

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO - 19  
- EST. DOTT. CONTE - 04-03-2022 N. 810 -  
Sentenza n. 35/2022 pubbl. il 04/03/2022  
- LAVORO SUBORDINATO - RAPPORTO DI LAVORO RG n. 810/2017  
ACCESSORIO E SUCCESSIVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO -  
N. 810/2017 R.G.  
- INVALIDITA' - INSTALLAZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO  
SUBORDINATO



**TRIBUNALE DI MODENA**

**SEZIONE LAVORO**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di I° grado iscritta al N. 810/2017 R.G.

**promossa da**

\_\_\_\_\_, nato in \_\_\_\_\_ l'11.04.1995, residente a \_\_\_\_\_  
(MO), via \_\_\_\_\_ (C.F.: \_\_\_\_\_), rappresentato e difeso  
dagli Avv.ti Ernesto Giliani, Annalisa Bova, Fabrizio Fiorini e Gabriella Cassibba;

**RICORRENTE**

**contro**

\_\_\_\_\_ - C.F.: \_\_\_\_\_ - in persona della legale rappresentante  
*pro tempore*, sig.ra \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ (MO), via \_\_\_\_\_  
/a, rappresentata e difesa dall'Avv. Angela Marescotti;

**RESISTENTE**

**contro**

**ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE** (C.F. 80078750587), in  
persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede legale in Roma, via Ciro il  
Grande n. 21;

**CONTUMACE**

pagina 1 di 15



**Avente ad oggetto:** lavoro accessorio - apprendistato - accertamento subordinazione

### CONCLUSIONI

**Il procuratore del ricorrente** conclude come da note finali del 23.07.2021:

*"Adversis reiectis, NEL MERITO*

1)-Accertare e dichiarare che il ricorrente, dal 17.5.2016 al 22.9.2016, ha svolto continuativamente ed esclusivamente le concrete mansioni ed i compiti dedotti in premessa;

2)-Attesa l'illiceità-illegittimità delle modalità del rapporto di lavoro intercorso ed intercorrente come dedotte in premessa ed attesa la tardiva ed illegittima unilaterale applicazione dell'inquadramento di apprendista in esito al grave infortunio sul lavoro dedotto in premessa, in specie rilevato ed accertato sia, in via principale, che il rapporto ed il contratto di "lavoro accessorio" ed il successivo rapporto e contratto di "apprendistato" devono ritenersi illeciti-nulli in quanto configurano atti in frode alla legge, sia, in via subordinata, che tali medesimi contratti e rapporti di lavoro sono nulli e/o annullabili in conseguenza della relativa natura simulata, sia, in via ulteriormente subordinata, in quanto tali medesimi contratti e rapporti di lavoro sono nulli per carenza dei relativi elementi essenziali, dichiararsi originariamente costituito, sin dal 17.5.2016 al 22.9.2016 e ad oggi, un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il ricorrente e s.r.l., con inquadramento del ricorrente alla qualifica di cui alla 3° categoria ovvero, in subordine, di cui alla 2° categoria del CNL Metalmeccanica Industria ovvero alla diversa categoria ritenuta di giustizia, adottandosi tutte le conseguenti misure di legge.

3)-Dirsi tenuta la società resistente a regolarizzare il rapporto di lavoro per cui è causa sotto il profilo previdenziale ed assistenziale.

*Con vittoria di spese e compensi di avvocato."*

**Il procuratore della resistente** conclude come da memoria difensiva del 28.11.2017: *"Voglia l'ill.mo giudice adito:*

- in via preliminare dichiarare inammissibili le contestazioni avversarie sull'istituto del lavoro accessorio prima e sul rapporto di apprendistato poi,

- in via principale rigettare in ogni sua parte il ricorso proposto in quanto infondato in fatto e diritto e per l'effetto dichiarare legittime le prestazioni di lavoro accessorio effettuate dal sig a favore della srl e valido il contratto di apprendistato intercorso tra le stesse parti, con vittoria di spese di lite da liquidarsi secondo i vigenti parametri."



**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO  
DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. del 09.06.2017, conveniva in giudizio S.r.l. per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

- A) accertarsi l'illiceità/nullità del rapporto di lavoro accessorio e del successivo contratto di apprendistato, in quanto configuranti atti in frode alla legge o, in via subordinata, perché simulati e carenti degli elementi essenziali di legge;
- B) dichiararsi costituito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con S.r.l., a decorrere dal 17.05.2016, con inquadramento nella 3° categoria (o in subordine nella 2° categoria) del C.C.N.L. Metalmeccanica Industria;
- 3) condannarsi la società resistente a regolarizzare il rapporto di lavoro sotto il profilo previdenziale ed assistenziale.

Il ricorrente deduceva che:

- nel mese di luglio 2015 prestava attività lavorativa, "in prova" e "in nero", presso i S.r.l., svolgendo mansioni di operaio addetto all'assemblaggio e alla saldatura dei ricambi;
- nella primavera del 2016, il legale rappresentante della convenuta ( ) formulava una proposta di lavoro che prevedeva l'assunzione con contratto di apprendistato, orario di lavoro full time e retribuzione mensile di circa 1.100,00 euro;
- accettava la proposta della società, purtuttavia, *"al momento dell'assunzione, la sig.ra chiedeva [...] di accettare che per i mesi di lavoro estivi, fino a settembre 2016, la retribuzione di euro 1.100,00 fosse corrisposta tramite voucher, così da dare il tempo al consulente del lavoro di redigere il contratto di assunzione"*;
- a decorrere dal 17.05.2016 lavorava come operatore addetto allo stampaggio ed alla piegatura di lamiera, attraverso l'utilizzo della cesoia, della fresa, delle presse, della saldatrice ad induzione, della saldatrice robotizzata; più saltuariamente (circa



un'ora al giorno), si occupava del controllo qualità dei prodotti, del magazzino e della movimentazione merci tramite muletto;

- era assoggettato al potere direttivo della sig.ra [redacted] e del coniuge di questa;
- rispettava il seguente orario di lavoro: dal lunedì al venerdì, dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 19.00;
- il compenso veniva corrisposto mediante voucher, con le seguenti modalità: "a) la sig.ra [redacted] chiedeva al ricorrente, a cadenza bisettimanale, di recarsi insieme a lei presso la più vicina tabaccheria per "cambiare" i voucher che la stessa aveva acquistato in suo favore; b) il ricorrente, pertanto, si recava con la sig.ra [redacted] presso la tabaccheria, consegnava personalmente i voucher al tabaccaio e, mostrando il proprio documento di identità, cambiava i voucher in denaro contante; c) una volta effettuata l'operazione, consegnava il denaro contante alla sig.ra [redacted] che lo attendeva fuori dalla tabaccheria; d) a fine mese la sig.ra [redacted] corrispondeva al sig. ricorrente l'importo complessivo di euro 1.100,00 circa in contanti";
- il 22.09.2016 subiva un infortunio sul lavoro e riportava l'"amputazione da strappo 2 dito alla F1 e 3 dito alla testa del 3 metacarpale, sub-amputazione ischemica 4 dito con frattura scomposta comminuta esposta 4 metacarpale e della falange prossimale, lesione da strappo con pds vascolare di entrambe le arterie digitali, frattura composta testa 5° metcarpale [...]";
- dopo l'infortunio scopriva che il rapporto di lavoro era stato regolarizzato dalla convenuta in data 19.09.2016; veniva inquadrato come apprendista del C.C.N.L. Industria Metalmeccanica;
- [redacted] aveva abusato dello strumento dei voucher, utilizzato con finalità antiggiuridiche e per eludere le norme dettate in materia di lavoro subordinato; il rapporto in esame non poteva essere ricondotto nella tipologia contrattuale del lavoro accessorio, di cui difettavano i presupposti di legge;
- l'utilizzazione del lavoro accessorio e del contratto di apprendistato avveniva in frode alla legge, e comunque in violazione di norme imperative; in particolare non



veniva rispettata la disposizione di cui all'art. 49, comma 3, D. Leg. n. 81/2015, in materia di lavoro accessorio, poiché la committente non comunicava alla Direzione territoriale del lavoro, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, nonché il luogo della prestazione lavorativa;

- il contratto di apprendistato si poneva in contrasto la disciplina del D. Leg. n. 81/2015, difettando la forma scritta e il piano formativo individuale.

2. [S.r.l., tempestivamente costituitasi in giudizio, contestava la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto; essa deduceva che:

- il ricorrente non aveva lavorato "in nero" nel mese di luglio 2015;
- la società aveva necessità di reperire una figura che fosse di supporto all'attività svolta dall'unico dipendente ( [S.p.A.] ), per smaltire le commesse del periodo estivo; l'associazione CNA di Bomporto consigliava di retribuire le prestazioni lavorative dei mesi di giugno e luglio con buoni lavoro o voucher;
- la CNA procedeva, a fine maggio 2016, "a registrare la [S.p.A.] srl presso il sito dell'INPS per l'utilizzo delle procedure per il lavoro accessorio, chiedendo l'attivazione per poter acquistare i voucher e riceveva risposta positiva i primi di giugno";
- emergeva che l'attore aveva in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato con altra ditta, con scadenza 30.06.2016, come addetto alle consegne;
- da giugno a settembre [S.p.A.] prestava attività lavorativa per complessivi 29 giorni, regolarmente retribuiti: 16 e 17 giugno, dal 20 al 24 giugno, dal 27 al 30 giugno, l'1 luglio, dal 4 all'8 luglio, l'11 e il 15 luglio, dal 18 al 22 luglio e dal 5 al 9 settembre;
- l'orario di lavoro non era predeterminato e variava in media dalle 5 alle 6 ore giornaliere, comunque mai più di 8 ore al giorno;
- il compenso veniva erogato attraverso i voucher acquistati presso una tabaccheria convenzionata di [S.p.A.]



- il 25 luglio rientrava nel paese d'origine ( ) per le vacanze estive;
- la ditta rimaneva chiusa nel mese di agosto e l'attività riprendeva il 5 settembre;
- il ricorrente veniva assunto come apprendista il 19 settembre, *"tuttavia dopo pochi giorni si verificava l'infortunio pertanto è mancata solo la materiale possibilità di raccogliere la sua sottoscrizione, in quanto il rapporto è stato regolarmente instaurato"*;
- il lavoro accessorio non veniva utilizzato per finalità elusive ma per far fronte ad esigenze aziendali saltuarie e non continuative;
- veniva impiegato in via del tutto sporadica, solamente nelle giornate indicate, per l'esecuzione di compiti afferenti all'attività aziendale (stampaggi industriali e carpenteria metallica), con funzioni ausiliarie e di supporto;
- la società rispettava la disciplina del lavoro accessorio fissata dagli artt. 48 - 50 del D. Leg. n. 81/2015, effettuando la preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio della prestazione lavorativa.

3. Con ordinanza resa all'udienza del 30.09.2021, il G.L. disponeva l'integrazione del contraddittorio nei confronti dell'INPS, ai sensi dell'art. 102 c.p.c., come statuito Cass. n. 8956/2020: *"In tema di omissioni contributive, nel giudizio promosso dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi, sussiste un litisconsorzio necessario con l'Istituto previdenziale, sicché, alla mancata evocazione in giudizio dell'ente non consegue l'inammissibilità della domanda, bensì la nullità del giudizio, rilevabile in ogni stato e grado del processo, salvo il limite del giudicato, con necessità di rimessione al giudice di primo grado ai fini dell'integrazione del contraddittorio"*.

Parte attrice ottemperava all'ordine giudiziale nel termine assegnato. Nonostante la regolarità della notifica, l'ente previdenziale non si costituiva in giudizio e ne veniva dichiarata la contumacia.



#### 4. Sul merito

4.1. Come testé esposto, parte ricorrente prospetta l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 cod. civ. a far data dal 17.05.2016, anche quale effetto della nullità/illegittimità dei rapporti di lavoro accessorio e di apprendistato instaurati con S.r.l.

4.2. Secondo il generale principio di ripartizione degli oneri probatori sancito dall'art. 2697 cod. civ., il lavoratore che invochi il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato deve dimostrare la sussistenza degli elementi tipici della subordinazione (cd. "indici rivelatori"), quali, ad esempio, lo stabile inserimento nell'impresa, l'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, la relazione sinallagmatica tra la messa a disposizione delle energie lavorative e la retribuzione (Cass., n. 20903/2020, Cass., n. 9043/2011). Ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, deve attribuirsi maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto rispetto al *nomen iuris* adottato dalle parti (Cass. n. 22289/2014).

L'elemento che contraddistingue la subordinazione, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale (Cass. n. 20903/2020, Cass. n. 9043/2011). Caratteristica fondamentale del rapporto di lavoro subordinato è l'abituale assoggettamento a ordini specifici e ad altrui direttive e moduli operativi, oltre all'esercizio da parte del datore di lavoro di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative (Cass. n. 2728/2010; Cass. n. 26742/2014). L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro



autonomo. In aggiunta a quello menzionato, vi sono ulteriori indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse. Essi sono: l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario di lavoro, la cadenza e la misura fissa della retribuzione, la localizzazione della prestazione, l'utilizzo dei mezzi produttivi del datore di lavoro, l'obbligo di giustificare le assenze. Ebbene, la ricorrenza di tali elementi, valutati con giudizio sintetico e non atomistico, può essere indicativa della ricorrenza di un rapporto di lavoro subordinato (cfr. Cass. n. 15631/2018, Cass. n. 7024/2015, Cass. n. 26742/2014).

Come noto, la valutazione delle risultanze delle testimonianze ed il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla loro credibilità involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito, il quale, nel porre a fondamento della decisione un argomento di prova, con esclusione di altri, non incontra alcun limite se non quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare ogni deduzione difensiva (Cass. n. 15745/2003). Spetta, quindi, all'organo giudicante il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di assumere e valutare le prove, di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, dando, così, liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti (cfr. Cass. n. 15073/2008, Cass. n. 3267/2008).

**4.3.** quale parte onerata della relativa prova, non ha documentato né in altro modo provato di aver iniziato l'attività lavorativa in data 17.05.2016. - madre del ricorrente - ha dichiarato che il figlio *"ha lavorato da maggio 2016 sino al giorno dell'infortunio del 22.09.2016"*. La dichiarazione è eccessivamente generica (non indica la data inizio) e non è suffragata da altri riscontri probatori. Peraltro dal "percorso lavoratore" prodotto





dalla convenuta si ricava che il ricorrente è stato assunto da [redacted] i S.n.c., come addetto alle consegne, con contratto a tempo determinato dell'1.04.2016, con scadenza 30.06.2016.<sup>1</sup> Né può essere valorizzata la deposizione di [redacted] in quanto il teste ha riferito circostanze apprese dallo stesso attore. Trattasi di dichiarazione *de relato actoris*, priva di qualsiasi valenza probatoria, come stabilito dalla giurisprudenza di legittimità: *"In tema di prova testimoniale, i testimoni "de relato actoris" sono quelli che depongono su fatti e circostanze di cui sono stati informati dal soggetto che ha proposto il giudizio, così che la rilevanza del loro assunto è sostanzialmente nulla, in quanto vertente sul fatto della dichiarazione di una parte e non sul fatto oggetto dell'accertamento, fondamento storico della pretesa"* (Cass. n. 569/2015).

4.4. Risulta per *tabulas* che l'attore ha reso prestazioni di lavoro accessorio dal 16 giugno al 29 luglio e dal 5 al 9 settembre (cfr. comunicazioni all'INPS; ricevute acquisto voucher <sup>2</sup>). Circostanze confermate dal legale rappresentante della convenuta in sede di interrogatorio formale.<sup>3</sup> [redacted] (figlio dei [redacted]) ha riferito che *"il ricorrente ha lavorato due anni fa tra fine giugno e quasi tutto luglio, quando abbiamo chiuso per andare in ferie. Ha lavorato qualche giorno a inizio settembre. Non ricordo i singoli giorni."* Tale teste ha aggiunto: *"Davo io gli ordini al ricorrente, utilizzava solo pressa e non usava la cesoia. Lavorava tre/quattro ore, anche sei in base alle necessità."*

Nel periodo in esame,<sup>4</sup> [redacted] ha lavorato presso la resistente tutti i giorni della settimana, ad eccezione del sabato e la domenica, con mansioni di addetto allo stampaggio e carpenteria metallica. Le comunicazioni all'INPS attestano l'interruzione del lavoro accessorio in concomitanza dei fine settimana,

<sup>1</sup> Cfr. doc. 3 fascicolo resistente.

<sup>2</sup> Cfr. doc.ti 4,5 fascicolo resistente.

<sup>3</sup> "[...] Ha iniziato a metà di giugno perché in precedenza lavorava presso un'altra azienda. [...] Cap. 25: erano rimaste delle ore libere dei voucher e ha lavorato qualche giorno dal 5 al 9 settembre 2016."

<sup>4</sup> *Id est*: 16 giugno – 29 luglio e 5 - 9 settembre.



con ripresa dell'attività lavorativa il lunedì successivo, e ciò ininterrottamente da giugno fino alla fine di luglio e dal 5 al 9 settembre. La continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento stabile nella struttura aziendale e l'assoggettamento del lavoratore alle direttive di parte datoriale, per l'esecuzione di compiti manuali e meramente esecutivi, costituiscono indici precisi e univoci della subordinazione ex art. 2094 cod. civ. E' provato l'esercizio del potere di controllo e di direzione della convenuta, attraverso gli ordini impartiti dal figlio del legale rappresentante (responsabile della produzione <sup>5</sup>), in relazione a prestazioni lavorative elementari e ripetitive. [redacted] ha impiegato il lavoratore in modo continuativo per circa un mese e mezzo, con un orario giornaliero di cinque/sei ore (e a volte anche otto ore), come riconosciuto nella memoria difensiva. <sup>6</sup> La convenuta si è avvalsa dell'opera di [redacted] per far fronte a esigenze produttive stabili, tanto è vero che nel successivo mese di settembre essa ha provveduto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro mediante contratto di apprendistato della durata di 36 mesi, per il profilo di operaio "stampatore e piegatore di lamiera" (cfr. comunicazione Unilav <sup>7</sup>). Ciò a riprova dell'uso strumentale ed abusivo dello strumento del lavoro accessorio, utilizzato per soddisfare esigenze aziendali durevoli, mascherando l'esistenza di un effettivo rapporto di lavoro subordinato (full-time o part-time). La sostanziale uniformità delle prestazioni lavorative, anche nel successivo alla regolarizzazione, è rivelatrice dell'adozione di uno schema formale divaricato rispetto alla sostanza del rapporto, connotato da elementi propri della subordinazione. Le modalità di esecuzione della prestazione, protrattasi senza soluzione di continuità dal lunedì al venerdì, non lasciano dubbi in ordine alla

---

<sup>5</sup> Cfr. pag. 4 memoria di costituzione di [redacted] S.r.l.: "il prestatore veniva affiancato al sig. [redacted], il quale gli indicava i compiti da svolgere e gli strumenti da utilizzare [...] sig. [redacted] che da solo in azienda mandava avanti la produzione".

<sup>6</sup> Cfr. pag. 4: "L'orario di lavoro non era predeterminato ma poteva variare in media dalle 5 alle 6 ore giornaliere, comunque mai più di 8 ore al dì [...]".

<sup>7</sup> Cfr. doc. 9 fascicolo resistente.



qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, seppure in presenza di prestazioni rese nelle forme del lavoro accessorio.

Al di là dei rilievi sulla natura e finalità della normativa contenente la disciplina del lavoro accessorio, si evidenzia come parte resistente non abbia in alcun modo indicato le ragioni poste a fondamento del ricorso alle diverse tipologie contrattuali, utilizzate in relazione ad un indistinto e prolungato rapporto lavorativo, senza fornire alcuna giustificazione del mutamento di titolo contrattuale (da lavoro accessorio ad apprendistato) e dell'utilizzazione di due forme contrattuali al fine di coprire mansioni relativamente semplici, rimaste invariate nel corso dell'intero periodo lavorativo.

Il principio *iura novit curia*, di cui all'art. 113, comma 1 c.p.c., attribuisce al giudice il potere di assegnare una diversa qualificazione giuridica ai rapporti dedotti in lite, sicché nulla osta alla riqualificazione delle prestazioni di lavoro accessorio ex artt. 48 - 50, D. Leg. n. 81/2015 (applicabile *ratione temporis*) come lavoro subordinato. Proprio con riferimento al lavoro accessorio Cass. n. 32702/2019 ha statuito che *"l'eventuale rispetto dei limiti quantitativi per il lavoro accessorio non esclude il potere del giudice di qualificare il rapporto sin dall'inizio come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"*.

**4.5.** Le superiori considerazioni consentono di ritenere costituito un rapporto di lavoro subordinato a far data dal 16 giugno 2016. Il rapporto di lavoro è proseguito nel mese di settembre, fino all'infortunio del 22.09.2016, come riferito dal teste 8 (cfr. anche comunicazione di avviamento dell'apprendistato ai Servizi per l'impiego della Provincia di Modena del 22.09.2016). L'art. 42, comma 1 del D. Leg. n. 81/2015 dispone: *"1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito*

---

<sup>8</sup> *"Cap. 25: mio figlio ha lavorato dal 5 al 22 settembre 2016 con voucher, senza contratto di lavoro regolare. Adr: ho visto i voucher di mio figlio perché sono arrivati a casa per posta."*



anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003 [...]". Dunque, è necessario che il datore di lavoro predisponga un documento, da allegare al contratto, contenente il programma della formazione da erogare all'apprendista durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Il PIF deve menzionare gli obiettivi formativi che devono essere raggiunti alla fine del periodo di formazione e le attività da svolgere per realizzare tali obiettivi.

L'obbligo della forma scritta non è adempiuto qualora sia consegnata solo la copia della comunicazione ai Servizi per l'Impiego, essendo necessaria la consegna all'apprendista del contratto di lavoro individuale. In fattispecie analoga - contratto di formazione lavoro - la Suprema Corte ha statuito che *"In materia di contratto di formazione e lavoro, il requisito della forma scritta, previsto "ad substantiam" dall'art.8, comma 7, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, deve ritenersi soddisfatto quando l'assunzione è effettuata per iscritto con atto, contenente il progetto formativo, consegnato al dipendente, così da renderlo pienamente consapevole del sottotipo contrattuale che si trova a stipulare"* (Cass. n. 18817/2013, Cass. n. 12090/2003, Cass. n. 17895/2007).

Ebbene, il contratto di apprendistato professionalizzante in atti non reca la sottoscrizione del ricorrente e riporta in allegato un piano formativo generico: non sono indicate le ore di formazione né le attività formative previste dal CCNL di settore. Non vi è la prova che la lettera di assunzione e il correlato progetto formativo siano stati consegnati al dipendente prima della formale assunzione, in data 19.09.2016, né parte convenuta ha dedotto specifiche prove orali su tale aspetto della controversia.

Vi è agli atti solamente la comunicazione ai Servizi per l'impiego del 22 settembre (delle ore 12.08). Posto che la convenuta non ha contestato l'ora in cui si è verificato l'infortunio (circa alle 09.30 - 10.00) - circostanza da ritenersi pacifica ai sensi degli artt. 115 e 416 c.p.c. -, si appalesa oltremodo plausibile il fatto che il



contratto di apprendistato sia stato predisposto dopo l'inizio del rapporto lavorativo - che la resistente afferma essere intervenuto in data 19.09.2016 -, immediatamente dopo l'evento infortunistico, onde regolarizzare la posizione lavorativa del ricorrente.

Dal momento che non è stata rispettata la forma prescritta dalla citata disposizione, il rapporto va riqualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con orario a tempo pieno, a far data dal 16.06.2016 e fino al licenziamento del 22.04.2018 (cfr. busta paga; comunicazione al Servizio Politiche del Lavoro <sup>9</sup>). La difesa attorea ha confermato che il rapporto è cessato nel mese di aprile del 2018. <sup>10</sup>

**4.6.** Parte attrice chiede riconoscersi il 3° livello (o il 2° livello) del C.C.N.L. Metalmeccanica - Industria.

Il procedimento logico-giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda (cfr. Cass. n. 8589/2015; Cass. n. 18943/2016; Cass. n. 20272/2010). Il lavoratore che agisce in giudizio per il riconoscimento di una qualifica superiore ha l'onere di provare lo svolgimento di mansioni corrispondenti all'inquadramento prospettato.

Il CCNL di settore include nella 3° categoria i *"Lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro [...] Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche [...] Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di*

<sup>9</sup> Cfr. doc.ti 11,12,13 fascicolo resistente.

<sup>10</sup> Cfr. verbale d'udienza del 28.01.2022.



*lavorazione o disegni eseguono saldature [...]”; nella 2° categoria sono inseriti i “Lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare. [...] Lavoratori che conducono alimentano sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche semiautomatiche attrezzate. Guidamacchine attrezzate”.<sup>11</sup>*

L'attore era addetto allo stampaggio, piegava le lamiere e utilizzava la pressa (dichiarazioni e ). Non vi è alcuna prova dei diplomi e dei titoli abilitativi acquisiti da ), come richiesto dalla contrattazione collettiva. Nessun documento comprova lo svolgimento di corsi professionali, né sono documentate pregresse esperienze lavorative in settori analoghi a quelli in cui opera la convenuta, tali da giustificare l'inquadramento del livello rivendicato. Va quindi riconosciuta la 2° categoria del CCNL Metalmeccanica-Industria.

In relazione al rapporto accertato, la convenuta è tenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge.

### **5. Sulle spese di lite**

è tenuta rifondere le spese di lite del ricorrente in forza del principio della soccombenza *ex art. 91 c.p.c.*, da liquidarsi secondo i parametri del D.M. n. 55/2014.

Siccome l'Istituto previdenziale è rimasto contumace non deve essere emessa alcuna statuizione di condanna in suo favore. Sulla non riconoscibilità delle spese processuali in favore del contumace vittorioso si richiama la pacifica giurisprudenza di legittimità: *“La condanna alle spese processuali, a norma dell'art. 91 c.p.c., ha il suo fondamento nell'esigenza di evitare una diminuzione patrimoniale alla parte che ha dovuto svolgere un'attività processuale per ottenere il riconoscimento e l'attuazione di un suo diritto; sicché essa non può essere pronunciata in favore del contumace vittorioso, poiché questi, non avendo espletato*

<sup>11</sup> Cfr. doc. 6 fascicolo ricorrente.



*alcuna attività processuale, non ha sopportato spese al cui rimborso abbia diritto" (ex multis: Cass. n. 16174/2018, Cass. n. 16786/2018, Cass. n. 12195/2018).*

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, definitivamente decidendo, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione respinta:

- 1) **ACCERTA E DICHIARA** costituito tra ..... e ..... S.r.l. un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, dal 16.06.2016 al 22.04.2018, con inquadramento nella 2° categoria del C.C.N.L. Metalmeccanica - Industria;
- 2) **DICHIARA** tenuta ..... S.r.l. alla regolarizzazione previdenziale e assistenziale del predetto rapporto di lavoro;
- 3) **CONDANNA** ..... S.r.l. al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida nella complessiva somma di €. 4.000,00, oltre rimborso spese generali *ex art. 2 D.M. 55/2014* nella misura del 15%, I.V.A. (se dovuta), e C.P.A.;
- 4) **FISSA** termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Modena, 28 gennaio 2022

Il Giudice del Lavoro  
dott. Vincenzo Conte

