

N. 3673/20 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della  
dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa  
da

con l'Avv. Tagliabue del Foro di Milano, elettivamente domiciliato presso lo Studio  
del difensore in Milano, via Anfossi n. 26

- RICORRENTE -

contro

**s.p.a.**

con l'Avv. Ceci del Foro di Bergamo e l'Avv. Vercellino del Foro di Milano,  
elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'Avv. Vercellino in Milano, corso di  
Porta Vittoria n. 46

contro

**s.p.a.**

con l'Avv. Lavizzari del Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio  
del difensore in Milano, via Cellini n. 21

- RESISTENTE -

e nei confronti di

**s.p.a.**

con l'Avv. Valetti del Foro di Bergamo del Foro di Milano, elettivamente domiciliata  
presso lo Studio del difensore in Alzano Lombardo (BG), via Mazzini n. 22

- TERZA CHIAMATA -

Oggetto: orario di lavoro, trasferta, pagamento somme

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.





## FATTO

con ricorso depositato in data 10 maggio 2020,  
conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro –  
s.p.a. ed s.p.a. per sentir accogliere le seguenti  
conclusioni:

*“Voglia il Tribunale,*

*disattesa ogni contraria istanza ed eccezione*

*previo ogni accertamento che dovesse essere ritenuto necessario in merito all'obbligo di esibizione della documentazione attestante gli accessi del ricorrente sul luogo di lavoro ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. n. 196/2003*

*a) accertare e dichiarare con riferimento al periodo di lavoro decorrente dall'assunzione al 28 febbraio 2017, durante il quale si è data applicazione agli accordi di forfetizzazione la nullità e/o annullabilità e/o inefficacia, e comunque l'inapplicabilità al rapporto di lavoro intercorrente tra il ricorrente e S.p.A., degli accordi di forfetizzazione, con conseguente diritto del ricorrente a vedersi riconosciuto il pagamento delle ore di lavoro effettivamente rese oltre il limite delle 39 ore settimanali, nonché la maggiorazione per lavoro straordinario serale diurno al 30%,*

*b) accertare e dichiarare per l'intero periodo dedotto in giudizio ed anche a prescindere dall'accoglimento dell'accertamento di cui alla precedente lettera a) il diritto del ricorrente di percepire l'indennità di trasferta ex art. 62 CCNL, l'indennità di maneggio denaro ex art. 60 CCNL e la sua incidenza su 13ma, 14ma e ferie, le festività ex art. 60 CCNL in misura piena, l'indennità di malattia ed infortunio ex art. 63 CCNL in misura piena, la retribuzione mensile di luglio 2015, gennaio e settembre 2016 in misura piena,*

*c) condannare S.p.a. ed S.p.a., in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, in solido tra loro ex artt. 29 D. Lgs. 276/2003 e 1676 c.c., al pagamento in favore del ricorrente della somma di 37.257,00, come maturata al 30.6.2019 e con riserva per il periodo successivo, ovvero della diversa somma che dovesse risultare dovuta, salvo miglior calcolo ed eventuale CTU contabile;*

*d) condannare S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, ad accantonare, a titolo di TFR maturato dal 27.4.2015 al 30.6.2019, l'ulteriore importo di € 1.449,11, ovvero il diverso importo di giustizia”.*

Il tutto con rivalutazione e interessi e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Si costituivano ritualmente in giudizio s.p.a. ed s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.





In via preliminare, [redacted] s.p.a. domandava di essere autorizzata alla chiamata in causa di [redacted] s.p.a. chiedendo, nella denegata ipotesi di condanna, di essere manlevata da quest'ultima e/o da [redacted] s.p.a.

Disposta l'integrazione del contraddittorio, [redacted] s.p.a. si costituiva ritualmente in giudizio eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove e ritenuta la causa matura per la decisione sull'*an* delle pretese, all'udienza del 23 dicembre 2020 il Giudice pronunciava sentenza non definitiva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 30 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

A far data dal 27 aprile 2015, [redacted] – operaio inquadrato nel IV livello C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione, con mansioni di autista addetto all'esecuzione di servizi nell'ambito del trasporto e consegna di merce dell'*e-commerce* – presta la propria attività lavorativa in favore di [redacted] s.p.a. (società che si occupa del trasporto merci per conto terzi) e opera presso lo stabilimento [redacted] s.p.a. di Sesto Ulteirano, frazione di San Giuliano Milanese, in ragione di un contratto tra [redacted] s.p.a., [redacted] s.p.a. e [redacted] s.p.a. avente ad oggetto il servizio di consegna della spesa a domicilio per i clienti della prima (doc. 5, fascicolo ricorrente; doc. 3, G.B. [redacted] s.p.a.).

Con l'odierno ricorso, il ricorrente rappresenta che al rapporto di lavoro viene applicata la regolamentazione dell'orario "*in regime di discontinuità*" con la conseguenza che l'orario ordinario, in luogo di 39 ore, è innalzato a 44 ore settimanali. Deduce inoltre che, sino a febbraio 2017, in ragione di un accordo di forfetizzazione di straordinari e trasferte, le ore di lavoro oltre il limite delle 44 ore sarebbero state retribuite in busta paga sotto la voce "*trasferta forfetizzata*": da marzo 2017 in poi, avendo dato disdetta all'accordo di forfetizzazione, [redacted] si sarebbe "*limitato a svolgere una prestazione di lavoro ordinaria, effettuando*





*lavoro straordinario solamente in alcune, sporadiche occasioni e chiedendo che venissero espressamente indicate nelle buste paga sia le ore di lavoro notturno... sia le ore di lavoro straordinario” (cap. 44, ricorso).*

Ciò premesso, deducendo l'insussistenza dei presupposti per l'applicazione del suddetto regime orario e di aver svolto, peraltro, numerose ore di lavoro straordinario (anche con doppi turni), il ricorrente chiede in primo luogo che si accerti il diritto di veder retribuite con le maggiorazioni contrattuali tutto il lavoro reso oltre il limite delle 39 ore settimanali; in ragione della dedotta illegittimità degli accordi di forfetizzazione, invoca altresì il diritto di vedersi corrisposta l'indennità di trasferta e l'indennità di maneggio denaro per come contrattualmente previste. Infine, dolendosi di aver percepito una retribuzione inferiore al dovuto nei mesi di luglio 2015, gennaio 2016 e settembre 2016, ne chiede il pagamento integrale.

Conclude, pertanto, come sopra precisato.

\*

Alle suddette pretese, si oppone la convenuta  s.p.a. per distinti ordini di ragioni.

In primo luogo, eccepisce l'infondatezza delle richieste attoree in ragione del fatto che il ricorrente sarebbe stato assunto con espressa pattuizione del regime orario di cui all'art. 11 *quinquies* C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione che prevede, per il personale viaggiante inquadrato nel IV livello C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione, una durata della prestazione settimanale ordinaria di 44 ore ove la stessa si configuri in regime di discontinuità.

Deduce, poi, che al momento dell'assunzione, il ricorrente avrebbe espressamente approvato una clausola di decadenza semestrale che gli impedirebbe di rivendicare le differenze retributive qui azionate; ancora, sottolinea di aver sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali, l'8 luglio 2016, un accordo volto a regolamentare orario di lavoro, discontinuità e forfetizzazione del trattamento economico (ivi incluse le trasferte): accordo cui  avrebbe prestato adesione espressa il 12 luglio 2016 e che risulterebbe, quindi, vincolante *inter partes*.

\*\*\* \* \*\*\*

Avuto specifico riguardo al regime orario, pare preliminarmente opportuno evidenziare come la questione non possa essere inquadrata quale mera rivendicazione





del pagamento di lavoro straordinario, con applicazione del correlato riparto degli oneri probatori che pur è stato invocato dalle convenute. Tanto si afferma in quanto oggetto di sindacato giudiziale non è *tout court* l'accertamento, in fatto, dello svolgimento di una prestazione di lavoro oltre l'orario ordinario, bensì, in primo luogo, la verifica della legittimità dell'applicazione alla relazione lavorativa di un particolare regime che prevede l'innalzamento dell'orario di lavoro "ordinario" contrattualmente esigibile.

Come si evince dalla documentazione di causa, j [redacted] è stato assunto da C. [redacted] s.p.a. con rapporto di lavoro a tempo determinato, poi trasformato in tempo indeterminato, decorrente dal 27 aprile 2015 (doc. 5, fascicolo ricorrente).

Il contratto prevede espressamente *"per quanto concerne l'orario di lavoro si fa esplicito riferimento all'art. 11 quinquies del C.C.N.L."*, così come che *"il lavoratore è tenuto ad eseguire lavoro straordinario senza riserve fino alla concorrenza dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL applicato"* e che, *"con riferimento a quanto disposto dall'art. 10 del CCNL "riposo settimanale", la settimana lavorativa è di 6 giorni su 7"*. Si richiama, altresì, *"la clausola di decadenza semestrale riportata nell'art. 11, comma 09 che è la seguente: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze dell'indennità di trasferta e di compenso di lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti"*.

E' documentale che j [redacted] abbia sottoscritto la suddetta lettera di assunzione anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1341, co. 2, c.c. (cfr. doc. 4, fascicolo [redacted] s.p.a.).

L'art. 11 *quinquies* C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione – disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato al IV livello – prevede: *"1. Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL. 2. Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 4°, in deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi*





aziendali conclusi con le OO.SS. sottoscrittrici il presente CCNL, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese: a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero; b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali. 3. Sono titolari alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. 4. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni. 5. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11 comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 2. 6. L'attività del conducente, in quanto non trasferista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.LGVO234/2007. 7. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11. 8. Restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 62 del presente CCNL." (doc. 15, fascicolo ricorrente).

Con l'accordo aziendale dell'8 luglio 2016, *ARUBAPEC S.p.A.* s.p.a. e le Organizzazioni Sindacali hanno proceduto alla "2. ...definizione forfettaria del trattamento economico per l'indennità di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario come previsto dall'art. 11, comma 8, lett. b), così come richiamato dall'art. 11 quinquies comma 5 del CCNL attualmente in vigore. Con l'applicazione dell'art. 11 quinquies, si conferma quanto previsto dallo stesso, ed in modo particolare le parti, sulla base degli accertamenti effettuati, confermano la sussistenza della discontinuità della prestazione svolta dai lavoratori il cui limite dell'orario di lavoro ordinario è di 44 ore settimanali congruabili nell'art. di 4 settimana... 8. A tutto il personale dipendente della *ARUBAPEC S.p.A.* s.p.a. si applica la clausola di decadenza prevista dall'art. 11





comma 9, che qui si intende testualmente ed integralmente richiamato...” (doc. 6, s.p.a.).

Si rammenta che l’art. 11, co. 8, C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione dispone che, “ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l’eventuale maggior durata dell’orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:... b) secondo quanto previsto da: - Accordi aziendali per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell’ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell’art. 3, comma 1, lettera a) del D.LGVO 19.11.2007 n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa: l’impresa rimetta al lavoratore mobile l’onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa; le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l’obbligo di comunicazione fino a concorrenza...” (doc. 15, fascicolo ricorrente).

Il [redacted] ha sottoscritto la dichiarazione di adesione individuale all’accordo prendendo “atto degli effetti in esso contenuti, in merito all’orario di lavoro, la discontinuità, la forfettizzazione del trattamento economico”, e dichiarando “di aderirvi senza riserve, riconoscendo quanto in esso convenuto direttamente applicabile, in ragione anche della situazione lavorativa in atto, dell’organizzazione del lavoro e delle modalità di espletamento della propria attività” (doc. 6, s.p.a.).

L’8 marzo 2017, infine, s.p.a. ha sottoscritto un nuovo accordo aziendale “di forfettizzazione per i compensi di lavoro straordinario, della trasferta e dei tempi di attesa a disposizione” (doc. 8, fascicolo ricorrente).

Richiamato l’art. 11 *quinquies* C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione (nella parte in cui prevede che “per il limite dell’orario di lavoro del personale viaggiante inquadrato nel 4° livello, in deroga a quanto previsto dall’Art. 11 comma 1 che prevede una durata dell’orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, possa essere verificata – con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. sottoscrittrici del CCNL – la sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657; per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti





dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali”), le parti hanno convenuto quanto segue: “2. Regime di discontinuità. A seguito di verifiche effettuate congiuntamente sull'effettiva organizzazione del lavoro... le Parti hanno accertato – come disposto dal comma 2 dell'Art. 11 quinquies – che il personale viaggiante della ditta *COLOSIMO CHIARA* s.p.a. opera nelle condizioni di cui all'Art. 11 quinquies – Parte comune – del CCNL delle imprese di logistica, trasporto merci e spedizione sottoscritto in data 01 agosto 2013 e delle disposizioni di legge da detti articoli richiamate. Le parti hanno accertato che la percentuale di discontinuità verificata non è inferiore del 25%. 3. Orario di lavoro. Per soddisfare le esigenze operative del mercato in cui opera *COLOSIMO CHIARA* s.p.a., l'orario di lavoro del personale viaggiante è distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, distribuiti dal lunedì alla domenica e con la fruizione di eventuali riposi compensativi nei casi previsti. Per l'attività lavorativa svolta la domenica o nei giorni festivi, saranno riconosciute le maggiorazioni e le indennità di lavoro straordinario forfettizzato e previste in tabella allegata e descritte al successivo Art. 4. Lavoro straordinario. Fermo restando quanto richiamato in premessa, le Parti convengono che la prestazione lavorativa mensile che dovesse essere eventualmente resa in eccedenza rispetto al limite di 44 ore settimanali o nei giorni festivi, verrà considerata lavoro straordinario il cui compenso sarà determinato forfettariamente in base al numero del routing effettivamente consegnati per ogni giorno lavorato del mese e nelle giornate festive sulla base della tabella allegata al presente accordo... Tali importi sono determinati in relazione all'effettiva organizzazione del lavoro esistente in Azienda, sulla base dei tempi di percorrenza medi occorrenti per l'espletamento dei viaggi (routing) e la consegna delle spese ed in riferimento alle queste azioni rese dagli autisti, la cui durata è stata determinata da quanti approfondito esame effettuato dalle parti e sulla base delle statistiche aziendali relative ai mesi precedenti la data di stipula del presente accordo” (doc. 8, fascicolo ricorrente).

\*\*\* \* \*\*\*

Il presupposto per l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 quinquies C.C.N.L. e per la stipula degli accordi aziendali di cui all'art. 11, co. 8, lett. b), C.C.N.L. è che la prestazione lavorativa ivi regolamentata partecipi delle caratteristiche proprie del lavoro reso in regime di discontinuità.





Si tratta di un presupposto di fatto la cui ricorrenza si pone quale *conditio sine qua non* dell'applicabilità della disciplina richiamata da [redacted] s.p.a. e resa oggetto di intesa con le parti sociali.

Della suddetta condizione, datore di lavoro e organizzazioni sindacali non possono disporre pattuendo convenzionalmente l'applicazione del regime di discontinuità anche a contesti lavorativi che non partecipino delle relative caratteristiche intrinseche: il contratto collettivo di settore, d'altronde, è oltremodo chiaro nel precisare che le parti sociali possono solo "verificare" la sussistenza delle condizioni che ne costituiscono requisito essenziale (art. 11 *quinquies*, co. 2, lett. b), C.C.N.L., "...potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:... b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità...").

L'art. 3 R.D.L. 692/1923 rammenta che "è considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia". Ai sensi della contrattazione collettiva, operano in regime di discontinuità i "...lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività...".

\*

Orbene, al fine di verificare l'effettiva ricorrenza – nella prestazione lavorativa resa da [redacted] – dei presupposti di fatto per l'applicabilità del regime di discontinuità, è stata svolta attività istruttoria<sup>1</sup>.

Prima di passare all'esame delle risultanze istruttorie si osserva che, nel corso del giudizio, il procuratore di [redacted] s.p.a. ha inteso contestare le deposizioni dei testi di parte ricorrente, giudicandoli "a priori" inattendibili per il sol fatto di essere colleghi del ricorrente e di aver ammesso di avere ragioni di doglianza rispetto all'operato di [redacted] s.p.a. e pendenze con la società medesima. Invero, come si avrà modo di evidenziare nel prosieguo, le testimonianze dei testi

<sup>1</sup> Nel corso del giudizio sono stati sentiti i testi Gavrilenco e Grisi di parte ricorrente, i testi Frau e Paleari di parte G.B. TRASPORTI s.p.a., il teste Percivalle di ESSELUNGA s.p.a. e il teste Giorgio di ITALTRANS s.p.a.





e C... non si prestano né a rilievi né a censure, in quanto coerenti con quelle dei testi di ... s.p.a. e di ... s.p.a.

Considerazioni di opposto tenore, per contro, debbono essere svolte rispetto alla deposizione del teste C... .

Quest'ultimo – responsabile delle risorse umane di ... s.p.a. da gennaio 2018 – è stato l'unico a sostenere che l'attività lavorativa inizia alle 6.00 (*"l'orario di lavoro dei dipendenti di ... s.p.a. è compreso tra le 6.00 e le 23.00"*), laddove gli stessi testi di ... s.p.a. hanno confermato l'esistenza di turni che iniziano tra le 5.30/5.45; non è stato in grado (nonostante sia stato il supervisore delle *"attività di queste società avuto riguardo alla conformità rispetto agli standard concordati con ... s.p.a."*) e si dovesse assicurare *"che i servizi [fossero] resi secondo gli accordi stipulati con la committente"*) né di riferire quali fossero le fasce orarie delle consegne a domicilio né di confermare l'esistenza di una fascia 21.00/23.00 (*"non so entrare nel dettaglio delle fasce orarie previste per le consegne a domicilio di ... s.p.a., non so se ci sia una fascia di consegna tra le 21.00 e le 23.00... non so quante fasce orarie ci siano in ciascun turno"*); infine, ha inteso spendersi nel tentativo di sostenere la corretta qualificazione giuridica dell'orario di lavoro degli autisti (*"gli autisti hanno sicuramente dei momenti di attesa, è un'attività che definirei discontinua, intanto c'è il tempo di carico del furgone, e poi ci sono le attese tra una consegna e l'altra, quelle attese durante le quali gli autisti possono prendersi la pausa pranzo. Intendo dire che la fase di carico è un momento di attesa, perché è un momento di "non guida", in questo senso parlavo di discontinuità"*).

Ciò posto, avuto particolare riguardo all'esecuzione della prestazione lavorativa, si è potuto accertare quanto segue: *"per ... facevo l'autista e mi occupavo delle consegne a domicilio per ... s.p.a., non avevo una zona particolare... Durante il giorno si lavorava tutto il tempo, si lavorava su tre fasce che non consentivano di fermarsi a mangiare perché dovevi essere sempre in tempo. Se avevo il turno che copriva l'orario del pranzo, mangiavo un panino guidando; se finivo prima, mangiavo a casa. Potevano esserci pause tra le varie fasce, ma non c'erano pause tra una consegna e l'altra. Al mattino, tra quando arrivavo in azienda e la partenza, c'era un tempo variabile, dipendeva dall'organizzazione delle ceste: a volte riuscivi a partire subito, ma spesso si partiva in ritardo perché ti caricavano in ritardo: ecco perché non riuscivamo mai a fare la pausa. Mi è capitato di fare il turno alle 17.00 e mi è capitato di fare le consegne anche poco prima di mezzanotte... Le consegne potevano essere anticipate molto raramente, a me non è mai*





successo; i ritardi potevano essere giustificati, ma se il cliente aveva fatto un accordo sull'orario di consegna con [redacted] s.p.a., noi non potevamo anticipare. Se si arrivava in anticipo, dovevamo aspettare l'orario giusto" (teste [redacted]); "può capitare di consegnare in ritardo, ma non è tecnicamente ammissibile la consegna in anticipo: se il cliente ha selezionato una fascia, è in quella fascia che vuole ricevere la consegna. Il ritardo può essere giustificabile, l'anticipo no... I dipendenti di [redacted] s.p.a. lavorano sei giorni alla settimana: se lavorano di domenica, hanno il giorno prima o quello dopo di riposo, altrimenti il riposo è di domenica; non hanno un orario prestabilito di pausa pranzo, se la gestiscono liberamente e se lo ritagliano nel corso del turno... Il turno inizia presso il magazzino di Sesto Ulteriano. Le operazioni di carico durano dai 45 ai 50 minuti, gli autisti sono presenti alle operazioni di carico, se ne occupano loro: le operazioni iniziano all'inizio del turno negli orari che ho già sopra specificato. Gli autisti che partono dal nostro magazzino operano in un raggio di 15/20 km... Se gli autisti sono in anticipo, devono aspettare l'orario giusto; se è il momento, possono ritagliarsi la pausa pranzo" (teste [redacted]); "...Non si può consegnare in anticipo, c'è il divieto assoluto di [redacted] s.p.a. Se si arriva in anticipo, bisogna aspettare l'orario giusto. Non abbiamo pausa pranzo: noi usciamo con un carico e non abbiamo una pausa prefissata. Nelle tre fasce orarie di due ore, le consegne sono distribuite con sette consegne per fascia che sono già troppe, si fa fatica a rispettare gli orari... Le operazioni di carico durano un tempo variabile a seconda dell'ora in cui arrivano i freschi, diciamo che ci vuole un'ora di media: come ultima cosa si caricano i surgelati e poi si attende la stampa delle bolle. L'ultima fascia finisce alle 23.00, è anche capitato di fare l'ultima consegna alle 24.00. Come distanze, preciso che per le consegne ci possono dare Milano o l'hinterland, facciamo anche le consegne fino a Crema (che sono 45 km). La localizzazione dei clienti dipende esclusivamente da [redacted] s.p.a." (teste [redacted]); "mediamente, le operazioni di carico durano un'oretta tra recupero del furgone, delle chiavi, carico e partenza, 45'/60'; se la fase di carico accusa ritardi, l'autista ne deve aspettare il completamento. E' l'autista che provvede al carico. I dipendenti di [redacted] s.p.a. lavorano 6 giorni alla settimana e hanno un giorno di riposo. La pausa pranzo non è prevista come orario prefissato, all'interno delle sei ore del turno, gli autisti hanno la possibilità di inserire le pause panino tra le varie fasce di due ore, soprattutto se finiscono prima che inizi la fascia successiva. Le consegne non possono essere anticipate, la richiesta del cliente sotto questo punto di vista è tassativa. Se si arriva prima, bisogna aspettare la fascia di consegna a meno che non ci sia la richiesta del cliente, ma non è previsto dalla procedura. Se ci sono problemi legati al traffico o a situazioni contingenti può capitare di consegnare in ritardo previa comunicazione e autorizzazione: la





tolleranza dipende dalla causa, una volta che il cliente è avvertito, non c'è una tolleranza massima, basta che il cliente accetti la consegna ovviamente all'interno della giornata, altrimenti, si riporta la consegna al magazzino.... Il raggio di operatività attorno allo stabilimento è di 15/20 km: Milano, hinterland, zona di Crema, sempre in quel raggio di azione" (teste [redacted]); "non so a che ora inizino i turni del personale di [redacted] s.p.a., posso dire che, per iniziare a consegnare alle 7.00, l'autista deve arrivare almeno un'ora prima per occuparsi del carico" (teste [redacted]).

Sui turni: "c'erano tante fasce di turni diversi che iniziavano, se non sbaglio, alle: 5.30, 5.45, 7.15, 7.30, 8.30, 10.45, 13.30, 14.00, 15.00, 15.30, 16.30, 17.30 e mi pare basta così, non ricordo se ci fosse una fascia oraria che iniziava alle 18.00. All'inizio il turno poteva durare dalle 6 alle 8 ore, a seconda del volume del giro. Era il responsabile dell'ufficio, Francesco Uliano e tale Yuri a dirmi, con un messaggio sms il pomeriggio o la sera prima che turno avrei dovuto fare il giorno dopo, alla fine questo messaggio mi arrivava molto tardi... [redacted] faceva il mio stesso lavoro, con lo stesso tipo di turni, era tutto uguale. Lavoravamo cinque giorni alla settimana negli ultimi due anni, prima si lavorava anche il sabato e la domenica, avevamo un giorno libero alla settimana, ma capitava anche di lavorare sette giorni su sette" (teste [redacted]); "le partenze sono scaglionate tra 3/4 orari la mattina (5.30/5.45, 7.30, 8.30, 9.15, 9.30, dipende anche a seconda del periodo) e 3/4 orari il pomeriggio (13.30/13.45, fino alle 17.00). Può esser capitato che ci siano state partenze alle 17.30 o alle 18.00. L'ultima fascia di consegna è dalle 21.00 alle 23.00, è accettato un ritardo di un quarto d'ora, se si va oltre, le spese rientrano; può esser capitato che siano state effettuate consegne alle 23.30, ma non è la procedura" (teste [redacted]); "ci sono vari turni nella giornata che partono alle 5.30, 7.15, 8.15, l'ultimo mi pare alle 11.15, poi 13.45, 16.00, l'ultimo è alle 17.30/17.45, sempre con un carico di 16 consegne... Lavoriamo dal lunedì al sabato, ultimamente ci hanno cambiato e ci hanno messo a cinque giorni lavorativi mensilizzati a 22 giorni: è successo circa da due o tre anni, senza nessun accordo e senza che firmassimo nulla; non ci troviamo bene con [redacted] s.p.a., solo il primo periodo è andato bene, poi le cose hanno iniziato a cambiare senza accordo..." (teste [redacted]); "per quel concerne il subappalto a [redacted] s.p.a., gli orari di inizio dei turni sono diversi durante la giornata: la prima fascia di consegna inizia alle 7.00, il giro dura sei ore, e l'ultima fascia di consegna termina alle 23.00. Non è ammesso dalla nostra procedura che si consegnino dopo le 23.00, per quanto ne so, le 23.00 sono l'ultimo orario di scarico" (teste [redacted]).





Per quel che attiene all'organizzazione di ogni specifico turno, si è potuto verificare quanto segue: *“all'interno dei vari turni, le consegne venivano suddivise in tre fasce orarie diverse: se avevo quindici consegne, ad esempio, potevano essere suddivise in tre fasce orarie, unite a seconda della vicinanza.”* (teste *...*); *“le fasce orarie di consegna sono stabilite dal cliente che le seleziona, a seconda del numero di consegne per fascia, le consegne vengono suddivise tra giri di consegne che vengono affidate a noi... Tendenzialmente, i turni durano 6 ore e 15 o 6 ore e 30: per quanto a mia conoscenza, salvo incidenti o cause di forza maggiore, non ci sono mai stati turni di 7 o 8 ore, non siamo programmati per andare oltre. All'interno di ciascun turno, ci sono tre fasce, a seconda dell'orario, le consegne vengono abbinate nelle tre fasce, con un orario iniziale e uno finale; nell'ultima fascia ci sono meno consegne, perché si dà il tempo al furgone di rientrare. Questi sono i turni nei quali vengono impiegati i dipendenti di *...* s.p.a. che fa per noi le consegne a domicilio... In ogni fascia vengono inserite 6/7 consegne, ogni autista può avere complessivamente dalle 9 alle 16 consegne per turno”* (teste *...*); *“...Più di 16 può capitare, se ci stanno, 17/18, ci possono stare al massimo 125/130 ceste nel furgone. Non sono mai andato in giro con meno di 11/12 consegne. Il turno in teoria dovrebbe durare sei ore, noi usciamo con le consegne distribuite su tre fasce orarie di due ore; alle sei ore va aggiunta l'ora di carico e i ritardi. Per i ritardi c'è una tolleranza massima di 15 minuti, su una consegna, ma sfioriamo sempre anche perché spesso partiamo in ritardo perché il carico finisce in ritardo...”* (teste *...*); *“in ciascun turno ci possono essere da 8/9 a massimo 15/16 consegne, è *...* s.p.a. che decide. Le consegne ci vengono trasmesse da *...* s.p.a. la sera precedente, solo in quel momento siamo in grado di comunicare ai dipendenti i turni del giorno successivo”* (teste *...*); *“per quanto ne so, le fasce orarie di consegna sono tra le 7.00 e le 23.00, ogni fascia oraria dura due ore... Mi pare che, in ciascun turno, ci siano due fasce “e un po”, nel senso che la terza fascia non è completa: nel mezzo ci stanno un numero preciso di spese oltre il quale non possiamo andare. Nel turno ci sono tre fasce da due ore, ma l'autista non lavora sei ore: ad esempio, nelle prime fasce, l'autista è impegnato magari con 6/7 consegne, con saturazione della fascia oraria, stessa cosa nella fascia successiva; nell'ultima fascia oraria ha solo due consegne, quindi, nell'ultima fascia, l'autista finisce sicuramente prima...”* (teste *...*); *“...a fine turno in cui i furgoni devono essere svuotati delle ceste vuote che vanno smaltite. Le consegne possono essere da un minimo di 11/12 a un massimo di 15/16”* (teste *...*).

Si osserva, da ultimo, che il teste *...* – sulla cui attendibilità si è già avuto modo di soffermarsi – ha affermato: *“la pausa pranzo viene espletata all'interno del turno di*





*lavoro: è un'attività molto dinamica e veloce, la pausa pranzo viene fruita tra le pause o gli stacchi che ci possono essere tra una consegna e l'altra", e che "durante la fase di carico, ci sono poi momenti di attesa correlati alla fase di preparazione della merce che sono in carico a società diverse da [redacted] s.p.a."*

\*

All'esito dell'istruttoria, deve escludersi che nel caso di specie ricorrano i presupposti di fatto per l'applicabilità del regime di discontinuità, non essendovi prova alcuna che gli autisti quali [redacted] abbiano un tempo di lavoro caratterizzato da pause nella "presenza a disposizione", in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, né che nella loro giornata lavorativa vi sia "alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività...".

Dall'istruttoria è emerso che gli autisti impiegati nel servizio a domicilio di [redacted] s.p.a. debbono iniziare a lavorare tra i 45 e i 60 minuti prima del turno di consegne, poiché provvedono a prelevare il furgone e si occupano personalmente del carico delle ceste (consegne che vanno da un minimo di 11/12 a un massimo di 16/18 per ciascun turno, con una capacità complessiva del furgone pari a un massimo di 125/130 ceste).

Nessun dubbio che debbano "attendere" la consegna dei freschi e dei surgelati, ma, fermo restando che non vi è prova alcuna che detta attesa occupi un arco temporale rilevante, è sin troppo evidente che la stessa non coincide con un tempo di riposo per l'autista poiché quest'ultimo, come già chiarito, deve restare in prossimità del furgone e procedere al carico complessivo dello stesso.

E' dimostrato, poi, che l'attività lavorativa in ciascuna delle tre fasce di due ore è oltremodo concentrata.

Nelle prime due fasce vengono effettuate circa 6/7 consegne, dovendosi a tal fine considerare il tempo necessario per il tragitto da un cliente all'altro, la ricerca di un posto idoneo alla fermata del furgone, lo scarico del furgone, il contatto con il cliente, la consegna della spesa, l'effettuazione del pagamento (con strumento elettronico, come si avrà modo di approfondire), il rientro al furgone e la ripartenza verso la consegna successiva: in due ore, significa che ogni consegna – comprensiva





di tutte le attività appena descritte – non può complessivamente occupare più di 17/20 minuti massimo.

L'ultima fascia è quella con un numero di consegne inferiori, in quanto dovrebbe esser incluso il tempo necessario per rientrare al magazzino dove il furgone deve essere riconsegnato a fine turno: una fascia che accumula l'eventuale ritardo delle due precedenti ed entro la quale l'attività lavorativa dell'autista difficilmente termina poiché, al rientro, quest'ultimo deve svuotare il furgone dalle ceste utilizzate per il servizio.

Prova inequivocabile della pianificazione oltremodo serrata dei tempi è il fatto che gli autisti non abbiano possibilità di usufruire di una pausa pranzo propriamente intesa, dovendo consumare il pasto a bordo del mezzo tra una consegna e l'altra.

Le convenute hanno inteso sottolineare che la gestione del servizio a domicilio di [redacted] s.p.a. non ammette anticipi sull'orario di consegna in quanto deve essere rispettata la fascia oraria opzionata dal cliente: da tale circostanza parrebbero trarne prova dell'esistenza di *"pause... stacchi che ci possono essere tra una consegna e l'altra"* (teste [redacted]) e, da qui, la ricorrenza dei presupposti propri del regime di discontinuità.

L'argomentazione deve essere disattesa.

In primo luogo, per come ricostruita attraverso le testimonianze, l'organizzazione ordinaria del servizio e la sua pianificazione complessiva non lascia margini per il verificarsi di pause tra le consegne; e, d'altronde, nemmeno sarebbe plausibile stante l'evidente esigenza di ottimizzare servizio e costi, come indirettamente confermato dallo stesso teste [redacted] (*"per un discorso di efficientamento dei flussi e dei costi, si cerca di rendere le zone di consegna il più omogenee possibili e di stare entro un raggio di 25 km, in caso contrario il servizio si presterebbe a inefficienze che avrebbero anche ripercussioni economiche"*).

Peraltro, attese dovute a un eventuale anticipo sulla programmazione sono astrattamente possibili nei soli passaggi intermedi tra la prima e la seconda fascia, e tra la seconda e la terza, non essendovi nessuna ulteriore possibilità nell'ambito di un turno organizzato su tre fasce da due ore ciascuna.

In ogni caso, deve escludersi che l'eventuale tempo di attesa potrebbe qualificarsi in termini di *"pausa... riposo o... inattività"*: come tempo, quindi, in cui viene meno la messa a disposizione delle energie lavorative.





E' evidente, difatti, che l'autista – se mai risultasse in anticipo rispetto all'inizio della fascia oraria successiva – dovrebbe, comunque, garantire la piena custodia del furgone e delle merci; peraltro, non vi è prova alcuna (né, a monte, specifica deduzione sul punto) che, nell'attesa, gli autisti siano liberi di attendere a occupazioni di natura personale.

\*

Per questi motivi, ritiene il giudicante che il tempo di lavoro del ricorrente non sia caratterizzato da discrepanza alcuna rispetto ai tempi di presenza, dovendosi escludere che l'organizzazione e la tipologia delle attività lui demandate comportino l'alternanza tra periodi di lavoro e periodi di pausa, riposo o inattività.

Non sussistono, pertanto, le condizioni per l'applicazione del regime orario di discontinuità ai sensi dell'art. 11 *quinquies* C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione e per la stipula degli accordi di forfetizzazione di cui all'art. 11, co. 8, lett. b), C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

I suddetti accordi sono, pertanto, illegittimi.

Ne consegue, in primo luogo, che l'orario di lavoro ordinario di \_\_\_\_\_ è pari a 39 ore settimanali, ai sensi dell'art. 11, co. 1, C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione, e che le ore di lavoro rese oltre il limite delle 39 costituiscono lavoro straordinario da retribuirsi con tutte le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale (cfr. art. 13 C.C.N.L. – doc. 15, fascicolo ricorrente).

Ne consegue, altresì, l'inapplicabilità della clausola di decadenza di cui all'art. 11, co. 9, C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione a mente del quale *“per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: “il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti”. Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati”*: l'accertata illegittimità degli accordi di forfetizzazione osta all'applicazione della suddetta disposizione, per carenza dei presupposti (ossia, la stipulazione – legittima – degli accordi di cui all'ottavo comma), risultando del tutto irrilevante l'intervenuta accettazione del lavoratore.





Ne consegue che [redacted] ha diritto al pagamento, quale lavoro straordinario – con tutte le relative maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva – delle cinque ore settimanali, oltre le 39, previste quale orario di lavoro “ordinario” dal contratto di assunzione in ragione dell’illegitima applicazione dell’art. 11 *quinquies* C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione: il tutto limitatamente al periodo compreso tra il 27 aprile 2015 e il 28 febbraio 2017, data a decorrere dalla quale lo stesso lavoratore conferma che lo straordinario svolto è stato correttamente retribuito (cfr. cap. 44, ricorso).

Per il medesimo periodo, [redacted] ha altresì diritto al pagamento, secondo l’ordinaria disciplina contrattuale, del lavoro straordinario svolto oltre le 44 ore settimanali. Nel computo di quanto a tal titolo dovuto, dovrà essere sottratto quanto corrisposto nelle buste paga a titolo di “*trasferta forfettizzata*”, essendo pacifico tra le parti che questa è stata la modalità di retribuzione delle trasferte e dello straordinario svolto oltre la 44esima ora (cfr. pag. 11, memoria

s.p.a.).

Ai fini della determinazione e liquidazione di quanto spettante al ricorrente in ragione del suddetto accertamento – tanto a titolo di retribuzione, quanto per la relativa incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti – e ogni consequenziale provvedimento di condanna, verrà disposta apposita CTU nel prosieguo del giudizio.

\*\*\* \* \*\*\*

Parte attrice ha dedotto in ricorso che “*in aggiunta al monte ore indicato al precedente punto 35, il ricorrente, sempre sino al mese di febbraio 2017, ha costantemente svolto almeno due “doppi turni” settimanali. Egli, infatti, rientrato presso il magazzino alla fine del turno ed effettuato un riposo di un’ora, effettuava un secondo turno sempre della medesima durata (un minimo di 6 ore e 40 minuti)”* (cap. 236, ricorso).

La genericità della capitolazione di prova, inidonea a soddisfare i rigorosi oneri probatori gravanti sul lavoratore, ne ha reso inammissibile la verifica istruttoria con la conseguenza che nulla può ritenersi a tal titolo dovuto.

\*\*\* \* \*\*\*





In ragione dell'illegittimità degli accordi di forfetizzazione,   
 - invoca il diritto al pagamento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 62 C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

La domanda non può essere accolta.

\*

L'art. 11 *quinquies*, co. 8, C.C.N.L. stabilisce che *"restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 62 del presente CCNL"*; il successivo art. 62, co. 3, C.C.N.L. dispone che *"il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11 bis, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano"*: il ricorrente, unico onerato sul punto, non ha fornito nessuna prova specifica in ordine al *"tempo trascorso in territorio extra urbano"*.

E tanto basta.

\*\*\* \* \*\*\*

Il ricorrente sostiene, poi, di aver diritto al pagamento dell'indennità di maneggio denaro.

La domanda deve essere rigettata.

\*

L'art. 15, co. 2 e 4, C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione dispone che spetta l'indennità di maneggio denaro (*"un'indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione mensile di cui al precedente comma"*) agli altri lavoratori che *"hanno normalmente maneggio di denaro"*.

Costituendosi in giudizio, la convenuta - s.p.a. ha eccepito che l'art. 6 del Manuale Operativo dell'*E-Commerce* prevede che le uniche forme di pagamento ammesse sono *"✓ Bancomat; ✓ Carta di credito; ✓ Assegno (previa autorizzazione del Responsabile della propria società, il quale deve a sua volta informare il Responsabile Esselunga prima di autorizzare l'accettazione dell'assegno; ✓ Fidelity Oro (prepagata, il pagamento risulta già avvenuto); ✓ Carta di Credito online (prepagata, il pagamento risulta già avvenuto)"* (pag. 16, memoria).

La circostanza non è stata adeguatamente contestata e risulta, pertanto, confutato quanto dedotto da parte attrice circa il fatto che *"una volta consegnata la merce ai clienti il*





*ricorrente aveva anche il compito di riscuotere i pagamenti che potevano essere effettuati in contanti o tramite il pos che il sig. [redacted] portava sempre con sé. Se il pagamento avveniva in contanti egli doveva conservarlo sino al termine del turno e consegnarlo al proprio responsabile non appena fatto rientro presso la sede di San Giuliano Milanese. I responsabili hanno riferito al ricorrente ed ai propri colleghi che se vi erano degli ammanchi ne avrebbero risposto. 49. Il ricorrente, dunque, nell'espletamento delle proprie mansioni era tenuto a maneggiare delle quantità di denaro, non percependo la relativa indennità" (capp. 47-49, ricorso).*

\*\*\* \* \*\*\*

Infine, [redacted] si duole di esser stato retribuito in misura inferiore al dovuto nei mesi di luglio 2015 (12 giornate), gennaio 2016 (17 giornate) e settembre 2016 (20 giornate), e invoca pertanto il diritto al pagamento delle 22 giornate mensili contrattualmente previste.

\*

Orbene, la busta paga di luglio 2015 riporta 12 giornate lavorate e 10 giorni di "permessi non retribuiti"; la busta paga di gennaio 2016 riporta 12 giornate lavorate, 5 giorni di malattia e 5 giorni di assenza per infortunio; la busta paga di settembre 2016 riporta 20 giornate lavorate e 2 giorni di "permessi non retribuiti".

Il ricorrente non deduce né prova di aver reso l'attività lavorativa nelle giornate non retribuite, limitandosi a postulare di aver diritto al pagamento di complessive 22 giornate di lavoro per ciascun mese: pretesa che, in assenza di prova circa l'erroneità delle suddette imputazioni, non può essere accolta.

\*\*\* \* \*\*\*

Spese al definitivo.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 30 giorni.

**P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, non definitivamente pronunciando,**

accertata l'insussistenza dei presupposti per l'applicazione del regime orario di discontinuità e per la stipula degli accordi di forfetizzazione, accerta e dichiara l'illegittimità dei suddetti accordi e l'inapplicabilità della clausola di decadenza di cui all'art. 11, co. 9, C.C.N.L. Logistica Trasporto Merci e Spedizione.





Conseguentemente, accerta che l'orario di lavoro ordinario di [redacted] è pari a 39 ore settimanali e che le ore di lavoro rese oltre il limite delle 39 ore settimanali costituiscono lavoro straordinario, con diritto del ricorrente a vederle retribuite con tutte le correlate maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Dispone la prosecuzione del giudizio per la determinazione e liquidazione di quanto spettante al ricorrente in ragione del suddetto accertamento, tanto a titolo di retribuzione quanto per la relativa incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti, per ogni consequenziale provvedimento di condanna, nonché ai fini della regolazione dei rapporti tra le parti convenute.

Rigetta, per il resto, il ricorso.

Spese al definitivo.

Riserva a 30 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 23 dicembre 2020

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

