



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
III Sezione Lavoro

Il Giudice del lavoro presso il Tribunale di Roma, Dott. Amalia Savignano, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al Ruolo Generale delle Controversie di Lavoro e Previdenza per l'anno 2018 al n. 4710 e vertente

TRA

[REDACTED]

[REDACTED], rappresentati e difesi, in virtù di procure in calce al ricorso, dagli

Avv.ti Ernesto Maria Cirillo e Luca Silvestri, tutti elettivamente domiciliati in Roma,
C.so Vittorio Emanuele II n. 209, presso lo studio del secondo

RICORRENTI

CONTRO

██
██
██
██

RESISTENTE

**OGGETTO: impugnazione contratto di appalto, accertamento somministrazione
illecita, costituzione rapporto di lavoro con committente.**

CONCLUSIONI: per ciascuna delle parti, quelle del rispettivo atto costitutivo, da
intendersi qui integralmente riportate.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 9.2.2018, i ricorrenti indicati in epigrafe si rivolgevano al
Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro, chiedendo che nei confronti della
convenuta ██████████ fossero accolte le seguenti conclusioni: *“1) Accertare e
dichiarare ... la violazione, da parte della convenuta ██████████ ... del D.lgs.
276/2003 e/o della vigente normativa in materia di appalto di manodopera e, per
l’effetto e comunque, accertare e dichiarare che tra i ricorrenti e la convenuta ... è stato
eseguito, si è costituito e sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo
indeterminato, a far data dall’assunzione presso la interposta ██████████ del 1
gennaio 2013, ovvero dalla decorrenza ritenuta di giustizia, condannando, per l’effetto,
la convenuta al ripristino funzionale e ricomposizione del rapporto di lavoro con i*

ricorrenti, con ogni conseguenza giuridica ed economica prevista per legge e contratto e con inquadramento nel medesimo livello rivestito ed indicato in narrativa”.

Si costituiva in giudizio [REDACTED], chiedendo preliminarmente di “ordinare l’intervento ... di [REDACTED] e quindi autorizzare la chiamata in causa della predetta società” e nel merito di “rigettare tutte le domande svolte dai ricorrenti, in quanto infondate sia in fatto che in diritto”.

Nel corso del giudizio venivano escussi i testi adottati dalle parti.

All’esito dell’istruttoria, all’udienza del 23.2.2021, la causa veniva decisa con la presente sentenza di accoglimento del ricorso, sulla base delle seguenti ragioni.

Preliminarmente in relazione alla richiesta di chiamata in causa di [REDACTED] formulata dalla [REDACTED] deve evidenziarsi che, così come nel caso in cui il lavoratore promuova un giudizio per affermare l’esistenza del rapporto lavorativo con il cedente dell’azienda e negare quello con il cessionario, anche nel caso di giudizio promosso, come nel caso in esame, per affermare l’esistenza del rapporto di lavoro con l’appaltante/utilizzatore della prestazione lavorativa e negare quello con l’appaltatore, non sussiste litisconsorzio necessario tra datore di lavoro formale e quello che si assume essere il reale, in quanto il lavoratore non deduce in giudizio un rapporto plurisoggettivo, né alcuna situazione di contitolarità, ma tende a conseguire un’utilità rivolgendosi ad un solo soggetto, ossia quello che assume essere il reale datore di lavoro; avvenendo, in tal caso, l’accertamento negativo dell’altro rapporto senza efficacia di giudicato e giustificandosi l’eventuale contrasto di giudicati in ragione delle prevalenti esigenze di economia e speditezza del giudizio (v. Cass. 438/2021; Cass. 13171/2009).

Né si ravvisano ragioni di opportunità che giustificino in ogni caso la chiamata in causa della [REDACTED] non avendo peraltro la [REDACTED] formulato (né potendo invero formulare) alcuna richiesta di chiamata in garanzia dell’appaltatrice, né ravvisandosi ulteriori ragioni di comunanza della causa, posto che la domanda, così come formulata

dai ricorrenti, non è in alcun modo suscettibile di estensione nei confronti della predetta

Passando all'esame nel merito del ricorso, giova premettere alcune circostanze pacifiche tra le parti.

è tra i principali operatori nel settore delle telecomunicazioni in Italia, mentre è una società specializzata nella fornitura dei servizi di contact center.

Con atto del 29.11.2013 (v. doc. 1 di parte resistente), ha ceduto a con decorrenza al 1°1.2013, l'insieme dei beni, dei rapporti giuridici, delle attività e passività, organizzati o utilizzati per lo svolgimento – presso le sedi di Bologna, Catania, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Roma e Torino – delle seguenti attività: *'Customer Care Pre Attivazione'*, *'Customer Care Post Attivazione'*, *'Gestione Customer Base'*. A partire dal 1°1.2013, il rapporto di lavoro sino ad allora intercorso tra la Fastweb ed i ricorrenti (tutti addetti al ramo di azienda in questione, presso la sede di Roma) è stato trasferito a

E' da precisare, sin d'ora, che oggetto del presente giudizio non è l'impugnazione della cessione del ramo d'azienda; sicché non appaiono utili ai fini della decisione tutte le pronunce nelle more intervenute in relazione ai ricorsi con cui è stata impugnata detta cessione, sotto il profilo innanzi tutto dell'assenza di autonomia del ramo ceduto.

Contestualmente alla cessione del suddetto ramo di azienda, ha sottoscritto con un contratto di appalto di servizi (v. docc. 2-6 di parte resistente), avente durata di sette anni, in base al quale (v. art. 3) si è obbligata a fornirle i seguenti servizi: *"gestione end-to-end di clienti del Cliente fino ad attivazione avvenuta, gestione dei collaudi e dell'eventuale escalation tecnica, gestione amministrativa dei traslochi, dei subentri e del cambio di tecnologia (Customer Care Pre Attivazione); gestione delle richieste informative, amministrative e tecniche di 1° livello della clientele del Cliente di tipologia SHP, gestione dei reclami direzionali e provenienti dalle associazioni dei consumatori, gestione delle chiamate inbound in fascia notturna relative a tematiche*

amministrative e/o tecniche e customer care attraverso i social media (Customer Care Post Attivazione); gestione dei ticket crediti per il sollecito di pagamento e recupero crediti operativo, gestione del traffico anomalo, gestione delle richieste di Number Portability, gestione delle attività di retention su disdetta con raccomandata, gestione delle attività di upselling svolte da outsourcers terzi (Customer Base Management); gestione di tutte le altre attività in Allegato 1 – Descrizione Servizi, KPI, Livelli di Servizio e Penali, eventualmente affidate dal Cliente al Fornitore ... (i Servizi)”.

Con il suddetto contratto di appalto, [REDACTED] si è obbligata a prestare “i Servizi in conformità alle condizioni contrattuali previste dal presente contratto, agli SLA [Service Level Agreement ovvero i livelli di servizio analiticamente descritti nell’Allegato 1 ndr], alle Regole, alle procedure, alle modalità operative e a quanto altro descritto negli Allegati, con particolare riferimento all’Allegato 1” (v. art. 6), garantendo, peraltro, l’utilizzo per l’esecuzione dei Servizi di un adeguato numero di risorse, con adeguato livello di competenze tecniche (v. art. 6.4, lett. b).

Il contratto prevede poi (v. art. 9) che ciascuna parte designi un proprio rappresentante (“Service Manager”) che deve: “(i) supervisionare l’adempimento degli obblighi di ciascuna Parte; (ii) avere le competenze e i poteri necessari per definire e sottoscrivere la documentazione rilevante ai fini dell’adempimento degli obblighi previsti dal presente contratto; (iii) supervisionare lo svolgimento dei Servizi; e (iv) incontrare i rappresentanti dell’altra Parte a intervalli regolari, al fine di discutere dell’andamento globale dei Servizi in relazione agli SLA e alle Regole”.

Il corrispettivo pattuito nel contratto di appalto è riferito ai volumi dei servizi appaltati (art. 16). Nel caso di “mancato rispetto da parte del Fornitore di ciascun SLA o Regola” è prevista (v. art. 23) l’applicazione di “penali”.

Per completezza, deve aggiungersi che è altrettanto pacifico tra le parti, oltre che confermato dai testi escussi (v. dichiarazioni della teste di parte resistente [REDACTED]), che i servizi appaltati a [REDACTED] vengono svolti con modalità *inbound* (chiamate del cliente ricevute dall’operatore [REDACTED]), *outbound* (chiamate effettuate dall’operatore

██████ verso il cliente) e *backoffice* (attività che non prevedono il contatto tra il cliente e l'operatore ██████).

E' circostanza ammessa dalla stessa parte resistente che tutti gli applicativi utilizzati per l'esecuzione dell'appalto di servizi sono stati forniti dalla committente (v. punti 97 e ss. della premessa in fatto della memoria), al fine di "verificare i livelli qualitativi del servizio (tramite un controllo da remoto di aspetti quali, ad esempio: numero di chiamate gestite, tempi di risposta, percentuali di abbandono) e ... di garantire la *privacy* dei dati dei .. clienti ivi contenuti".

E' circostanza del pari pacifica che, con specifico riferimento alle attività *inbound*, la chiamata del cliente viene inoltrata alle varie '*code operative*' mediante un sistema IVR (Interactive Voice Response) ovvero un sistema di risposta vocale interattiva, sulla base della selezione, effettuata dallo stesso cliente, del tipo di assistenza prescelta e che ad ogni coda operativa è assegnato un determinato numero di operatori, che può variare secondo le esigenze organizzative che si presentano di volta in volta. Secondo la prospettazione difensiva della resistente detta assegnazione compete esclusivamente all'appaltatrice.

Premesse tali circostanze in fatto, si deve poi evidenziare che l'art. 20 D. Lgs. 276/2003, nello stabilire le condizioni di liceità per il ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro, al comma 1 prevede: "*il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 4 e 5*", che disciplinano i requisiti giuridici e finanziari e i particolari regimi di autorizzazione.

Il successivo comma 2 stabilisce: "*per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore*".

In tema di appalto, l'art. 29 D. Lgs. 276/2002, prevede, poi, al comma 1, che "*ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel presente articolo il contratto di appalto*

stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c. si distingue dalla somministrazione per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione da parte del medesimo appaltatore del rischio di impresa”.

E' vero poi che l'art. 27 D. Lgs. Cit. non prevede espressamente per il caso di somministrazione illegale, mascherata da contratto di appalto, l'instaurazione del rapporto di lavoro tra lavoratore e committente/appaltante. Ciò nonostante, il D. Lgs. 276/03 non ha certo eliminato la figura della somministrazione irregolare di manodopera già vietata dall'art. 1 I. n. 1369/60, in armonia con la permanenza di principi di rango costituzionale volti a collegare al rapporto di lavoro subordinato e soltanto ad esso una serie di posizioni di vantaggio (Cass., sez. un., n. 22910/2006, che si riferisce, in motivazione, appunto alla disciplina introdotta nel 2003). Né il legislatore avrebbe comunque potuto farlo, considerato che tra i criteri fissati dalla legge delega n. 30/2003 vi era anche quello della “...6) conferma del regime sanzionatorio civilistico e penalistico previsto per i casi di violazione della disciplina della mediazione privata nei rapporti di lavoro, prevedendo altresì specifiche sanzioni penali per le ipotesi di esercizio abusivo di intermediazione privata nonché un regime sanzionatorio più incisivo nel caso di sfruttamento del lavoro minorile” (Cass. n. 3795/2013; Cass. n. 18808/2017 e, quanto alla giurisprudenza penale, Cass.pen. n. 27866/2015).

Nel caso quindi di appalto non genuino, non sussistendo alcun valido contratto di appalto e ravvisandosi una somministrazione illegale, in quanto tra l'altro posta in essere da un soggetto non autorizzato, deve ritenersi quindi che il rapporto di lavoro si sia instaurato con la committente/utilizzatrice.

Tanto chiarito in ordine al complessivo quadro normativo, deve ribadirsi che, ai sensi dell'art. 29 cit., elemento necessario e sufficiente perché possa configurarsi un genuino contratto di appalto di servizi è l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore, la

quale, in relazione alle attività *labour intensive* si concreta nel solo esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori, mentre negli appalti cd. pesanti si concreta nell'esercizio del potere organizzativo anche dei mezzi materiali e immateriali utilizzati nell'appalto.

La giurisprudenza della Suprema Corte (v. Cass. n. 7796/2017; Cass. n. 12357/2014), con particolare riferimento agli “appalti endoaziendali, caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività ... strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo della committente”, ha costantemente affermato il principio, secondo il quale “il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro ... opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione meramente lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore – datore di lavoro – i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto, ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un risultato produttivo autonomo”.

Giova altresì richiamare anche la giurisprudenza formatasi in merito all'art. 1 L. 1369/1960, in quanto tale normativa, pur abrogata dall'art. 85, comma 1, lett. c), D. Lgs. 276/2003, faceva riferimento ad indici rivelatori della insussistenza di un genuino contratto di appalto di opere e di servizi (parzialmente, per quanto si dirà in tema di titolarità delle attrezzature e dei macchinari) sovrapponibili a quelli previsti dal cit. art. 29.

La Corte di Cassazione ha infatti più volte affermato che “il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in riferimento agli appalti endoaziendali ... opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore – datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo” (v. Cass. 9.3.2009, n. 5648).

A ciò deve aggiungersi poi che la Suprema Corte (v. Cass. n. 15615/2011; n. 12201/2001) ha anche chiarito che, “se è vero che ... uno degli indici principali dell’interposizione è stato ravvisato nell’assoggettamento dei dipendenti dello pseudo appaltatore al potere direttivo e di controllo dell’effettivo utilizzatore delle prestazioni lavorative, in quanto tale situazione denoterebbe l’assenza di un vero appalto, ..., è anche vero che l’esercizio di un potere di controllo da parte del committente è compatibile con un regolare contratto di appalto e che, sotto questo profilo, può ritenersi legittima la predeterminazione da parte del committente anche delle modalità temporali e tecniche di esecuzione del servizio o dell’opera oggetto dell’appalto che dovranno essere rispettate dall’appaltatore”, con la conseguenza che “non può ritenersi sufficiente ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell’appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell’appaltatore, occorrendo verificare se le disposizioni impartite siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al risultato di tali prestazioni, che può essere oggetto di un genuino contratto di appalto”.

In altre parole, se la determinazione del contenuto del servizio appaltato (cioè, nel caso di specie, dell’iter amministrativo delle singole pratiche affidate in gestione e delle condizioni contrattuali da praticare ai clienti) compete alla committente, l’organizzazione del servizio (cioè la determinazione delle concrete modalità organizzative per lo svolgimento dello stesso) deve spettare all’appaltatore, che deve dirigere e controllare sia l’utilizzo dei mezzi (nella specie immateriali ovvero gli applicativi informatici), sia la prestazione lavorativa dei propri dipendenti, laddove al committente può competere esclusivamente la verifica in ordine al rispetto degli standard previsti dal contratto, quale strumento di controllo del solo risultato delle prestazioni.

Tanto chiarito, deve aggiungersi, con specifico riferimento agli applicativi utilizzati nell’ambito dell’appalto, che l’art. 29 D. Lgs. 276/2003 ha eliminato la presunzione

contenuta nella L. 1369/1960, ora abrogata, secondo la quale l'appalto si considerava illecito nel caso in cui l'appaltatore (e, quindi, i dipendenti addetti alle attività appaltate) utilizzassero attrezzature e macchinari forniti dal committente; sicché è del tutto irrilevante, ai fini della verifica della genuinità dell'appalto, che gli applicativi utilizzati per la gestione del servizio siano stati forniti a [REDACTED] da [REDACTED]

Né al fine di contestare la genuinità dell'appalto appare pertinente il richiamo alla giurisprudenza che, pronunciandosi sulla cessione di ramo d'azienda, ha escluso la carenza di un apprezzabile livello di autonomia organizzativa nel ramo ceduto, anche in ragione dell'omesso trasferimento di un nucleo organizzato di beni e strumenti essenziali ad assicurare lo svolgimento delle attività da parte dei lavoratori ceduti (v. C. Appello di Roma n. 2937/2020), non vertendosi, come detto, in un'ipotesi di impugnativa della cessione di azienda, bensì di richiesta di accertamento di somministrazione illecita di manodopera.

Tanto chiarito, è vero però che, nell'ambito di un appalto cd. pesante, come il presente, in cui l'intero servizio è risolto solo ed esclusivamente grazie a sistemi applicativi molto avanzati messi a disposizione dalla committente, l'organizzazione dei mezzi (immateriali) utilizzati per lo svolgimento del servizio appaltato (qualunque ne sia la provenienza) deve, per quanto innanzi detto, comunque far capo all'appaltatore.

Ora, è pacifico che detti applicativi possono essere utilizzati dai dipendenti [REDACTED] solo grazie alle credenziali di accesso e ai cd *token* (ovvero le chiavette) forniti da [REDACTED] (v. quanto dedotto dalla resistente ai punti 48: "Per consentire l'accesso agli applicativi necessari per lo svolgimento dei servizi la Società esponente, in quanto proprietaria di tali applicativi, fornisce agli operatori un'apposita password"; e 107: "Attraverso il Token, quindi, per il tramite di un apposito account, e nel rispetto della normativa in materia di privacy (attraverso la cd. *strong authentication*) è possibile accedere ai sistemi dell'esponente"). Nessun margine di autonomia è quindi riconosciuto al personale [REDACTED] nell'uso di detti applicativi, da effettuare peraltro nel rispetto delle dettagliate procedure individuate nei manuali 'virtuali' consultabili tramite l'applicativo

Mind (su cui meglio si tornerà in seguito). Nessun margine di autonomia è riconosciuto alla [REDACTED] stessa, tenuta da utilizzare ogni specifico applicativo messo a disposizione nei termini esatti previsti dal contratto.

Né può assumere rilievo, ai fini di giustificare tale totale assenza di autonomia in capo all'appaltatrice nella gestione di tali applicativi, l'argomentazione secondo cui sarebbero stati gli obblighi normativi, imposti a tutela della *privacy* e dei dati sensibili a precludere la cessione dei suddetti programmi informatici, posto che, costituendo l'autonomia organizzativa nella gestione dei mezzi presupposto necessario ai fini della configurabilità di un genuino contratto di appalto, l'impossibilità di affidare in gestione detti mezzi all'appaltatore costituisce, piuttosto, un limite intrinseco alla possibilità di stipulare un contratto di appalto e non certo un argomento per giustificare l'inapplicabilità all'appalto di un requisito essenziale previsto dalla normativa di riferimento.

Tanto chiarito in ordine all'organizzazione dei mezzi necessari allo svolgimento del servizio appaltato, si è in ogni caso ben consapevoli che il profilo fondamentale da verificare nel presente giudizio è quello relativo all'esercizio del potere direttivo ed organizzativo nei confronti dei lavoratori.

Ebbene, in relazione a tale profilo, deve innanzi tutto farsi riferimento alla rigida procedimentalizzazione di tutte le attività svolte dai dipendenti [REDACTED] da svolgersi, come detto, sulla base delle procedure individuate nei manuali 'virtuali', consultabili dall'applicativo Mind, che invero non si limitano a regolare le condizioni contrattuali da applicare alla clientela, ma disciplinano nel minimo dettaglio ogni fase e sinanche ogni operazione del processo produttivo. E' evidente quindi che [REDACTED] si è riservata il dettaglio di tutta la disciplina delle singole operazioni e che la [REDACTED] si è obbligata a svolgere i servizi nel rispetto di tale disciplina di dettaglio.

In tale contesto, è quindi circostanza del tutto neutrale che le parti abbiano codificato nel contratto di appalto un modello di *governance* che non prevede comunicazioni dirette tra gli operatori di [REDACTED] e i dipendenti di [REDACTED] essendo prevista un'Unità di

Governance, cui partecipano con modalità congiunta risorse di [REDACTED] (*Contract Manager, Business Manager, Delivery Manager Pre, Post e Base management*) e del Fornitore (*Managing Director, Contract Manager, Operation Manager, Services Manager Pre, Post e Base management*) ed essendo altresì prevista la possibilità di comunicazioni operative tra il *Team Leader* di [REDACTED] e il *Site Coordinator* di [REDACTED] per la gestione di problematiche relative alla gestione dell'appalto: ciò che rileva piuttosto sono infatti le concrete modalità di svolgimento del servizio e le relative condizioni, sotto il profilo dell'autonomia organizzative ed esecutiva.

A tal fine, vanno dunque valutate le emergenze dell'attività istruttoria svolta.

Appare opportuno prendere le mosse dalle dichiarazioni della teste di parte ricorrente, [REDACTED] che, per il ruolo che ha avuto in [REDACTED] - ove, sino al 2017, è stata "call center manager di 5 sedi (Roma, Bologna, Torino, Genova e Napoli)" e quindi "interfaccia per [REDACTED] in qualità di business manager"-, ha avuto modo di avere una conoscenza diretta dei rapporti intercorrenti con la committente.

In merito alle dichiarazioni della predetta è bene premettere che la sua sede di lavoro era a Napoli, ma che per le mansioni svolte si è sistematicamente recata presso le varie sedi assegnate, ivi compresa quella di Roma, "un giorno a settimana". In ogni caso, in relazione alle dichiarazioni di tutti i testi escussi, nessuno dei quali operante direttamente presso il sito romano, deve comunque ritenersi che, nell'ambito di un appalto come quello in esame, relativo all'intero territorio nazionale, il fornitore abbia gestito i servizi svolti con identiche modalità presso ciascuna sede; sicché la sede di assegnazione dei testi escussi non appare di per sé dirimente al fine di valutarne l'attendibilità.

La teste [REDACTED] ha dapprima fatto una puntuale ricostruzione dei team leader [REDACTED] e dei site coordinator [REDACTED] operanti presso la sede romana:

"I team leader di [REDACTED] che operano presso la sede di Roma sono [REDACTED] e [REDACTED]. Poi c'è [REDACTED] che è una vice team leader che si è sempre occupata della parte formativa. Inoltre in passato c'è stata anche [REDACTED] che

però poi si è dimessa. Per [REDACTED] con una certa frequenza vengono per la parte operativa [REDACTED] (sicuramente tutti i fine mese per la chiusura commerciale e poi ogni settimana/ogni dieci giorni per seguire eventuali cambi di offerta commerciale). Presso la sede di Roma con cadenza mensile poi viene anche [REDACTED] che è la diretta superiore della [REDACTED] e della [REDACTED]. Prima di lei, c'era [REDACTED] e ancora prima [REDACTED]. Escludo che ci sia mai stato personale [REDACTED] presente presso la sede di Roma di [REDACTED] con cadenza quotidiana. In ogni caso però c'erano sempre contatti costanti tra i team leader e [REDACTED]".

Più avanti ha spiegato:

"Io mi occupavo della gestione sia delle attività, sia del personale. Io ero responsabile del raggiungimento degli obiettivi che erano fissati dal mio diretto superiore, [REDACTED] che era l'amministratore delegato. Relativamente alle risorse umane, io avevo rapporti diretti con i team leader, assegnando loro gli obiettivi. Un giorno a settimana andavo a Roma. Per un periodo, iniziale, subito dopo la cessione di ramo, sono stata l'interfaccia per [REDACTED] in qualità business manager. Venivo contattata da [REDACTED] e poi da [REDACTED] (che si occupavano di traslochi e subentri). Mi interfacciavo altresì con [REDACTED] e poi con [REDACTED] e ancora dopo con [REDACTED] (che erano i contract coordinator, che gestivano i rapporti con gli outsorcer). Partecipavo a riunioni con loro, per la pianificazione delle attività e per l'organizzazione della formazione. In particolare nel corso di tali riunioni mi veniva comunicata la pianificazione dei volumi. Poi c'erano le riunioni di consuntivo per la verifica dell'eventuale rispetto dei volumi assegnati e per i consuntivi economici. Sulla base della pianificazione di [REDACTED] ogni singolo contract coordinator (sempre di Fastweb) poi concordava con me la strategia di gestione dell'attività. Ad esempio mi dicevano mese per mese quanti contratti attivare, specificandomi la distribuzione (anche in percentuale) delle risorse su ogni singola attività. Quando capitava il fine mese di sabato, mi veniva detto dai contract coordinator di fare effettuare dello straordinario o

di fare un piano di recupero, sul quale poi io dovevo relazionare nelle mail inviate con gli esiti dell'attività effettuata giorno per giorno”.

Riferendo, poi, sul ruolo dei team leader e sul grado di autonomia con cui operano nella gestione del lavoro presso ciascun sito, ha dichiarato:

“I team leader gestiscono le attività oggetto della commessa. In particolare devono estrarre dai sistemi [REDACTED] il battente lavorabile (back log) ovvero i clienti da lavorare volta per volta. Il battente lavorabile viene inviato da [REDACTED] ai team leader con cadenza quotidiana. Arrivano le mail con allegati i file excell. Quindi i team leader provvedono a distribuire il lavoro tra i vari operatori, in base alle priorità stabilite da [REDACTED]. In base all'andamento delle vendite commerciali, la [REDACTED] indicano le priorità ai team leader sulle lavorazioni del battente lavorabile. Un giorno possono comunicare di dare la priorità al business ed un giorno al residenziale, in base alle esigenze di [REDACTED]. Effettuato il lavoro dai vari operatori, i team leader effettuano la raccolta degli esiti, inviando almeno tre volte al giorno i relativi report”.

In ordine alle ingerenze dei site coordinator la teste ha proseguito, dichiarando:

“Tenuto conto delle priorità indicate, [REDACTED] tramite [REDACTED] [REDACTED] provvede ad indicare anche il numero di unità lavorative da assegnare ad ogni singola attività. Nel corso di una singola giornata lavorativa possono dare anche disposizioni per spostare delle unità da una attività all'altra (ad esempio dal residenziale al business o viceversa). Oppure possono dare indicazioni per lo spostamento di personale dal servizio on line al servizio di back office. Ciò presuppone quindi un monitoraggio continuo dell'attività svolta dagli operatori e dei risultati raggiunti ... In caso di problematiche più importanti era la [REDACTED] a dare direttamente a me indicazioni sullo spostamento di personale da un'attività ad un'altra.”.

La [REDACTED] ha inoltre precisato che *“normalmente gli operatori devono cercare di non superare un tasso di abbandono del 5% (KPI). Può capitare però che la [REDACTED]*

██████████ autorizzino l'aumento del tasso di abbandono (anche sino al 10%), al fine di consentire lo spostamento di operatori da un'attività all'altra. Se sono presenti in ufficio queste disposizioni vengono date verbalmente ai team leader che poi le trasmettono agli operatori. Altrimenti tali disposizioni vengono date telefonicamente”.

La teste ha quindi innanzi tutto evidenziato che ██████████ non si limita all'invio a ██████████ delle elaborazioni delle previsioni dei volumi di traffico attesi, ingerendosi nella pianificazione delle strategie di gestione delle attività, attraverso puntuali indicazioni in tema di distribuzione (anche in misura percentuale) delle singole attività tra le risorse in servizio presso la sede o in tema di svolgimento di straordinari e piani di recupero.

La teste ha poi riferito che detta ingerenza riguarda anche le strategie di smaltimento delle pratiche in giacenza (cd. back log) ed in generale del cd. battente quotidiano (che, come precisato dal teste di parte resistente ██████████ è composto tanto dal back log, quanto dal sopravvenienze quotidiane), attraverso l'indicazione delle eventuali priorità e, per l'effetto, anche del numero di unità lavorative da assegnare ad ogni singola attività (ad es. dal residenziale al business o viceversa, oppure dal servizio on line al servizio di back office).

La teste ha poi fatto riferimento a tutto un sistema di reportistica ed in generale ad un'organizzazione che consente un controllo in tempo reale da parte della committente di tutte le attività svolte presso le singole sedi dell'appaltatrice.

Trattasi quindi di dichiarazioni che delineano una pesante e continua ingerenza da parte della committente nella direzione ed organizzazione del lavoro svolto dai dipendenti della ██████████

In merito ai rapporti diretti tra i site coordinator ██████████ e gli operatori di call center ██████████, la ██████████ ha precisato:

“Capita a volte che la ██████████ scrivano direttamente delle mail agli operatori, di chiarimenti. Ad esempio può capitare che ██████████ abbia esigenza di ritrovare una specifica proposta di abbonamento non visibile a sistema.

██████████

Quindi viene mandata una mail ad un qualsiasi operatore, in quanto gli operatori hanno accesso ai tool degli scarti e quindi possono ritrovare la relativa proposta.

Può capitare anche nel caso di reclami da parte di clienti o di agenzie di vendita. In questi casi da [REDACTED] viene inviata una mail direttamente agli operatori che gestiscono quel tipo di cliente (ad es. [REDACTED]), per richiedere la verifica sulle ragioni di mancata attivazione del contratto (in quanto l'operatore gestisce la fase antecedente all'attivazione del contratto). In generale posso dire che il contatto diretto tra personale [REDACTED] e gli operatori [REDACTED] è legato casi particolari e alla presenza di specifiche problematiche, per la risoluzione delle quali è necessaria la collaborazione dell'operatore”.

Sebbene circoscritto ad ipotesi particolari detto contatto diretto comunque esiste, come dimostrato anche dal sistema di “caselle di posta elettronica di gruppo”, così come descritto dalla stessa resistente (v. punto 64 B della premessa in fatto della memoria). In ogni caso, deve precisarsi poi come detto contatto diretto neppure sia decisivo ai fini della ricostruzione del complessivo quadro di ingerenze poste in essere dalla committente nella gestione dei servizi appaltati, essendo comunque sufficienti a tal fine le direttive impartite dai referenti della governance [REDACTED] ai referenti della governance Visiant e dai dai site coordinator [REDACTED] ai team leader [REDACTED]

Sulla stessa linea sono state le dichiarazioni dell'altro teste di parte ricorrente, [REDACTED] [REDACTED] team leader presso la sede di Napoli sino al 2017 (recatosi in diverse occasioni presso la sede romana, unitamente alla responsabile [REDACTED]).

In merito alle ingerenze nella pianificazione delle strategie per la realizzazione dei flussi di attività pianificati, ha riferito:

“La pianificazione dei flussi dell'attività da svolgere veniva fatta da [REDACTED] con cadenza mensile, non con noi team leader, ma con i nostri responsabili. Questi ultimi poi provvedevano a condividere con noi la predetta pianificazione. Era una pianificazione di dettaglio di tutte le attività da svolgere in ciascun sito. Nella predetta pianificazione era indicato il volume di attività e le risorse da impegnare. Poi questa

pianificazione di massima, nel corso del mese di attuazione subiva delle modificazioni, anche a seconda dell'eventuale avvenuto rispetto dei volumi di attività programmati. Queste modificazioni in corso di attività, venivano comunicate, come detto, direttamente dal personale [REDACTED] a noi team leader nel corso delle giornate lavorative”.

Ed ancora:

“Il compito dei team leader era di prendere il battente lavorabile delle varie attività e di dividerlo tra i vari operatori. Preciso che il battente ci veniva fornito quotidianamente da [REDACTED] che indicava anche le relative priorità. Per le tematiche operative i team leader avevano contatti diretti con il personale [REDACTED] che dava indicazioni sulle attività da svolgere con le relative priorità. All'interno di una macro attività c'erano delle micro attività e ci veniva chiesto di dare priorità ad un'attività piuttosto che ad un'altra. Preciso che le indicazioni ricevute dal personale [REDACTED] atenevano anche alle unità di personale da assegnare ad un'attività piuttosto che ad un'altra, al fine di poter garantire il rispetto degli ordini di priorità che ci erano stati assegnati. Poteva capitare che anche nel corso della singola giornata lavorativa noi team leader ricevessimo nuove indicazioni, in forza delle quali dovevamo provvedere a modificare l'assegnazione di personale ad un'attività o ad un'altra tra quelle programmate. Quando ci venivano date indicazioni in ordine alle unità di personale da spostare sulle varie attività, in alcune occasioni ci venivano anche indicati i nominativi delle singole unità da assegnare ad un'attività piuttosto che ad un'altra.

Nelle occasioni in cui mi sono recato a Roma, con il mio responsabile, ho avuto modo di constatare che tale modalità di organizzazione e pianificazione del lavoro era la medesima anche presso la sede romana. In quelle occasioni partecipammo a riunioni con agli altri team leader e collaborammo ad attività operative e proprio nel corso dello svolgimento di tali attività operative ho avuto modo di vedere che l'organizzazione e distribuzione del lavoro era molto simile alla nostra. Nelle occasioni in cui sono andato a Roma non ho mai incontrato personale [REDACTED]”.

In merito all'obbligo di rendicontazione quotidiana, ha riferito:

“Tra i compiti dei team leader c’era anche la predisposizione con cadenza quotidiana di report, che venivano trasmessi direttamente a [REDACTED]. A volte ci venivano sollecitati direttamente da personale [REDACTED] anche più report nel corso della medesima giornata. In questi report si indicavano le diverse attività svolte, le unità di personale assegnate e le relative performance (specificando o con indicazione oraria, o con indicazione consuntiva giornaliera quanto rispettivamente realizzato)”.

Il teste ha poi fatto riferimento ad una specifica modalità di controllo posta in essere dal personale [REDACTED] rispetto agli operatori [REDACTED] ovvero i cd. affiancamenti in doppia cuffia, nel corso delle chiamate con i clienti:

“Quando venivano questi contract coordinator tenevano delle riunioni con noi team leader e con i nostri responsabili. Si discuteva di cambi di procedure, di specifiche modalità di lavorazione. Venivano disposti anche degli affiancamenti. Erano i predetti contract coordinator o in qualche occasione degli operatori (dipendenti [REDACTED]) ad affiancarsi al personale operativo, per verificare le modalità con cui venivano svolte le attività. Venivano dati dei suggerimenti sugli skill delle persone, valutando chi tra il personale fosse più adatto alle attività di front office o a quelle di back office. Venivano quindi effettuate delle valutazioni in ordine all’opportunità di adibire una persona ad un’attività piuttosto che ad un’altra. Poi queste indicazioni venivano sempre seguite da noi team leader in sede di assegnazione del lavoro. Che io sappia questa attività di affiancamento era svolta presso tutte le sedi operative [REDACTED]”.

Tanto esposto in ordine alle dichiarazioni dei testi adottati da parte ricorrente, deve rilevarsi che la teste di parte resistente, [REDACTED], Outsorcer Manager e quindi addetta alla gestione dei rapporti con tutti i fornitori, ivi compresa [REDACTED] sotto la cui direzione operavano quindi tutti i site coordinator [REDACTED], ha invero dichiarato: *“Escludo che noi abbiamo mai dato indicazioni sulle unità di personale da assegnare ad una specifica attività piuttosto che ad un’altra; e ciò perché non abbiamo le misurazioni delle loro performance lavorative”*, e più avanti: *“Escludo altresì che i team leader Visiant inviino reportistica a [REDACTED] in cui siano indicate le attività svolte*

nel corso della giornata". Tali decise e categoriche esclusioni sono però smentite da quanto dichiarato dall'altra teste addotta dalla parte resistente, [REDACTED] site coordinator presso il sito di Catania. Quest'ultima ha infatti riferito: *"Mi risulta ... che il contratto di appalto prevedesse il rispetto di determinati parametri quantitativi e qualitativi (KPI). Il rispetto di tali parametri è monitorato costantemente. Nel caso ad esempio di attività telefoniche inbound, il KPI qualitativo prevede un tasso massimo di abbandono del 5%. Questo dato è ricavabile dai sistemi di monitoraggio in tempo reale che sono condivisi tra [REDACTED] e il suo fornitore"*.

In merito alla reportistica, la [REDACTED] ha poi riferito: *"Tale attività viene poi relazionata alla committente attraverso un meccanismo di reportistica operativa. In relazione alla tipologia di attività, tale relazioni sono più o meno frequenti. Non mi risulta alcuna reportistica effettuata tra volte al giorno. In relazione alle attività di inserimento delle proposte di abbonamento si effettua una reportistica quotidiana. All'esito della verifica di tale reportistica, la committente può sollecitare il compimento di attività sulle quali la [REDACTED] è in ritardo. Vengono date quindi indicazioni via mail sulle priorità da accordare a determinate attività"*. Sebbene poi la Mango abbia concluso sul punto, affermando che *"La committente in ogni caso non entra nelle modalità organizzative con cui deve essere raggiunto l'obiettivo"*, le sue dichiarazioni rendono comunque complessivamente inattendibili le dichiarazioni della teste [REDACTED] che a questo punto appaiono dettate più dalla volontà di compiacere a tutti i costi la versione difensiva della resistente, che da una reale conoscenza delle concrete modalità di svolgimento dei rapporti tra committente e fornitrice, avuto peraltro riguardo al suo ruolo apicale, relativo a tutti i contratti di appalto e non solo a quello con Visiant.

Per quanto riguarda poi le dichiarazioni rese dalla [REDACTED] se è vero che questa ha dichiarato che è *"il fornitore in autonomia a disporre lo spostamento di personale da un'attività ad un'altra"*, è anche vero che la suddetta ha confermato che è sempre *"la committente che dà l'autorizzazione alla deroga [ai KPI]"*. Se però lo spostamento di determinati operatori da un'attività ad un'altra determina necessariamente l'incremento

del tasso di abbandono relativo alla prima, è evidente che solo previa autorizzazione della committente alla deroga al predetto tasso di abbandono è possibile operare detto spostamento. Ecco che dunque, al di là di quanto dichiarato dai testi di parte resistente, detta autorizzazione da parte della committente è necessaria, così come riferito dai testi adottati dai ricorrenti.

Che il controllo esercitato dai site coordinator ██████ non fosse relativo al solo risultato dell'attività svolta, ma anche alle modalità di svolgimento dell'attività, è confermato poi dalla predetta teste ██████, la quale, pur negando di aver mai chiesto la sostituzione dei singoli operatori, ha ammesso: *“In visita presso il fornitore il site coordinator, in accordo con il fornitore, può affiancare direttamente gli operatori in doppia cuffia. Questo affiancamento è funzionale a rilevare eventuali criticità nel rispetto delle procedure ██████ Non vengono fatti rilievi sull'operato del singolo operatore. ... In caso di criticità mi sono limitata a relazionare sul mancato rispetto delle procedure senza entrare nel merito delle capacità del singolo operatore. La mia relazione non è sul profilo dell'operatore. Mi limito alla verifica dei dati sul rispetto delle procedure”*.

Ovviamente la dichiarazioni della teste ██████ sul punto, sono nel senso di ricostruire un intervento ben più penetrante dei site coordinator, all'esito degli affiancamenti in doppia cuffia. La predetta ha infatti dichiarato: *“Quando ██████ vengono a verificare la qualità del lavoro effettuato, può capitare che si mettano in doppia cuffia con i singoli operatori; e ciò per verificare la rispondenza del servizio agli standard qualitativi indicati. Può capitare che segnalino eventuali passaggi errati nella gestione del cliente, sollecitando quindi un'ulteriore formazione. E' capitato anche che abbiano chiesto di togliere taluno da uno specifico servizio (sia per motivazioni tecniche, sia per ragioni legate alla mancanza di empatia con il cliente); sicché poi noi abbiamo provveduto a spostarlo. Questa attività era quindi finalizzata anche a delineare lo specifico skill (profilo) dell'operatore e quindi alla individuazione dell'attività più confacente (rapporto con la clientela o back office). Noi ovviamente ci siamo sempre*

attenuti alle indicazioni forniteci". La teste ha persino aggiunto: "E' capitato che da [REDACTED] ci siano arrivate delle segnalazioni relative a lavorazioni sbagliate eventualmente reiterate da parte di specifici operatori, con relativa richiesta di spostamento. A quel punto noi abbiamo provveduto ad assegnare l'operatore ad altra attività".

Per completare il quadro relativo alle emergenze istruttorie sui poteri di direzione ed organizzazione della prestazione lavorativa svolta dai dipendenti [REDACTED], esercitati dalla committente [REDACTED], deve poi richiamarsi quanto dichiarato dai testi in ordine all'applicativo [REDACTED] messo a disposizione da [REDACTED] a [REDACTED] per la gestione della turnistica, delle ferie e dei permessi del personale.

Anche al riguardo le dichiarazioni dei testi delle due parti sono divergenti.

La teste [REDACTED] ha innanzi tutto premesso: *"Sicuramente il personale [REDACTED] può vedere la pianificazione della turnistica. Posso affermare con certezza questo in quanto è capitato in più occasioni che mi venissero fatti dei rilievi puntuali sul numero esatto delle unità lavorative presenti in ciascun turno che presupponevano la visione in tempo reale dei dati registrati sul Fast diary".*

Poi ha illustrato il funzionamento dell'applicativo; *"Sia le richieste di ferie sia le richieste di permessi devono essere inserite da ciascun operatore sul Fast diary, che manda in automatico una mail di richiesta al team leader. L'autorizzazione viene rilasciata in automatico l'autorizzazione (il sistema può autorizzare o rifiutare il permesso). L'eventuale rifiuto deriva dal superamento della percentuale di permessi che possono essere autorizzati. La percentuale di permessi autorizzabili è stata fissata da chi ha impostato il sistema Fast diary. L'eventuale autorizzazione da parte del sistema viene comunicata in automatico al singolo operatore sempre attraverso il tool di Fastdiary. Sicché l'operatore inserisce poi il permesso o le ferie in INAZ che è il sistema gestionale di [REDACTED]. A quel punto il team leader operando sul gestionale di [REDACTED] autorizza formalmente le ferie o il permesso".*

La teste ha poi aggiunto, in tema di ingerenze da parte della committente, nella gestione del personale: *“Preciso che a fine mese, da [REDACTED] riceviamo indicazioni generali di non autorizzare ferie e permessi. Non mi risulta che ci siano stati interventi specifici su singole richieste, anche perché siamo noi di [REDACTED] a negarle a priori, sapendo che in quel periodo non possiamo autorizzarle. Preciso altresì che per i giorni festivi, è [REDACTED] a darci indicazioni sulle ore di lavoro che devono essere effettuate. Ad esempio sono loro che autorizzano la chiusura anticipata nei giorni festivi. Mi viene mostrata la mail richiamata al capitolo 76 del ricorso e confermo che si tratta di una mail con cui è stata autorizzata la chiusura anticipata”*.

Il teste [REDACTED], che come detto era un team leader, premesso che *“l’autorizzazione”* alle ferie, ai permessi o ai cambi turno, *“veniva rilasciata in automatico”* dal sistema ha poi aggiunto: *“quando gli operatori facevano la relativa richiesta a noi team leader arrivava una mail di notifica. Non ci era richiesto il rilascio di un assenso, anzi dovevamo attendere che il Fast diary ci comunicasse l’ok o il ko e a quel punto, a seconda dell’esito ricevuto, chiedevamo all’operatore di formalizzare la richiesta anche sul gestionale che era in uso esclusivo di [REDACTED] (Inaz) e quindi eravamo noi team leader a rilasciare nel sistema Inaz la relativa autorizzazione”*.

Premesso che la teste [REDACTED] non è stata in grado di riferire granché sul predetto applicativo (*“Sono a conoscenza del fatto che tale sistema sia in qualche modo in uso da parte di [REDACTED] ma non ne conosco le modalità. Non so se venga utilizzato direttamente da operatori [REDACTED] Non l’ho mai utilizzato come site coordinator. Il sistema Fast diary è in uso per i dipendenti [REDACTED]”*), la teste [REDACTED], sulla cui attendibilità si è già detto, ha invero riferito: *“Il Fast Diary è un tool che gestisce la turnistica. Lo abbiamo anche in [REDACTED] Al momento della stipula del contratto di appalto lo abbiamo dato in dotazione anche a [REDACTED] ed è un duplicato rispetto al nostro e quindi immagino che le modalità di funzionamento sia le medesime. Escludo che dipendenti [REDACTED] abbiano accesso a tale software. Escludo che ci sia mai stata*

ingerenza di [REDACTED] nella gestione delle ferie. Noi ci limitiamo a passare i volumi e a richiedere il rispetto dei parametri qualitativi e quantitativi.

Preciso che il sistema Fast Diary (almeno così come lo utilizza [REDACTED]) prevede l'inserimento manuale con cadenza periodica di determinati parametri (ad es n. massimo di giorni di ferie autorizzabili, complessivamente). Non esiste però alcun meccanismo di autorizzazione automatica di ferie o permessi: è sempre il responsabile delle singole unità organizzative, a cui il sistema segnala l'inserimento delle richieste, a provvedere alle singole autorizzazioni.

Escludo che personale [REDACTED] abbia accesso al gestionale Fast Diary in uso a [REDACTED] che peraltro determina autonomamente anche i parametri da inserire.

Non so dire se [REDACTED] disponga anche di un ulteriore sistema gestionale che fa le stesse cose del Fast Diary”.

Ribadito quanto detto in ordine alla scarsa attendibilità della [REDACTED], se, come da questa riferito, i dati relativi alle presenze in servizio inseriti nel predetto gestionale non è visibile dalla committente e se i parametri con cui vengono limitati i giorni di ferie e permessi contestualmente fruibili dai dipendenti non sono immessi dalla committente, viene da chiedersi quale sia la ragione per cui la [REDACTED] debba utilizzare ben due applicativi per la gestione del personale, il Fast diary, appunto, fornite dalla committente, e INAZ, in sua dotazione esclusiva (come riconosciuto in memoria dalla stessa resistente); applicativi questi il cui utilizzo contestuale rende estremamente macchinosa e articolata la procedura di autorizzazione delle ferie e dei permessi, apparendo piuttosto giustificato con le esigenze di controllo indicate dai testi di parte attrice.

In conclusione, per tutto quanto sin qui osservato, deve ritenersi che [REDACTED] non si sia limitata alla fissazione delle modalità di gestione del rapporto con i clienti, avendo piuttosto imposto alla [REDACTED] [REDACTED] le concrete modalità organizzative per lo svolgimento del servizio, e che non si sia limitata alla verifica del rispetto degli standard

richiesti dal contratto, avendo piuttosto diretto e controllato la prestazione lavorativa dei dipendenti di quest'ultima.

Essendo stati i dipendenti dall'appaltatrice sottoposti al potere direttivo ed organizzativo della committente, rimane del tutto irrilevante qualsiasi considerazione in ordine alle qualità imprenditoriali dell'appaltatore e al rischio economico da questi assunto (v. Cass. 7820/2013; Cass. 7898/2011).

Nè appare ostativa all'esclusione della genuinità dell'appalto la sussistenza di un'articolata struttura organizzativa nell'ambito della società appaltatrice (si vedano le figure manageriali previste nel contratto di appalto, inserite nella cd. cabina di regia, per arrivare sino ai team leader), essendo detta struttura pur sempre operante sotto il potere direttivo ed organizzativo della committente e con un ruolo quindi del tutto subalterno alle figure apicali della committente, nonché sostanzialmente esecutivo, rispetto ad un processo organizzato, diretto e controllato da altri.

In conclusione per quanto si qui osservato, accertata la non genuinità del contratto di appalto stipulato tra [REDACTED] e [REDACTED], deve dichiararsi che tra le suddette è intercorsa una somministrazione illecita di manodopera.

Per l'effetto deve dichiararsi la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra i ricorrenti e la resistente sin dal 1° gennaio 2013 ed ordinarsi alla resistente di far proseguire il rapporto dei ricorrenti alle proprie dipendenze, con l'inquadramento loro già riconosciuto dalla [REDACTED]

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo tenuto conto del numero dei ricorrenti, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, così provvede:

1. Accerta e dichiara che tra [REDACTED] è intercorsa una somministrazione illecita di manodopera;
2. Per l'effetto accerta e dichiara che tra i ricorrenti e [REDACTED] si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato sino dal 1° gennaio 2013;

3. Ordina quindi alla resistente di far proseguire il rapporto di lavoro dei ricorrenti alle proprie dipendenze, con l'inquadramento loro già riconosciuto dalla ██████████ ██████████
4. Condanna la resistente a rifondere ai ricorrenti le spese di lite, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari; spese che si liquidano in euro 33.544,50, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA.

Roma, 23.2.2021.

Il Giudice del Lavoro
Dott. Amalia Savignano