

Tribunale Padova, Sezione Lavoro civile

Sentenza 18 giugno 2020, n. 242

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE CIVILE DI PADOVA
SEZIONE CONTROVERSIE DEL LAVORO

IL GIUDICE DOTT. MAURO DALLACASA

Esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.989 del Ruolo Generali Lavoro dell'anno 2017, promossa da

■

contro

■

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO e MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente ha esposto che, durante il tempo in cui è stato ristretto nel carcere di Padova, dal febbraio 2012 all'ottobre 2015, ha lavorato alle dipendenze della coop. ■ svolgendo mansioni di operatore telefonico addetto al Cup ospedaliero, in esecuzione di un appalto conferito alla ■. L'attività veniva svolta in un capannone adiacente alla palazzina del carcere. Dopo avere svolto un periodo di formazione dall'8 al 31 gennaio, il ricorrente, a partire dal 12.2.2012, ha cominciato a lavorare per circa nove ore al giorno (con una pausa di mezzora per il pranzo), benché dal 14 febbraio al 14 novembre il rapporto si sia svolto senza formale rapporto di lavoro, venendo qualificato, nelle buste paga ricevute, come di tirocinio formativo. Dal 15 novembre era assunto con un contratto di lavoro a domicilio e inquadramento al livello A2 del c.c.n.l. dalle cooperative sociali la retribuzione era determinata "a contratto" sulla base di una tariffa di cottimo pieno allegata al contratto,- inoltre sino al giugno 2014 sarebbe stata applicata una riduzione illegittima del 20% sulla tariffa di cottimo.

Il ricorrente ha allegato che il contratto collettivo delle cooperative sociali non prevede tariffe di cottimo e che quelle applicate erano state predisposte dalla commissione paritetica provinciale istituita presso la Direzione Territoriale del lavoro.

Il lavoro del ricorrente era controllato, all'interno, dal sign. ■ anche egli detenuto, e tramite collegamento video, dalla responsabile del Servizio Cup. L'orario di lavoro, che in un primo tempo era di nove ore per cinque giorni alla settimana, era poi ridotto a sei ore giornaliere sempre per cinque

giorni. Gli orari di lavoro erano predisposti prima giornalmente, poi settimanalmente; per assentarsi dal lavoro il ricorrente doveva essere autorizzato; gli strumenti di lavoro utilizzati erano forniti dalla cooperativa in due occasioni riceveva contestazioni disciplinari aventi ad oggetto il comportamento maleducato tenuto durante i colloqui telefonici. In data 20.10.15 era licenziato.

Il ricorrente ha contestato sia il rapporto di tirocinio formativo che la qualificazione del rapporto di lavoro come a domicilio ha allegato assenza di una convenzione tra soggetto promotore e datore di lavoro (ex art. 4 d.m. 142/98) e di un progetto formativo.

Ha chiesto pertanto che sia accertata la costituzione di un rapporto di lavoro sin dal 1.2.12 e si riconosca al ricorrente la retribuzione dovuta sulla base dell'inquadramento al livello A2 del c.c.n.l.. La cooperativa convenuta si è costituita in giudizio, chiedendo il rigetto del ricorso.

Ha allegato resistenza di una convenzione tra la cooperativa (più precisamente il consorzio di cooperative sociali ■■■) Il Ministero della Giustizia e la Direzione della Casa di Reclusione, l'Esistenza di progetti riabilitativi, la redazione di documenti di sintesi redatti sulla base dell'osservazione comportamentale e dell'andamento tecnico professionale.

Ha allegato altresì che al ricorrente era applicato un salario di ingresso, secondo le determinazioni del Comitato Misto Paritetico Provinciale pari all'80% di quello convenuto. Successivamente al gennaio 2014 sono state applicate le tariffe determinate dalla Direzione Regionale del lavoro.

In data 14.2.12 il ricorrente aveva sottoscritto un protocollo sodo riabilitativo di formazione della durata massima di nove mesi; in tale periodo egli svolgeva l'attività di affiancamento ad un operatore esperto di call center. Il protocollo escludeva che il rapporto così instaurato avesse natura di rapporto di lavoro prevedeva un contributo economico di 106 euro al mese per i primi tre mesi di 200 euro per i successivi.

Nel novembre 2012 il ricorrente aveva sottoscritto un progetto per l'inserimento lavorativo che prevedeva un salario pari all'80% della retribuzione prevista per il livello A2, per i primi 12 mesi; il successivo progetto dell'ottobre 2013 prevedeva una retribuzione pari al 100% di tale retribuzione.

Il ricorrente sosteneva un orario di circa sette ore giornaliere cinque giorni la settimana.

La cooperativa convenuta per l'ipotesi che sia riconosciuto il diritto alla retribuzione ordinaria, tenuto conto del numero di ore lavorate inferiore alle 38 settimanali e dell'assenza di lavoro straordinario "festivo" ha chiesto la restituzione di quanto corrisposto in eccedenza.

Al fine della decisione della causa occorre distinguere la fase del rapporto qualificata come di tirocinio da quella qualificata come di lavoro a domicilio.

Quanto alla prima, a prescindere dalla riconducibilità del rapporto alla fattispecie tipica del tirocinio formativo e di orientamento di cui alla l. 196/97 e al d.m. 142/98, riconducibilità che pare al giudicante debba essere esclusa deve rilevarsi che la subordinazione che il ricorrente invoca deve essere provata e tale prova non è stata fornita, né specificamente formulata.

Più precisamente non sono stati provati i fatti da cui, secondo lo schema legale, si ricava la subordinazione, rilevandosi che è lo stesso ricorrente ad allegare che "fino a circa metà del marzo 2012" personale dell'azienda sanitaria si recava giornalmente all'interno del call center per la formazione e che l'operatore, se incontrava difficoltà, doveva mettere in attesa l'utente.

Quanto alla seconda fase del rapporto, che decorre allo scadere dei nove mesi dall'avvio del tirocinio, e quindi dal 15.11.12, la subordinazione è convenzionalmente riconosciuta. Lo attesta innanzitutto la lettera di assunzione inviata in tale data al ricorrente e da lui sottoscritta; il progetto per l'inserimento lavorativo di persona svantaggiata, che qualificava il rapporto come rapporto di lavoro a domicilio, a tempo pieno e indeterminato; infine il precedente protocollo socio riabilitativo di formazione a accompagnamento al lavoro, ove si stabiliva che, a conclusione dei nove mesi di formazione, la cooperativa poteva inserire il lavoratore nel proprio ambito lavorativo, o in quello di soggetti terzi, quale socio lavoratore o dipendente. Questa seconda ipotesi è quella che si è verificata.

Se pertanto è certa la subordinazione deve disattendesi la qualificazione del rapporto come lavoro a domicilio.

Ciò non perché non sia astrattamente ammissibile un rapporto di lavoro a domicilio che si svolga all'interno del carcere, dovendo la disponibilità dei locali ex art. 1 l. 877/73, essere intesa in senso relativo e cioè con riguardo alle modalità di organizzazione del proprio lavoro.

Tuttavia in concreto mancano i requisiti richiesti dalla fattispecie legale. Non è contestato infatti che i capannoni fossero dati in comodato dall'amministrazione carceraria alla cooperativa convenuta, che provvedeva ad organizzare il lavoro anche mediante propri supervisori che il lavoro fosse controllato in tempo reale tramite un collegamento informatico con l'azienda sanitaria; che gli orari dei turni fossero predeterminati e variabili affissi giornalmente e poi settimanalmente.

Tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono incompatibili con un rapporto di lavoro a domicilio e costituiscono invece significativi indici dell'esistenza di una subordinazione piena, riconducibile alla fattispecie dell'art. 1094 c.c.

Ciò solo determina l'illegittimità della retribuzione a cottimo pieno adottata dalla cooperativa convenuta.

Va aggiunto che il richiamo nella lettera di assunzione alle tariffe di cottimo riportate nella tabella 2 entra in contraddizione con l'esplicito rinvio al contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali e all'inquadramento al livello A2 di tale contratto onde il contratto di lavoro nella misura in cui assegna al dipendente una retribuzione inferiore e aleatoria produce un effetto ablativo di un diritto retributivo riconosciuto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Risulta in atti una missiva indirizzata all'Ispettorato del lavoro proveniente da un comitato misto paritetico provinciale, istituito ai sensi del contratto nazionale, che stabilisce riduzioni di salario per i primi tre anni di lavoro.

Il documento prodotto non è sottoscritto da alcuna sigla sindacale e il contratto collettivo nazionale non domanda al livello provinciale la facoltà di ridurre i minimi retributivi. Ai fini della determinazione dell'orario di lavoro, su cui le allegazioni delle parti sono discordi, osso, in assenza di diversa determinazione contrattuale, corrisponde a quello ordinario. In tal senso depongono anche i progetti di inserimento sottoscritti dalle parti. Tuttavia, il ricorrente, che non formula nelle conclusioni domanda di riconoscimento di lavoro straordinario, riconosce che, a partire dall'autunno 2014, l'orario di lavoro fu ridotto a sei ore di lavoro e riduce in tal senso la domanda.

Sulla base di tali premesse è stata svolta ctu contabile al fine di determinare quanto dovuto al ricorrente.

Il calcolo deve tenere conto anche della retribuzione dovuta per ferie e permessi e pertanto la somma dovuta a credito dal ricorrente ammonta al lordo ad Euro 13813,19.

Sono dovute le spese di causa.

PQM

Il Giudice definitivamente decidendo, ogni diversa domanda ed eccezione rigettata condanna la (...) a corrispondere a ■■■ per i titoli per cui è causa, la somma di Euro 13813,19, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sino al saldo;

condanna la ■■■ a rifondere le spese di causa, che liquida in Euro 1000,00 di compensi, oltre spese generali, cp e iva

pone a carico della ■■■ spese della ctu, che liquida in Euro 2000,00 di onorari, oltre cp e iva

Così deciso in Padova, il 18 giugno 2020.

Depositata in Cancelleria il 18 giugno 2020.