



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

nella persona del dott. Gabriele Molinaro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di primo grado iscritta al n. r.g. 55/2020 promossa da:

**C.I.V.I.S. S.P.A.** OMISSIS, in persona del legale rappresentante *pro tempore* **C. B.** (c.f. OMISSIS, costituito anche in proprio, elettivamente domiciliato in Novara, via dei Tornielli n. 12, presso lo studio dell'Avv. POLLASTRO PIERO, che lo rappresenta e difende unitamente agli Avv.ti MORO EZIO e MORO CLAUDIO, giusta procura in calce al ricorso introduttivo;

- *ricorrente*

contro

**ISPettorato Territoriale del Lavoro di Novara-Verbania** (c.f. OMISSIS), in persona del capo dell'Ispettorato dott. S. A., domiciliato presso gli uffici dello stesso in Novara, via Andrea Costa n. 33/35, rappresentato dal funzionario delegato dott.ssa G. C.;

- *convenuto*

OGGETTO: Opposizione all'ordinanza-ingiunzione, lavoro/prev.  
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

**CONCLUDEVANO**

PER LA RICORRENTE C.I.V.I.S. S.P.A.:

In via preliminare:

sospendere l'efficacia e/o l'esecuzione, anche inaudita altera parte, dell'ordinanza - ingiunzione n. 299/19 - rapporto 112/18 del 16 dicembre 2019 emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ispettorato Territoriale del Lavoro di Novara - Verbania e notificata in data 30 dicembre 2019 per l'importo ivi indicato

Nel merito:

- annullare e/o revocare e comunque dichiarare illegittima e/o inefficace l'ordinanza - ingiunzione n. 299/19 - rapporto 112/18 del 16 dicembre 2019 emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ispettorato Territoriale del Lavoro di Novara - Verbania e notificata in data 30 dicembre 2019;

- in ogni caso accertare e dichiarare che nulla è dovuto da parte di CIVIS S.p.A. e OMISSIS e, quindi, l'insussistenza di qualsivoglia pretesa sanzionatoria per i titoli e per i periodi di cui all'ordinanza - ingiunzione n. 299/19 - rapporto 112/18 del 16 dicembre 2019 emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ispettorato Territoriale del Lavoro di Novara - Verbania e notificata in data 30 dicembre 2019, in quanto comunque infondata in fatto e in diritto.

In subordine:

- per i motivi esposti applicare le sanzioni amministrative nella corretta misura, nonché sulla base delle effettive violazioni che saranno accertate all'esito dell'instaurando giudizio e rideterminare in tal senso l'ammontare della stessa con condanna dei ricorrenti al pagamento del solo minor importo;

- per i motivi esposti nella denegata e non creduta ipotesi di mancato integrale accoglimento del ricorso, applicare le sanzioni eventualmente riscontrate nei minimi edittali.

In ogni caso:

con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa.

**PER IL CONVENUTO ITL DI NOVARA-VERBANIA:**

Ritenere e dichiarare legittimamente emessa la l'Ordinanza Ingiunzione e richiesto il pagamento delle sanzioni amministrative così come quantificato e, per l'effetto, confermare il provvedimento opposto, rigettando il ricorso avversario.

#### FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 28.1.2020, C.I.V.I.S. S.P.A. e OMISSIS ricorrevano al Tribunale di Novara, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni.

Riferivano che il 16.3.2017 avevano ricevuto notificazione del verbale unico di accertamento e notificazione n. NO00000/2017-187-01 dell'ITL di Novara-Verbania, con cui erano stati dichiarati conclusi gli accertamenti iniziati il 9.3.2016 ed era stata contestata, alla Società e al suo legale rappresentante OMISSIS, la mancata trasmissione delle comunicazioni di modifica dei luoghi di lavoro dei lavoratori OMISSIS e OMISSIS.

Gli ispettori avevano, in particolare, rilevato che al lavoratore OMISSIS era stata consegnata una lettera di assunzione recante, quale luogo di lavoro, qualsiasi località delle province di Novara e Verbania, dove l'istituto era autorizzato a operare, mentre nella comunicazione al Centro per l'impiego era stato indicato, quale luogo di lavoro, Paruzzaro, via Borgomanero n. 46. Con successive comunicazioni, il dipendente era stato inviato a lavorare in varie località, in particolare Biandrate, Borgolavezzaro e Sizzano. Al lavoratore OMISSIS era stata consegnata comunicazione, contenente indicazione, quale luogo di lavoro dal 15.1.2015, la sede Esselunga di Biandrate. L'ITL

aveva, quindi, contestato l'omesso invio della comunicazione di modifica del luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 19, terzo comma, d. lgs. n. 276/2003.

Agiva, in questa sede, in opposizione all'ordinanza ingiunzione n. 299/19 (rapporto n. 112/18) del 16.12.2019, con cui era stato ingiunto, alla società e al legale rappresentante, in solido, il pagamento di euro 709,33, quale sanzione amministrativa e oneri accessori.

Deduceva di svolgere attività di istituto di vigilanza e che i lavoratori OMISSIS e OMISSIS erano guardie particolari giurate, con sede di lavoro (docc. 6-7 rie.) individuata in qualsiasi località delle province di Novara e Verbania, dove l'Istituto era autorizzato a operare.

Evidenziava che la suddetta attività di vigilanza fosse per definizione da svolgersi al di fuori della sede dell'Istituto e presso le proprietà dei clienti, sicché doveva considerarsi normale che le guardie, nel corso del rapporto di lavoro, potessero essere spostate da un servizio all'altro, senza che ciò comportasse trasferta o trasferimento. I lavoratori, pertanto, pur facenti capo alla sede CIVIS di Paruzzaro (NO) per le questioni amministrative, avevano ricevuto varie comunicazioni, con le quali erano stati loro assegnati servizi da svolgersi presso le sedi delle società clienti.

Negavano che tale fattispecie integrasse un trasferimento, ai sensi dell'art. 2103 e.e., da un'unità produttiva all'altra, tale da dar luogo agli obblighi di comunicazione, la cui violazione era stata contestata dall'ITL. Si trattava, al contrario, di assegnazione dei lavoratori a clienti di CIVIS, presso luoghi che non costituivano unità produttive dell'opponente. D'altro canto, osservava che fosse del tutto normale lo spostamento di una guardia giurata da un cliente a un altro, all'interno del territorio di competenza della sede, anche per coprire eventuali assenze di colleghi.

Rilevava che, date le peculiarità dell'attività, il luogo di lavoro dovesse intendersi come ambito territoriale e non come singolo appalto.

Chiedeva, pertanto, l'annullamento dell'ordinanza ingiunzione opposta o, in subordine, la rideterminazione delle sanzioni nel minimo edittale. Domandava altresì la sospensione dell'efficacia esecutiva dell'ordinanza ingiunzione opposta.

Si costituiva l'ITL DI NOVARA-VERBANIA, con memoria difensiva depositata il 30.10.2020.

Confermava che l'ordinanza ingiunzione opposta aveva tratto origine dall'omissione di quattro comunicazioni di trasferimento, riguardanti i lavoratori OMISSIS e OMISSIS.

Contestava la tesi avversaria, riferendo che l'attività ispettiva aveva tratto origine dalle richieste di intervento presentate dai suddetti lavoratori, i quali avevano lamentato il mancato pagamento di somme per indennità di trasferta e rimborsi chilometrici. Sosteneva che il cambio della sede dove le guardie particolari giurate erano chiamate a operare costituisse un vero e proprio trasferimento.

Rilevava che ai lavoratori non era stato corrisposto alcun rimborso legato al temporaneo mutamento della sede di lavoro, come previsto dall'art. 21 del Contratto

integrativo regionale di lavoro, che citava. Ne derivava che esso fosse, quindi, da considerarsi alla stregua di definitivo trasferimento.

Osservava, poi, che seguendo la tesi attorea, le guardie giurate sarebbero state del tutto prive di una sede di lavoro. Al contrario, l'assegnazione delle sedi aveva, in concreto, avuto stabilità per vari mesi, per entrambi i lavoratori.

Deduceva che, in ogni caso, escludendo il trasferimento, ai lavoratori sarebbe spettata la corresponsione degli emolumenti previsti dalla contrattazione collettiva, per la temporanea modifica del luogo di lavoro.

All'udienza del 13.9.2022, udite le conclusioni delle parti, la causa veniva posta in decisione.

\*\*\*

1. Il ricorso è fondato e va accolto.

La sanzione prevista dall'art. 19, comma 3, d. lgs. n. 276/2003, è stata applicata ai ricorrenti per presunta violazione dell'art. 4 bis, comma 5, d. lgs. n. 181/2000, che così dispone: *"5. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:*

- a) proroga del termine inizialmente fissato;*
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;*
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;*
- d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;*
- e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato.*
- e-bis) traferimento del lavoratore;*
- e-ter) distacco del lavoratore;*
- e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro;*
- e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa".*

A prescindere dalle questioni relative agli emolumenti spettanti ai lavoratori in virtù della loro assegnazione alla sede di clienti operanti in luoghi diversi, irrilevante in questa sede, occorre qui limitarsi alla questione se il mutamento di tale assegnazione determini, o meno, un trasferimento del lavoratore, presupposto applicativo della lettera *e-bis* appena citata. Trattasi, d'altro canto, dell'unica questione controversa tra le parti del presente giudizio, essendo pacifici i fatti che hanno dato luogo all'accertamento ispettivo.

2. Così posta la questione, si deve osservare che l'art. 2103 e.e. costruisce la nozione di trasferimento su quella di unità produttiva, ovverosia, come da tempo chiarito dalla giurisprudenza di legittimità, *"ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituisca una componente organizzativa,*

*connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa concludere una fi"azione dell'attività produttiva aziendale"* (cfr. Cass., 30.9.2014 n. 20600, 29.7.2003, n. 11660).

Il legislatore e la giurisprudenza di legittimità hanno, poi, chiarito che l'unità produttiva non è necessariamente coincidente con un unitario luogo fisico, sicché è ben possibile che la medesima unità produttiva comprenda uffici dislocati in luoghi diversi. Si è, così, ritenuto, ai fini dell'applicazione dell'art. 33, comma 5, l. n. 104/1992, che la "sede di lavoro" e } "unità produttiva" non sono nozioni necessariamente coincidenti tra di loro (cfr. Cass., sez. lav., 12.10.2017, n. 24015 e 23.8.2019, n. 21670).

Solo alla seconda, però, fa indiretto riferimento la norma sanzionatoria, la quale menziona il "trasferimento" che, come già detto, è un istituto i cui contorni sono compiutamente definiti dalla legge.

Si è, poi, preso atto che non tutte le attività economiche possono essere svolte secondo il paradigma proprio della produzione industriale e cioè presso un unico luogo, ove si trovano i mezzi produttivi. Sicché, con riferimento ai lavoratori piazzisti, la S.C. ha statuito che *"in tema di trasferimento del lavoratore, per unità produttiva dalla quale il prestatore non può essere trasferito, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, va intesa quella che costituisce articolazione autonoma dell'impresa, con idoneità a produrre beni e servizi dell'azienda, sicché, quanto ai piazzisti, la stessa va individuata in relazione all'itinerario da compiere, alla zona da visitare o all'ambito territoriale assegnato"* (Cass., sez. lav., 30.7.2019, n.20520).

Del tutto simile è la situazione dell'impresa ricorrente, la quale svolge servizi di vigilanza con guardie, i quali presuppongono necessariamente che il lavoratore operativo non renda la propria prestazione nella sede dell'impresa, ma presso i luoghi da vigilare, di norma appartenenti ai clienti con cui l'impresa stipula contratti d'appalto e nell'ambito territoriale in relazione al quale sono state concesse le necessarie autorizzazioni amministrative.

Tali conclusioni sono, d'altronde, coerenti con la disciplina contenuta negli artt. 99 e 100 del CCNL applicato dall'impresa e prodotto da entrambe le parti, su richiesta del Tribunale. L'art. 99, infatti, equipara, al fine di escludere il trattamento economico di missione, la sede e le altre località in cui il lavoratore è inviato a operare e le parti sociali ivi danno atto delle *"particolari esigenze che caratterizzano il settore"*.

L'art. 100 stabilisce, quale criterio per l'attribuzione del diritto al rimborso spese, l'invio in missione oltre una certa distanza *"dai confini dei comuni considerati quale normale località di lavoro"*, così ancora una volta testimoniando che le stesse parti sociali identificano la località di lavoro non con un luogo precisamente determinato, ma con un territorio, in coerenza con la peculiarità dell'attività.

Parimenti, l'art. 21 del Contratto integrativo regionale stabilisce che per *"sede di lavoro"* deve intendersi *"il Comune in cui ha sede l'azienda oppure i comuni e/o i distaccamenti e/o le aree di lavoro previste da specifici accordi tra le parti in cui i lavoratori siano stati assegnati all'atto dell'assunzione o successivamente mediante trasferimento"*.

Va, infine, richiamato e condiviso il precedente di questo Tribunale, prodotto da parte ricorrente (sent. n. 27/2020, che, sulla base di simili considerazioni, aveva già ritenuto che la sede di lavoro delle guardie CIVIS coincidesse con il territorio provinciale e non soltanto con la sede dell'azienda.

3. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano, a norma del d.m. n. 55/2014, tenuto conto del valore della causa (euro 709,33), della sua natura documentale e della semplicità delle questioni di fatto e di diritto che ne hanno costituito oggetto, in complessivi euro 300, oltre rimborso spese forfettario 15% e accessori fiscali e previdenziali come per legge e oltre a euro 43 per contributo unificato.

Il carico di lavoro dell'ufficio e la necessità di dare priorità a cause più urgenti e iscritte in epoca anteriore giustifica l'indicazione del termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

Il Tribunale di Novara, definitivamente pronunciando, ogni contraria e ulteriore istanza, domanda ed eccezione disattesa, così provvede:

1) **accoglie** il ricorso e **annulla** l'ordinanza ingiunzione opposta n. 299/19, emessa dall'ITL di Novara-Verbania;

2) **condanna** l'ITL di Novara-Verbania alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di CIVIS s.p.a. e di OMISSIS, in solido tra loro, liquidate in complessivi euro 300, oltre a rimborso spese forfettario 15% e agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge e oltre a euro 43 per c.u.;

3) **indica** in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso il 13.9.2022.

Il giudice  
Dott. Gabriele Molinaro