



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI TREVISO**

in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del dott. Filippo Giordan,
ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 429 c.p.c.

nella causa di lavoro promossa con ricorso iscritto al R.G. nr. 635/2021

da: C F O

ricorrente

elettivamente domiciliato presso lo studio dell'avv. Giuseppe Barranca che lo rappresenta e difende
per mandato depositato con l'atto introduttivo del giudizio.

contro: G.D.L. SERVICE SOC. COOP.

resistente

elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. Giovanni Dal Poz che la rappresenta e difende
per mandato depositato con la memoria difensiva.

e TNT GLOBAL EXPRESS S.R.L.

resistente

elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. Paolo Tosi che la rappresenta e difende per
mandato depositato con la memoria difensiva.





nonché: VL EXPRESS S.R.L.

contumace

IN PUNTO: differenze retributive, responsabilità solidale del committente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in riassunzione depositato avanti al Tribunale di Treviso il 9.07.2021, a seguito di pronuncia di incompetenza territoriale del Tribunale di Venezia originariamente adito, l'odierno ricorrente ha esposto: di aver prestato attività lavorativa dal 1.12.2014 al 31.01.2019 in qualità di socio lavoratore di G.D.L. Service soc. coop., con contratto a tempo parziale all'89,75% per 35 ore settimanali, qualifica di operaio facchino ed inquadramento al V livello di cui al CCNL Logistica Trasporto merci e spedizioni applicabile; di aver lavorato nell'ambito di un appalto tra la committente TNL Global Express s.r.l. e Consorzio All Transport fino al 2017 e, successivamente, tra TNT Global Express s.r.l. e VL Express s.r.l., società che a propria volta avevano subappaltato a G.D.L. Service Soc. Coop; di aver prestato attività lavorativa presso la filiale della committente TNT di Marcon (VE) con orario che superava le 35 ore settimanali contrattualmente previste (dal lunedì al venerdì, dalle ore 6:00/6:30 alle ore 9:30/10:00 e dalle ore 18:00 alle ore 21:30/22:00 e il sabato dalle ore 6:30 alle ore 9:30/10:00); di essere stato messo a "riposo forzato" ogni qualvolta si verificava una diminuzione della mole di lavoro e che, per tale ragione, le ore ordinarie retribuite in busta figuravano spesso inferiori alle ore contrattuali previste dal part time di circa 150 al mese; di aver inoltre percepito una paga oraria che dal 1.12.2014 al 30.09.2018 è stata erroneamente calcolata sulla base di minimi tabellari errati; di aver quindi diritto al pagamento di differenze retributive per ore di lavoro ordinario (risarcimento per riposi forzati), supplementare, straordinario, festivo e notturno non pagati e per maggiorazioni e aumenti contrattuali non corrisposti per un totale di euro 11.198,77 lordi.





Si è costituita la datrice di lavoro G.D.L. Service Soc. Coop. che ha contestato ogni pretesa del ricorrente, eccependo preliminarmente la parziale prescrizione quinquennale delle somme richieste. Nel merito, la datrice di lavoro ha contestato lo svolgimento da parte del ricorrente di ore di lavoro supplementare e straordinario non conteggiate e pagate in busta paga, in quanto le tabelle orarie venivano predisposte da un responsabile della società che le faceva controfirmare per approvazione ai lavoratori, mentre i conteggi dimessi dal ricorrente sarebbero stati elaborati dal sindacato sulla base di tabelle predisposte direttamente dal lavoratore. Ha contestato altresì che il ricorrente sia stato messo a riposo forzato in determinate giornate.

Si è costituita anche la committente TNT, eccependo l'inapplicabilità al caso di specie della responsabilità solidale di cui all'art. 29 D.Lgs. 276/2003 per decadenza di oltre due anni dal termine dei rispettivi appalti e subappalti, la prescrizione parziale delle domande e, in ogni caso, l'infondatezza nel merito delle stesse.

VL Express s.r.l. non si è costituita ed è stata pertanto dichiarata contumace in occasione della prima udienza. Non è stata disposta la chiamata in causa richiesta da TNT per le ragioni esposte nell'ordinanza del 26.07.2022.

La causa, istruita documentalmente, è stata discussa e decisa all'udienza del 19.01.2023.

MOTIVI DELLA DECISIONE

È necessario premettere che l'onere probatorio circa la sussistenza dei fatti costitutivi della pretesa azionata in giudizio incombe, ex art. 2697 c.c., sul ricorrente, per cui, nei casi in cui l'oggetto della controversia riguarda l'accertamento del diritto alla corresponsione di differenze retributive, il lavoratore deve fornire la prova dei "fatti" da cui origina il diritto alla corresponsione di ogni singola voce richiesta.

Spetta pertanto al lavoratore, che chiede il riconoscimento del compenso per lavoro supplementare e straordinario, fornire la prova positiva dell'esecuzione della prestazione lavorativa oltre i limiti, legalmente o contrattualmente previsti: *"a carico del lavoratore, che chieda in via giudiziale il compenso per lavoro straordinario, grava un onere probatorio rigoroso, che esige il preliminare adempimento di quello di specifica allegazione del fatto costitutivo, senza che al mancato*





assolvimento di entrambi possa supplire la valutazione equitativa del giudice” (cfr. ex multis Cass. ordinanza n. 4408/2021 e sentenza n. 16150/2018).

Nel caso di specie, il ricorrente non ha allegato il contratto di lavoro con indicata la distribuzione oraria giornaliera per il monte ore previsto di 35 ore settimanali (part time all' 89,75% di 39 ore contrattualmente previste): non si ha contezza, pertanto, dell'“orario normale di lavoro” per ciascun giorno della settimana.

L'allegazione sui fatti costitutivi del diritto azionato, con indicazione dei giorni e degli orari in cui il ricorrente avrebbe svolto attività lavorativa, non risulta quindi sufficientemente precisa, in quanto non chiarisce quante ore siano state lavorate oltre l'orario giornaliero contrattualmente stabilito, tanto da dover essere considerate (e retribuite) come ore di lavoro supplementare ed eventualmente straordinario.

La stessa formulazione dei capitoli di prova sul punto si rivela molto generica, a tal punto da non essere stati ritenuti utili ad assolvere l'onere probatorio (il capitolo 9 propone infatti un accertamento d'orario che si assume “generalmente” osservato dal lavoratore, senza specificare quali fossero le ore lavorate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero che avrebbe dovuto essere rispettato).

La documentazione prodotta dal ricorrente, ossia i moduli ore su cui lo stesso ha basato i propri conteggi per differenze retributive a titolo di prestazione ordinaria, supplementare e straordinaria, sono stati elaborati dal ricorrente stesso e privi di sottoscrizione da parte del datore di lavoro. Sulla base di tale rilievo sono stati contestati dalle parti resistenti e, per tale ragione, non possono costituire prova dell'orario effettivamente svolto dal ricorrente. Quanto ai fogli presenza controfirmati dai lavoratori che la datrice di lavoro ha prodotto in originale sub doc. da 3 a 7., il ricorrente ha disconosciuto la propria firma solo in relazione a 7 giorni lavorativi su 5 mesi documentati, con conseguente conferma degli orari certificati dalla G.D.L. – limitatamente ai periodi coperti dalla documentazione prodotta - che sono poi stati riportati in busta paga.

In merito al lavoro straordinario e supplementare, la pretesa risulta infondata non essendovi prova dello svolgimento di ore di lavoro supplementare o straordinario ulteriori e non retribuite rispetto a quelle emergenti dai cedolini paga.





Tribunale di Treviso

Non essendo dimostrato quale fosse e se vi fosse un orario di lavoro giornaliero “normale”, non vi è neppure prova di quali siano stati i giorni in cui il ricorrente avrebbe lavorato oltre tale orario, con diritto al riconoscimento del lavoro supplementare o addirittura straordinario (considerando quindi ore lavorative ulteriori rispetto a quelle già pagate a tale titolo), e i giorni in cui lo stesso avrebbe lavorato meno ore.

Anche rispetto alla rivendicazione di un risarcimento per i “riposi forzati” non risulta assolto con rigorosa precisione l’onere della prova. Anzi, dal raffronto tra le ore mensilmente conteggiate nei cedolini ed il monte ore contrattualmente stabilito, risulta che l’orario complessivamente conteggiato e retribuito dall’azienda (a titolo di lavoro ordinario, supplementare, straordinario, ferie, permessi, ecc.) sia quasi sempre superiore alle 150,78 ore mensili contrattualmente previste. Spettava pertanto al ricorrente dimostrare con precisione quando non gli è stato consentito di lavorare per una riduzione forzata dell’orario giornaliero, onere non assolto certamente dai moduli ore prodotti e poi riportati nei conteggi sindacali, dove, nei mesi in cui si rivendicano ore di lavoro ordinario non pagate, non si dà atto che sono state conteggiate ore di ferie e permessi (pagati) e dove gli asseriti “riposi forzati” sono stati conteggiati presupponendo un orario giornaliero normale di 7 ore, basandosi, quindi, su un dato non provato che non poteva fungere da base di calcolo (come detto, non essendoci prova di un orario giornaliero “normale” e sempre uguale, la distribuzione oraria della prestazione poteva anche essere diversa nei vari giorni della settimana nel rispetto del monte ore settimanale previsto contrattualmente). Nel contempo, parte ricorrente non ha neppure provato quando, e per quanto tempo, sarebbe stato forzatamente collocato a riposo nonostante l’offerta della prestazione lavorativa, dovendosi ritenere del tutto generico e inidoneo allo scopo il cap. di prova n. 10. Tale capitolo è genericamente formulato e non avrebbe consentito di individuare i giorni in cui l’orario del ricorrente, al netto di ferie e permessi retribuiti, sarebbe stato arbitrariamente ridotto e il lavoratore privato della retribuzione ordinaria.

Come rilevato da parte TNT, inoltre, il ricorrente ha rivendicato ore di “riposo forzato” anche in giornate festive.

Nessuna specifica e puntuale allegazione viene posta a fondamento della richiesta di pagamento di retribuzione per lavoro notturno e lavoro festivo.





Tribunale di Treviso

Le rivendicazioni per differenze retributive per lavoro ordinario, supplementare, straordinario, festivo e notturno risultano quindi del tutto indimostrate con il rigore probatorio richiesto dalla consolidata giurisprudenza sul punto, in quanto non sono stati dimostrati fatti e circostanze tendenti ad infirmare l'efficacia probatoria dei dati contenuti nei cedolini paga agli atti, anche tenuto conto della durata temporale del periodo lavorativo (oltre 4 anni).

Il ricorrente avanza inoltre una richiesta di pagamento per maggiorazioni e aumenti contrattuali non corrisposti, rivendicando una mancata applicazione dei minimi tabellari previsti (paga base oraria) nei diversi periodi lavorativi dall'assunzione fino al mese di ottobre 2018.

Risulta che i minimi tabellari previsti dal CCNL di riferimento siano stati correttamente applicati solamente per il periodo dal febbraio al settembre 2018: come si può vedere dalla tabella a pagina 35 del CCNL prodotto sub doc. 2, i minimi tabellari erano di euro 1.472,03 (per un V livello euro 1.450,06 + aumento di euro 21,97 diviso per 168 ore = euro 8,762 per paga oraria), correttamente applicati dall'azienda nei cedolini da febbraio a settembre 2018.

Dal mese dicembre 2014 al mese di settembre 2015, invece, il minimo tabellare contrattualmente previsto era di euro 1.416,67 (circostanza allegata da parte ricorrente e non specificamente contestata) e la paga base oraria avrebbe dovuto essere di euro 8,432 (per un V livello euro 1416,67 diviso per 168 ore = euro 8,432 all'ora), mentre dall'ottobre 2015 al gennaio 2018 il minimo tabellare era di 1.450,06 (pag. 35 CCNL dimesso) e la paga base oraria avrebbe dovuto essere di euro 8,63131 (per un V livello euro 1.450,06 diviso per 168 ore = euro 8,63131 all'ora).

Per i predetti periodi risulta invece applicata una paga base oraria inferiore, così come lamentato dal ricorrente. Peraltro, sul punto, non sono state sollevate specifiche contestazioni volte a smentire il dato emergente dal raffronto tra paga base indicata nei cedolini e tabelle retributive allegate al CCNL.

La domanda di integrazioni retributive per errata applicazione dei minimi tabellari contrattualmente previsti va pertanto parzialmente accolta in riferimento al periodo da dicembre 2014 a gennaio 2018. Il conteggio dimesso ben può essere utilizzato in mancanza di specifiche contestazioni circa la sua correttezza matematica. L'unico rilievo sollevato da parte TNT riguarda la duplicazione di alcune voci. Il rilievo risulta fondato e, comunque, le differenze calcolate sulle maggiori somme rivendicate con il conteggio riferito alle ulteriori pretese sopra vagliate e dichiarate infondate non





possono certo qui venire in rilievo proprio per la dichiarata infondatezza di tali rivendicazioni retributive. Va quindi esclusa la somma di Euro 265,29. Inoltre, come già detto, il conteggio va limitato da dicembre 2014 sino a gennaio 2018. Si impone, quindi il ricalcolo delle maggiori somme dovute per il mese di gennaio 2018 atteso che gli importi indicati nel conteggio si riferiscono alle varie annualità senza dettagliare l'importo dovuto mese per mese.

Ricalcolando le voci indicate nella busta paga di gennaio 2018 tenendo conto della corretta retribuzione oraria spettante (pari a 8,63131 più 0,13220 per scatto di anzianità = 8.76351), la differenza spettante è pari a 86,34 Euro lordi. Nel periodo complessivo tra dicembre 2014 e gennaio 2018 la somma dovuta è quindi pari ad Euro 1.982,16 lordi.

La società ex datrice di lavoro va quindi condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 1982,16 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo a titolo di differenze retributive spettanti.

Per quanto riguarda la responsabilità solidale del committente ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003, deve ritenersi fondata l'eccezione di decadenza biennale con riferimento a tutti i contratti d'appalto tranne l'ultimo. Il ricorso depositato originariamente dinanzi al Tribunale di Venezia nel gennaio 2021 ha impedito il maturare della decadenza biennale solo con riferimento al contratto d'appalto decorrente dal 19.10.2017 al 31.01.2019. Come condivisibilmente affermato anche da Trib Venezia 13.01.2017, n. 10, il termine di decadenza *"deve essere riferito alla cessazione del singolo contratto d'appalto, non rinvenendosi elementi da cui desumere una diversa conclusione; dalla norma si evince infatti che il termine deve essere riferito al singolo contratto d'appalto (" entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto")*, e ciò deve dirsi anche nel caso in cui si siano succeduti più contratti d'appalto senza soluzione di continuità e il lavoratore abbia prestato la propria opera ininterrottamente".

Essendo pacifica l'adibizione del ricorrente all'appalto in questione, il committente TNT è chiamato a rispondere in via solidale ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 ma, in ragione della decadenza biennale, solo con riferimento al periodo 19.10.2017 – 31.01.2018 (per il periodo successivo, come si è visto, non vi sono differenze retributive spettanti). Ricalcolando le voci indicate in busta paga tenendo conto della retribuzione tabellare effettivamente spettante e dello scatto di anzianità (retribuzione oraria complessiva di Euro 8.76351) le differenze spettanti per i mesi di novembre e



dicembre (differenze tra quanto spettante e quanto corrisposto in base alla busta paga) sono pari, rispettivamente ad Euro 112,77 e 112,26 lordi. Per gennaio 2018, come già visto, l'importo dovuto è di Euro 86,34. Per quanto riguarda il periodo di ottobre dal 19 al 31 non è dato sapere, per carenza di prova sul punto, quante ore e quanti giorni siano stati lavorati dal ricorrente in tale arco temporale e ciò rende impossibile la quantificazione di una differenza retributiva eventualmente dovuta (la busta paga si riferisce alle ore complessivamente lavorate nel mese ma non specifica l'orario svolto nei singoli giorni). Ne deriva il non accoglimento della domanda nei confronti di TNT in relazione a tale frazione di mese.

Infondata è l'eccezione di prescrizione considerando la più recente giurisprudenza di legittimità formatasi sul punto che esclude, dopo l'entrata in vigore della riforma dell'art. 18 stat. lav. ad opera della l. n. 92/2012 il maturare della prescrizione quinquennale in corso di rapporto (cfr. Cass. sez. lav., n. 26246 del 06/09/2022).

In conclusione, GDL Service soc. coop e TNT Global Express s.r.l. vanno condannate in solido ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 311,37 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo. La GDL Service soc. coop va condannata al pagamento anche dell'ulteriore somma di Euro 1.670,79 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo (in quanto ex datrice di lavoro è responsabile per l'intera somma dovuta per il periodo complessivo tra dicembre 2014 e gennaio 2018, pari ad Euro 1.982,16, di cui solo Euro 311,37 in solido con TNT ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003, per le ragioni sopra viste).

Infondata è la domanda ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 svolta nei confronti di VL Express s.r.l. atteso che tale società non era appaltatore - subcommittente nei periodi oggetto di causa (come documentato da TNT).

Quanto al beneficio della preventiva escussione eccepito da parte TNT, si rileva la sua non applicabilità nel caso di specie per intervenuta abrogazione ad opera del d.l. n. 25 del 17.03.2017. La più recente giurisprudenza di legittimità ha infatti chiarito che *"In tema di appalto di opere o di servizi, nella successione delle disposizioni diversamente regolanti, alla stregua di solidarietà in senso stretto ovvero sussidiaria (per la previsione di un beneficio di escussione), la responsabilità del committente imprenditore o datore di lavoro con l'appaltatore, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, si applica, per la sua natura sostanziale, il regime di solidarietà vigente*



al momento di assunzione dell'obbligazione, e, quindi, di insorgenza del credito del lavoratore" (Cass. sez. lav., n. 4237 del 13/02/2019). I crediti retributivi qui riconosciuti al lavoratore e posti a carico di TNT ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 afferiscono al periodo da novembre 2017 a gennaio 2018 e, dunque sono sorti successivamente alla novella legislativa.

La domanda di manleva svolta da TNT nei confronti di GDL Service può, invece, trovare accoglimento in quanto GDL Service - proprio perché datrice di lavoro - è il soggetto tenuto in via principale al pagamento della retribuzione del ricorrente e va quindi condannata a manlevare e rifondere TNT da quanto tenuta a pagare in favore del ricorrente in ragione della presente pronuncia.

Le spese di lite, atteso il solo parziale accoglimento del ricorso, con rigetto di larga parte della pretesa azionata, vengono compensate tra le parti.

P.O.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Treviso, disattesa ogni altra domanda, eccezione e difesa, definitivamente pronunciando, così provvede:

- Condanna GDL Service soc. coop e TNT Global Express s.r.l. in solido tra loro ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 311,37 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;
- Condanna GDL Service soc. coop al pagamento in favore del ricorrente dell'ulteriore somma di Euro 1.670,79 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;
- Condanna GDL Service soc. coop. a tenere indenne e manlevare TNT Global Express s.r.l. da quanto la stessa sia costretta a corrispondere al ricorrente in esecuzione della presente sentenza;
- Spese compensate.

Treviso, 19/01/2023

Il Giudice

Dott. Filippo Giordan

