

N. R.G. 2257/2019



TRIBUNALE ORDINARIO DI SASSARI
SECONDA SEZIONE CIVILE
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. **2257/2019**

tra

[REDACTED]

ATTORE/I

e

[REDACTED]

CONVENUTO/I

Oggi **24 giugno 2022** ad ore **10.00** innanzi alla dott.ssa Maena Savasta, sono comparsi:

[REDACTED]

I procuratori delle parti precisano le conclusioni.
Dopo breve discussione orale, il Giudice si ritira in camera di consiglio
Il G.on.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI SASSARI
SECONDA SEZIONE CIVILE

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maena Savasta ha pronunciato *ex* art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **2257/2019** promossa da:

[REDACTED]
[REDACTED] elettivamente domiciliato in presso il difensore avv.
MEAZZA GIANFRANCO
[REDACTED] con il
patrocinio dell'avv. **MEAZZA GIANFRANCO**
[REDACTED]

ATTORE/I

contro

[REDACTED]

CONVENUTO/I

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da fogli allegati al verbale d'udienza.

MOTIVAZIONI IN FATTO E DIRITTO

Si richiama, in fatto, il contenuto narrativo del ricorso in opposizione alla ordinanza ingiunzione, regolarmente notificato nonché il contenuto della comparsa di costituzione e risposta depositata 18/10/2019.

L'ispettorato Territoriale del Lavoro di Sassari, visto il rapporto amministrativo ed il verbale di accertamento di illecito amministrativo, sanzionava le violazioni sotto indicate con l'emissione della ordinanza ingiunzione n. 194 del 03/06/2019 per violazione:

-l' art. 30 comma 1 D. Lgvo n. 276 del 10 settembre 2003 modificato dall'art. 1 comma 1 D. Lgs n 08/2016 : poichè il trasgressore, datore di lavoro distaccatario, ha utilizzato illecitamente dal [redacted] al [redacted] la prestazione lavorativa di [redacted] [redacted] dipendente della [redacted] [redacted] nella quale svolgeva attività di [redacted] con una prestazione lavorativa settimanale [redacted], in assenza di un interesse specifico, rilevante, concreto e persistente e/o in assenza di "comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive" da parte del datore di lavoro distaccante;

l' art. 30 comma 2 D. Lgvo n 276 del 10 settembre 2003 modificato dall'art. 1 comma 1 D. Lgs n 08/2016: poiché il datore di lavoro ha distaccato illecitamente la [redacted]

[redacted] dal [redacted] al [redacted] nel

quale svolgeva attività [REDACTED], con una prestazione lavorativa settimanale di [REDACTED]

La causa veniva istruita con prove documentali ed orali [REDACTED]

[REDACTED]

L'opposizione presentata dal ricorrente deve essere accolta per quanto si dirà in motivazione.

Deve premettersi che in tema di sanzioni amministrative l'autorità che ha emesso il provvedimento impugnato riveste la qualità di attore in senso sostanziale.

Nella specie l'amministrazione opposta pertanto ha l'onore di provare, ai sensi dell'art. 2697 c.c. l'esistenza di elementi di fatto integranti le violazioni contestate e la loro riferibilità all'ingiunto, mentre incombe sull'opponente la prova dei fatti impeditivi o estintivi/cass. 5277/07).

Gli elementi probatori offerti nel presente giudizio da parte [REDACTED], appaiono non idonei ai fini sia della emanazione della contestazione che della violazione della stessa.

Fatta la necessaria premessa, anche a voler ritenere consentita la pratica del distacco prima dell'introduzione del D.Lgs. 276/2003, anziché considerarla comunque illecita in quanto ricadente in una ipotesi di interposizione di manodopera in contrasto con i principi contenuti nella legge n. 1369 del 1960, va detto che in ogni caso l'art. 30, primo comma, del D.Lgs. 276/2003, emanato successivamente ai fatti di causa, prevede che: "L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone

temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa ".

Sul punto anche la giurisprudenza appare univoca quando afferma che: "Il "comando" o "distacco" di un lavoratore disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto, destinatario delle prestazioni lavorative, è configurabile quando sussista oltre all'interesse del datore di lavoro a che il lavoratore presti la propria opera presso il soggetto distaccatario, anche la temporaneità del distacco, che non richiede una predeterminazione della durata, più o meno lunga, ma solo la coincidenza della durata stessa con l'interesse del datore di lavoro allo svolgimento da parte del proprio dipendente della sua opera a favore di un terzo, e che permanga in capo al datore di lavoro distaccante, il potere direttivo, eventualmente delegabile al distaccatario, e quello di determinare la cessazione del distacco" (Cass. Civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 23933 del 25/11/2010).

La Cassazione ha affermato che la durata del distacco, ancorché la temporaneità sia caratteristica essenziale di tale istituto, con il quale è incompatibile la definitività dell'applicazione del lavoratore al servizio di un terzo, può essere anche non predeterminata, dovendosi accertarla in relazione all'esistenza nel datore di lavoro distaccante di un interesse al distacco. Il distacco potrà durare finché durerà l'interesse del datore di lavoro allo svolgimento del lavoro da parte del prestatore presso il terzo. Non è quindi la durata limitata del distacco a determinare l'interesse, ma è il perdurare di quest'ultimo a condizionarne la temporaneità (temporaneità che non è necessariamente sinonimo di brevità, anzi la Cassazione prevede che possa coincidere per ipotesi anche con la cessazione del rapporto di lavoro).

Recepitate queste indicazioni, vale la pena ricordare però che, in caso di **contratto di rete**, la valutazione della sussistenza dell'interesse del distaccante non è richiesta in quanto sorge automaticamente in forza dell'operare della rete (art. 30 c.4 ter, del d. lgs n. 276/2003). E' quindi *sufficiente verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario* senza procedere ad un riscontro puntuale dell'interesse perseguito dal distaccante.

Ora per quanto appena detto, risulta per tabulas il contratto di rete di impresa del 10/01/2017, tra le società oggetto di accertamento (vedi doc. 14 in atti), in base al quale la sussistenza di collegamento interaziendale basta ad accertare che non trattasi di ipotesi illecita di mera somministrazione di lavoro.

In conclusione il contratto di rete unito all'accordo di distacco nel quale si legge che: "l'interesse al distacco della società distaccante si fonda su esigenze prettamente formative mediante la piena messa in opera delle capacità e delle competenze acquisite durante il percorso di apprendistato, [REDACTED] [REDACTED] al fine di sviluppare d'ora in avanti, il massimo grado di autonomia nella gestione di ciascuna fase di lavoro, nell'ottica di una futura riorganizzazione aziendale, mirata all'apertura di nuovi punti vendita " (vedi doc. 13 in atti)- in cui si rileva sia l'esatta individuazione dell'interesse produttivo quale elemento necessario oltre alla concretezza- posso essere visti quali elementi idonei a giustificare la scelta datoriale nel contesto strategico dell'operazione stessa.

Alla luce di quanto su esposto, tenuto conto della documentazione in atti e della quanto meno generica contestazione indicata nell'accertamento, l'opposizione va accolta e l'ordinanza ingiunzione impugnata annullata.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da separato dispositivo

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

■ Accoglie il ricorso e per l'effetto annulla il provvedimento

██

b) Condanna

██

██

Sentenza resa *ex* articolo 429-281 sexies c.p.c., a seguito dello scioglimento della camera di consiglio alle ore 12.12

Sassari 24/06/2022

Il G.on.
dott. Maena Savasta

