

5 - TRIBUNALE DI MODENA - SEZIONE LAVORO -
- EST. DOTT. MARANGONI - 12.11.2024 -
- LAVORO STRAORDINARIO - MANCATO ASSOLVIMENTO
- DELLA PROVA - RIGETTO DELLA DOMANDA.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1098/2022** promossa da:

..... (C.F.), elettivamente domiciliato in LARGO ALDO MORO, 28 41124 41124 MODENA, rappresentato e difeso dall'avv. BALUGANI GIANFRANCO
RICORRENTE/I

contro

..... (C.F.), elettivamente domiciliata in MODENA, VIA EMILIA EST N. 18, rappresentata e difesa dall'Avv. BOVA ANNALISA e dall'Avv. FIORINI FABRIZIO;

RESISTENTE/I

..... S.R.L. (C.F.)

CONTUMACE

SOCIETA' S.R.L. (C.F.) domiciliata in MODENA, VIA FONTE D'ABISSO N. 21, rappresentata e difesa dall'Avv. VERARDI GIANMARCO;

RESISTENTE

e nei confronti di

INPS (C.F. 80078750587), domiciliato in MODENA, VIALE REITER N. 72, rappresentato e difeso dagli Avv.ti CASCIO ESTER, BASILE ISABELLA PATRIZIA, BASILE GIUSEPPE;

RESISTENTE

IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 28/11/2022, _____, già impiegato presso la società _____, presso la sede operativa sita in _____ (MO) alla via _____ premettendo di aver lavorato, quale responsabile capo di operai, alle dipendenze di tutte e tre le società indicate in epigrafe, essendo stato assunto peraltro pro tempore dalle medesime, ha chiesto di: *“accertare e dichiarare che il sig. _____ deve percepire la somma di Euro 95.936,80 lordi a titolo di differenze retributive in relazione alle criticità di cui al punto 7), per il periodo di lavoro da Giugno 2017 a Giugno 2022; accertare e dichiarare che il sig. _____ ha lavorato, da Giugno 2017 a Giugno 2022, contemporaneamente alle dipendenze di tutte e tre le società parti resistenti, sempre svolgendo le stesse mansioni, conseguentemente, condannare le parti resistenti, in solido, al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 95.936,80; ai relativi interessi maturati, all’eventuale regolarizzazione contributiva e retributiva dello stesso e ai danni patiti dallo stesso da determinarsi in maniera equitativa; condannare parti resistenti al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio”*.

In particolare, asserito la configurabilità di un unico centro di imputazione facente capo alle medesime aziende. Inoltre, ha eccepito di non aver ricevuto nulla a titolo di straordinario, nonostante abbia lavorato quasi 280 ore al mese, nonché di aver riscontrato, dall’analisi delle buste paga, le seguenti criticità: mancato riconoscimento del tempo indeterminato, mancato pagamento delle mensilità aggiuntive, tredicesima e quattordicesima, mancato pagamento delle festività, mancato pagamento e godimento di ferie e permessi, uso TFR per pagamento delle ore lavorate, mancato pagamento delle indennità di trasferta, di funzione e di cassa, mancato pagamento delle malattie, con conseguente emersione di un credito in suo favore per differenze retributive pari a Euro 95.936,80 lordi, da imputarsi il solido a tutte e tre le società.

Si è costituita la _____, eccependo preliminarmente la nullità del ricorso nonché deducendone l’infondatezza nel merito.

Specificamente, ha eccepito che:

- il signor _____ sarebbe dipendente dal _____ di _____ srl, con sede a Parma, con contratto di lavoro full-time, mentre la sig.ra _____ sarebbe dipendente, con contratti di lavoro full-time di _____, sede di _____, dal 1992;
- _____, nata il _____, avrebbe terminato gli studi a fine luglio 2019, a seguito di conseguimento di laurea triennale in agraria e solo dalla fine del percorso universitario, cioè appunto nel 2020, avrebbe costituito la società _____

SEMPLICE con il nonno materno, (

- La società avrebbe solo 3,50 ettari di terreno e lavorerebbe per pochissimo tempo (un trapianto ed una raccolta per anno, senza farvi seguire altre coltivazioni nelle stagioni successive alla raccolta fino all'anno seguente, attività che avrebbero coperto circa tre mesi all'anno;
- il ricorrente avrebbe effettivamente lavorato, unicamente nel periodo della raccolta, insieme ad altri 10 dipendenti (per la convenuta per 3 mesi nel 2021 e per un mese nel 2022, in occasione della raccolta, e sarebbe stato regolarmente retribuito.

S.R.L. e SOCIETA' AGRICOLA non si sono costituite e sono state dichiarate contumaci.

Integrato il contraddittorio, si è costituito l'INPS, chiedendo *“previo accertamento della sussistenza del diritto alle differenze retributive dedotte dal ricorrente, nelle modalità, nei termini e per il periodo di cui al ricorso introduttivo ovvero accertati e dichiarati ad esito del giudizio, conseguentemente accertarsi e dichiararsi il diritto dell'INPS al pagamento da parte delle Resistenti Principali dei relativi contributi con accessori di legge sulla posizione del ricorrente, nei limiti della prescrizione quinquennale calcolati a decorrere dalla data di notifica del ricorso, avvenuta in data 18.11.2023; - per l'effetto, condannare le Resistenti, in solido tra loro, al pagamento delle somme dovute in favore dell'INPS a titolo di contribuzione, oltre accessori di legge (sanzioni civili e interessi di mora ex l. 388/2000), in dipendenza di dette causali, a fronte delle differenze retributive accertate in corso di giudizio”*.

La causa è stata istruita mediante acquisizione dei documenti prodotti dalle parti e con l'assunzione di prove testimoniali.

Si è costituita tardivamente SOCIETA' SRL, eccependo la nullità del ricorso e deducendone l'infondatezza nel merito.

Indi, la causa è stata trattenuta in decisione all'esito dello scambio di note scritte.

In via pregiudiziale, si ravvisa l'infondatezza dell'eccezione di nullità del ricorso, giacché appaiono in via astratta sufficientemente delineati i fatti costitutivi della domanda spiegata.

La giurisprudenza di legittimità afferma che "il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite

da società del medesimo gruppo non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche al fine della sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cd. tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: • a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; • b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; • c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; • d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva desunto l'unicità del centro di imputazione di un rapporto di lavoro dall'utilizzo promiscuo dei dipendenti ad opera del titolare di una ditta individuale e di una serie di società riconducibili a lui ed alla moglie, aventi tutte la medesima sede)" (cfr. Cass. 26346/2016). L' esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, al di là degli schermi societari ovvero di una pluralità di strutture organizzative non aventi una chiara distinzione di ruoli, risponde al dato normativo base dell'art. 2094 cod. civ. che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del "datore di lavoro", e cioè di chi, di fatto detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente (CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 03 dicembre 2019, n. 31519).

Nell'ambito del lavoro subordinato in agricoltura, a differenza di quanto avviene nel lavoro subordinato ordinario, la regola non è il rapporto a tempo indeterminato, bensì la prestazione giornaliera, adeguata alle contingenti esigenze della coltivazione. La previsione d'un rapporto a tempo indeterminato deve essere giustificata dalla particolare natura del lavoro da eseguire, talché essa postula il riscontro d'una specifica volontà contrattuale diretta all'assunzione del dipendente senza determinazione di tempo ovvero la ricorrenza dell'ipotesi prevista dalla legge 8 agosto 1972, n. 457 del superamento nell'anno di 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda (Cass. 24 marzo 1999 n. 2796). Inoltre, si rammenti che nel rapporto di lavoro subordinato, l'onere di provare la durata della prestazione, nonché, al suo interno, la misura dell'effettivo impegno lavorativo in termini di giorni e ore, grava sul lavoratore che agisca per il riconoscimento del diritto al pagamento delle retribuzioni o di differenze di retribuzione, salvo che,

in presenza di una misura predeterminata e normale delle prestazioni, sia il datore di lavoro ad eccepire il mancato adempimento dei corrispondenti obblighi (Cass. n. 14468 del 7/11/2000; Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 08/02/2013, n. 3046). Al giudice dovrà essere, quindi, fornita non già genericamente la prova dell'an, di aver cioè svolto lavoro ulteriore rispetto a quello effettivamente retribuito, ma anche la prova, sia pure in termini minimali, della esatta collocazione cronologica delle prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro, ovvero del quando i limiti di orario di fatto siano stati superati.

Sul punto è del tutto condivisibile il consolidato orientamento della giurisprudenza secondo il quale, in base al principio sancito dall'art. 2967 c.c., spetta al lavoratore che chieda il riconoscimento del compenso per lavoro straordinario, fornire la prova positiva dell'esecuzione della prestazione lavorativa oltre i limiti, legalmente o contrattualmente previsti, configurandosi lo svolgimento di lavoro "in eccedenza" rispetto all'orario normale quale fatto costitutivo della pretesa azionata, così come il diritto postulato a titolo di differenze retributive trova la sua causa genetica in un rapporto di lavoro svolto in eccesso rispetto a quello la cui retribuzione è stata riconosciuta dalla ricorrente. La relativa prova, di conseguenza, va fornita in modo pieno e rigoroso dal lavoratore, su cui grava l'onere – il cui positivo assolvimento è apprezzamento rimesso al giudice di merito – di provare non solo lo svolgimento di lavoro straordinario, ma anche la sua effettiva consistenza. Sicché, secondo il costante insegnamento della Corte di legittimità, "il lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro, senza che l'assenza di tale prova possa esser supplita dalla valutazione equitativa del giudice", utilizzabile solo in riferimento alla quantificazione del compenso (cfr., per tutte, Cass. 3 febbraio 2005, n. 2144, Cass. 29 gennaio 2003, n. 1389 e Cass. 14 agosto 1998, n. 8006). Ed infatti, a norma dell'art. 432 c.p.c., i presupposti per la valutazione equitativa del giudice ricorrono soltanto nella misura in cui sia certo il diritto, ma non sia possibile determinare la somma dovuta in base al diritto accertato. Inoltre, secondo il costante insegnamento della Corte di Cassazione, ove la busta paga consegnata al lavoratore contenga l'indicazione dell'orario di lavoro osservato dal dipendente, a tale dichiarazione non può essere assegnato il valore di prova legale (preclusiva della prova testimoniale) in relazione alla pretesa del dipendente diretta alla remunerazione di lavoro straordinario (cfr. Cass. 21 gennaio 1993, n. 739 e, soprattutto, Cass. 19 novembre 2001, n. 14479), salvo che il lavoratore non abbia in qualche modo riconosciuto esplicitamente ed espressamente di avere osservato soltanto l'orario lavorativo indicato nel prospetto paga.

In merito all'indennità per ferie, festività e permessi non goduti, è noto il rigoroso onere allegatorio e probatorio gravante sul lavoratore, in quanto il presunto lavoro suppletivo concomitante a giorni di

"riposo" è parte indefettibile della pretesa e, quindi, elemento fondante dell'indennità sostitutiva, secondo il normale criterio di riparto ex art. 2697 c.c. (ex multis, Cass. 22 dicembre 2009, n. 26985; 7 luglio 2008, n. 18584; 16 febbraio 2007, n. 3619; 3 dicembre 2004, n. 22751; 21 agosto 2003 n. 12311). Specificamente, il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (tra le altre: Cass. 22 dicembre 2009, n. 26985; Cass. 3 dicembre 2004, n. 22751; Cass. n. 8521 del 27/04/2015).

Sul centro unico di imputazione; sul riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato con le società convenute

Tanto premesso in diritto, osserva il Giudicante, quanto alla domanda di accertamento dell'unicità del centro di imputazione del rapporto (così deve essere inquadrata la domanda spiegata dal ricorrente), che le esigue risultanze probatorie fanno da contraltare alle scarse allegazioni.

A parte una generica promiscuità, riferita altrettanto genericamente alla famiglia _____, nell'utilizzo del personale, del magazzino e del terreno, i testi non hanno riportato circostanze di precisione tale da poter inferire l'unicità della struttura, l'integrazione delle attività, il coordinamento economico-organizzativo, l'utilizzazione *simultanea* del personale (_____, fratello del ricorrente: "*Preciso anche che _____, _____ e la Società Agricola _____ fanno parte tutte della stessa famiglia, il magazzino è uno per tutti così come la terra che si lavora è una per tutte, nel senso che quando andavamo a lavorare nei campi, c'era chi era assunto sotto _____ chi era assunto sotto _____ ecc. ma, comunque, tutti lavoravamo negli stessi luoghi. Per quanto sopra, quindi, vedevo cosa faceva mio fratello*"; _____, cugino del ricorrente: "A D.R.: "*_____ e _____ che è la mamma di _____ ci dicevano quello che dovevamo fare e dove dovevamo andare a lavorare e ciò da quando ho iniziato a lavorare per _____ poi*"; _____ "Ho iniziato a lavorare con il Sig. _____ nel 2014 con la sua società ed ho terminato nel 2022. Preciso che in questi anni ho lavorato per tutte e tre le resistenti e, forse, anche con altre società, tutte comunque sempre legate alla famiglia _____"; Sul cap. 3): "*Non so esattamente chi dava le direttive al ricorrente. Posso dire che io vedevo che _____ andava nell'ufficio sia di _____ sia di _____, sia di _____ e quando c'era qualche problema, è capitato che _____ abbia mandato me nell'ufficio o di _____ o di _____ o di _____ per*

chiedere cosa fare”).

Non è chiaro da cosa derivi l’ultimo teste l’affermazione che le società resistenti (ma anche altre non identificate) fossero riconducibili alla famiglia [redacted]. Dalle visure, peraltro prodotte solo a seguito della richiesta del Giudice per la verifica della regolarità delle notifiche, non emerge che un membro della famiglia [redacted] sia o fosse legale rappresentante delle società non costituite. Gli unici collegamenti sono rappresentati dal fatto che [redacted] siede nel CdA della Società Agricola [redacted] dal 2021 e che la [redacted] sia cessionaria di ramo d’azienda della [redacted] Società Agricola Sas, cessione avvenuta in epoca antecedente al periodo oggetto di rivendicazione in causa.

Non sono decisive nemmeno le affermazioni sull’impartizione delle direttive, sia perché non è chiaro se l’utilizzo del personale avvenisse non solo in modo promiscuo ma anche simultaneo, sia perché è ben possibile che le direttive venissero impartite da un membro della famiglia [redacted] quale mero incaricato a vario titolo (ad es. dipendente) di una delle società.

La domanda di accertamento dell’esistenza *ab origine* di un rapporto a tempo indeterminato con un unico centro di imputazione costituito dalle tre società indicate in epigrafe non può essere accolta nei termini formulati. Avrebbe potuto astrattamente essere accolta limitatamente alla [redacted] SRL, a decorrere dal 1° gennaio 2018, giusta il superamento delle 180 giornate di lavoro nell’anno, come attestato dall’INPS. Tuttavia, tale domanda (di accertamento dell’esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un soggetto – [redacted] – diverso rispetto a quello rivendicato – centro unico di imputazione) – non si ritiene ricompresa in quella originariamente formulata.

Sull’orario di lavoro e sulle altre rivendicazioni retributive

Preliminarmente, si evidenzia, da un lato, come parte delle rivendicazioni del ricorrente rimontino a un’analisi delle buste paga, dalla quale – a detta del medesimo – sarebbero emerse criticità; tali deduzioni lasciano intendere come le doglianze non attengano al mancato pagamento di emolumenti già riconosciuti nei cedolini; dall’altro, come il ricorrente non abbia provato che il datore di lavoro fosse tenuto all’applicazione del CCNL allegato.

Osserva questo Giudice, ai sensi del primo comma dell’art. 2070 cod. civ. (secondo cui l’appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell’applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l’attività effettivamente esercitata dall’imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiamo prestato

adesione. Pertanto, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/12/2014, n. 26742). In tema di controversie in materia di lavoro, il giudice, ove ritenga inadeguata la retribuzione corrisposta dall'azienda in base al contratto da essa applicato, può procedere al suo adeguamento facendo riferimento a quella del contratto di categoria non direttamente applicabile, con la precisazione che nella domanda di pagamento di differenze retributive sulla base di un contratto collettivo che si riveli inapplicabile deve ritenersi implicita la richiesta di adeguamento ex art. 36 Cost. e che l'adeguamento comporta un apprezzamento riservato al giudice di merito. Dei contratti collettivi pur non applicabili direttamente al rapporto dedotto in giudizio il giudice di merito può, dunque, avvalersi per determinare i dritti e gli obblighi anche dei soggetti non appartenenti alle associazioni stipulanti (Cass. civ. Sez. lavoro, 01/02/2019, n. 3137).

In tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice, per i rapporti non tutelati da contratto collettivo, può utilizzare, quale parametro di raffronto, la retribuzione tabellare prevista dal contratto nazionale del settore corrispondente a quello dell'attività svolta dal datore di lavoro ovvero, in mancanza, da altro contratto che regoli attività affini e prestazioni lavorative analoghe, dovendo considerare le sole componenti integranti il cd. minimo costituzionale - anche con riguardo alle imprese di non rilevanti dimensioni -, con esclusione delle voci retributive legate all'autonomia contrattuale, come ad esempio i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità e la quattordicesima mensilità. (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 20/01/2021, n. 944; Cass. civ. Sez. lavoro, 02/10/2023, n. 27711)

Orbene, quanto all'orario di lavoro e allo svolgimento di trasferte, si ritiene attendibile la testimonianza di _____, ex collega del ricorrente, non avente più relazione alcuna con una delle parti: "(...) Sul cap. 1): *“Non sono a conoscenza dell'orario esatto di _____, so che quando andava al mercato ortofrutticolo di _____ e ci andava tre giorni alla settimana, partiva verso le 3 di notte e tornava circa a Mezzogiorno. Quando non andava al mercato ortofrutticolo, veniva a lavorare con noi ed iniziavamo alle 6 del mattino, fino a Mezzogiorno, poi dalle 13.30 circa fino a quando non finivamo il lavoro e, quindi, a volte finivamo alle 17, a volte alle 18, a volte prima, a volte rimanevamo fino a tardi. Quando andava al mercato ortofrutticolo di _____ è capitato che alle 13/13.30, sia venuto con*

noi a lavorare al pomeriggio, altre volte, se era stanco, dopo [redacted] non veniva a lavorare”.

A D.R.: “A volte [redacted] veniva a lavorare nello stesso campo dove lavoravo io, altre volte no. I campi erano in Comuni diversi, uno era a [redacted] uno a [redacted] e l'altro a [redacted]. Io ho lavorato anche nel campo di [redacted] ed anche [redacted] ha lavorato con me nello stesso campo; non so quante volte [redacted] ha lavorato nel campo di [redacted]”.

Sul cap. 2): “Io ho iniziato a lavorare che il ricorrente già lavorava lì. Il ricorrente era il nostro capo ed era lui che ci comandava, nel senso che era lui che, tutti i giorni, ci diceva dove andare e cosa dovevamo fare. So che il ricorrente andava al mercato ortofrutticolo di [redacted] e lo so perché lo diceva lui ed io lo vedevo tornare verso Mezzogiorno”.

A D.R.: “Io ho lavorato per i [redacted] come detto, dal 2014 al 2022 ed il ricorrente ha iniziato ad andare al mercato ortofrutticolo di [redacted] gli ultimi cinque o sei anni che io sono stato lì. Ricordo che anche quando lui era a [redacted], se avevamo bisogno, lo chiamavamo al telefono; se, esempio, un giorno io non potevo andare a lavorare, anche se il ricorrente era a [redacted] chiamavo lui e lo dicevo a lui ed anche se al lavoro mancava qualcuno, chiamavamo lui e lui, da [redacted] ci diceva come dovevamo fare”.

Dalle dichiarazioni del teste si evince come, nel periodo controverso, il ricorrente abbia svolto almeno tre trasferte settimanali, nonché osservato un orario di almeno n. 9 ore nei suddetti giorni di trasferta e di n. 9 ore e mezza negli altri giorni.

Dunque, è possibile che, nelle settimane in cui il ricorrente ha lavorato per più di quattro giorni (non si ritiene raggiunta la prova di un impiego per sei giorni alla settimana tutte le settimane) abbia superato l'orario normale di lavoro, fissato dalla contrattazione collettiva in 39 ore (art. 34). Senonché, dalle buste paga emerge il riconoscimento di un compenso per lavoro straordinario e, pertanto, non si appalesa *ictu oculi* di una complessiva inadeguatezza del compenso complessivamente percepito, atteso che dalle buste paga e dai prospetti INPS il ricorrente non risulta aver svolto almeno cinque giornate lavorative tutte le settimane.

Peraltro, stando al CCNL invocato, per i lavoratori a tempo determinato, che percepiscono (come il ricorrente) il terzo elemento, in tale emolumento sono incluse le ore di straordinario in misura forfettizzata (cfr. art. 49 e relazione tecnica di parte).

Con riferimento alla società [redacted] lo svolgimento di straordinario non è nemmeno configurabile, giusta il numero esiguo di giornate e la loro distribuzione temporale.

Del tutto inattendibili si rivelano le dichiarazioni rese dagli altri testi, peraltro imparentati col

ricorrente, i quali hanno indicato un orario financo superiore a quello asserito dal ricorrente medesimo; i testi di parte resistente, dal loro lato, non hanno fornito rilevanti elementi di segno contrario.

Non spettano invece le altre maggiorazioni retributive, ovvero, specificamente:

- l'indennità di trasferta e la quattordicesima mensilità, in difetto di prova della relativa fonte negoziale (non sono stati prodotti i contratti, né è stato provato che i datori fossero tenuti all'applicazione del CCNL versato in atti); peraltro, sulla base del medesimo CCNL, la quattordicesima risulterebbe dovuta solo per i lavoratori a tempo indeterminato (Art. 51);
- le indennità per ferie e permessi non goduti, in difetto di prova sufficientemente specifica dei relativi fatti costitutivi;
- le maggiorazioni per festività (in misura diversa da quella indicata in busta paga) in difetto di prova di specifica allegazione e prova dei relativi fatti costitutivi; peraltro, stando al CCNL invocato, per i lavoratori a tempo determinato, che percepiscono (come il ricorrente) il terzo elemento, in tale emolumento è inclusa la maggiorazione per festività in misura forfettizzata (cfr. art. 49 e relazione tecnica di parte);
- le indennità di funzione e cassa in difetto di prova di specifica allegazione e prova dei relativi fatti costitutivi, nonché in difetto di prova della relativa fonte negoziale;
- la "malattia": non è chiaro se il ricorrente abbia inteso riferirsi all'indennità a carico dell'INPS o la quota a carico del datore di lavoro; a ogni modo, nel primo caso sussisterebbe il litisconsorzio necessario con l'ente previdenziale, nel secondo non vi sarebbe prova dell'applicabilità della fonte negoziale.

Alla luce superiori considerazioni, il ricorso non merita accoglimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza nei rapporti tra ricorrente e la resistente costituita tempestivamente.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 147 del 13/08/2022 pubblicato sulla G.U. n. 236 del 08/10/2022, in vigore dal 23/10/2022. In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo per lo

studio della controversia, per la fase introduttiva, per la fase istruttoria e per la fase decisoria (per controversie di valore compreso tra € 52000,00 e € 260.000,00), e si determina in € 6699,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. 55/2014, non modificato in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Le spese sono compensate nei rapporti con l'INPS e con SOCIETA'.

Non si provvede sulle spese nei rapporti con la società contumace.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione disattesa:

1. Rigetta il ricorso;
2. Condanna [] al pagamento delle spese di lite in favore di SOCIETA' AGRICOLA SEMPLICE, liquidate in € 6699,00, oltre rimb. Forf., IVA e CPA;
3. Dichiarare compensate le spese nei rapporti con l'INPS nonché nei confronti di SOCIETA' AGRICOLA [];
4. Dichiarare non luogo a provvedere sulle spese nei rapporti con le parti contumaci.

Modena, 12 novembre 2024

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni