tal senso formulata da [REDACTED] ha datato al dicembre 2019 l'insorgenza del rapporto di lavoro dell'odierno appellato (cfr. ancora deposizione [REDACTED] impiegato nell'appalto [REDACTED] sin dal 2017, e deposizione [REDACTED] impiegato nell'appalto [REDACTED] da aprile 2018 a marzo 2021, con l'appellato, e formalmente alle dipendenze delle appaltatrici che prima di [REDACTED] si erano aggiudicate il medesimo contratto).

Il successivo contratto a termine stipulato in data 1.5.2021 da [REDACTED] con [REDACTED] srl era pertanto privo di causa, per essersi già instaurato il rapporto di lavoro alle dipendenze di [REDACTED] sin dal dicembre 2019 (e per essere esso proseguito con la reale titolare, [REDACTED] senza soluzione di continuità e senza variazioni pur dopo la formale assunzione con la consorziata interposta).



Considerato che il rapporto di lavoro di [REDACTED] aveva come reale datore di lavoro la [REDACTED] rimangono irrilevanti – ai fini che qui interessano- le pattuizioni intercorse con la società interposta.

Peraltro, per quanto occorrere possa, va evidenziato che il licenziamento intimato dall'interposta in data 27.5.2021 è stato tempestivamente impugnato stragiudizialmente in data 18.6.2021 sia nei confronti del datore di lavoro formale ed interposto, sia nei confronti della [REDACTED] così come tempestivamente è stata promossa- in data 24.8.2021- la successiva azione giudiziaria.

Quanto poi alla tutela accordata dal primo giudice, va evidenziato che essa risulta coerente con le previsioni di cui agli artt. 29, comma 3-bis, d.lgs. 276/2003 e 80 bis d.l. n. 34/2020 convertito in legge n. 77/2020.

Secondo quest'ultima norma, in particolare, il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del d.lgs. n. 81/2015 si interpreta nel senso che fra gli atti compiuti o ricevuti dall'appaltatore nella costituzione e nella gestione del rapporto di lavoro –che si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione lavorativa– non è ricompreso l'atto di licenziamento; correttamente pertanto il primo giudice ha reputato che il licenziamento intimato dal datore di lavoro formale non fosse idoneo ad incidere sul rapporto di lavoro tra [REDACTED] e la [REDACTED]

Per questi motivi, ogni altro profilo di gravame – anche incidentale - assorbito, l'appello principale deve essere respinto e la sentenza impugnata confermata.

In applicazione del principio di soccombenza, le spese del presente grado di giudizio sostenute da [REDACTED] vengono poste a carico della parte appellante principale.

Avuto riguardo al valore della controversia, alla natura della stessa, all'omesso svolgimento di istruttoria orale, esse vengono determinate – secondo le tabelle di cui al DM n. 55/2014 come modificato dal DM n. 147/2022- in euro 3.500,00, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%.

A correzione dell'errore materiale contenuto nel dispositivo della sentenza, va disposta la distrazione delle spese, ritualmente richiesta dai difensori dell'appellato nelle conclusioni dell'atto di appello (sulla natura di errore materiale dell'omessa distrazione cfr. ad esempio Cassazione civile sez. VI, 29/12/2021, n.41931).

Nulla sulle spese della parte contumace.



Si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante principale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art 13, comma 1-*quater* del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della legge 24.12.2012 n. 228.

PQM

respinge l'appello principale;

dichiara assorbito l'appello incidentale condizionato;

condanna [REDACTED] SPA a rifondere a [REDACTED]

[REDACTED] le spese di lite del grado, liquidate in euro 3.500,00 per compenso professionale, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%;

nulla sulle spese della parte appellata contumace;

dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante principale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art 13, comma 1-*quater* del dpr n. 115/02 così come modificato dall'art 1 comma 17 della legge 24.12.2012 n. 228.

Milano, 01/12/2022

Il Presidente

Susanna Mantovani

Il Consigliere est

Laura Bertoli

