

retributiva; 4) disporre in caso di accoglimento anche parziale delle pretese del ricorrente che [REDACTED] rimborsi, o comunque tenga indenne [REDACTED] S.r.l. per le somme da quest'ultima, eventualmente, corrisposte al ricorrente in esecuzione dell'emananda sentenza; in ogni caso 4) con vittoria di spese e competenze professionali, oltre spese generali di studio, c.p.a. e i.v.a., come per legge; in via istruttoria nel caso in cui l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito ritenesse di dover procedere allo svolgimento di attività istruttoria: ci si oppone all'ammissione delle istanze istruttorie orali ex adverso proposte, poiché irrilevanti, genericamente formulate e impicanti giudizi di merito; tuttavia, nella denegata e non creduta ipotesi di ammissione delle prove orali avversarie, senza accettazione alcuna dell'inversione dell'onere della prova, ammettere la prova testimoniale contraria, diretta e indiretta, sulle circostanze capitolate dalle controparti, indicandosi sin d'ora come teste il sig. [REDACTED] presso [REDACTED]; ci si oppone all'avversa richiesta di CTU, in quanto allo stato meramente esplorativa e unicamente volta a sopperire alle carenze deduttive di parte ricorrente;

Dopo breve discussione orale, il Giudice pronuncia la seguente sentenza ex art. 429/437 c.p.c. dandone lettura.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di PAVIA
PRIMA SEZIONE CIVILE

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. [REDACTED] ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. r.g. 634/25 promossa da:

[REDACTED] (cf. MRNJNC77E21Z605S) con il patrocinio
dell'avv. A. [REDACTED]

PARTE RICORRENTE

E

██████████ (c.f. 01751620681) con il patrocinio dell'avv. BONANNI CAIONE ANDREA e dell'avv. BORRELLI GIULIO e dell'avv. ROCCO FRANCESCA;

PARTE RESISTENTE

E

**CONCISA ESPOSIZIONE
DELLE RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA
DECISIONE**

██████████ ha rassegnato le conclusioni dianzi evidenziate per il cui accoglimento ha allegato di essere stato un dipendente della ██████████ (d'ora in avanti anche soltanto ██████) dal 1/3/2018 al 31/12/2021 presso lo stabilimento sito in Stradella, via Zaccagnini S.n.c., luogo di esecuzione dell'appalto tra la propria datrice di lavoro e la ██████████. (d'ora in avanti anche soltanto ██████); di essere stato assunto con inquadramento al livello 6J fino al 30/9/2020 sebbene avesse sempre svolto mansioni inquadrabili in un livello superiore; di aver maturato un credito non solo per l'errato inquadramento ma anche per la mancata corresponsione delle ore minime previste dal contratto e delle altre voci retributive di seguito specificate.

1.1. Le società convenute e la terza chiamata si sono costituite in giudizio chiedendo, in via principale, il rigetto della domanda.

In particolare, la società ██████████ ha allegato di non aver stipulato alcun contratto di appalto ma di essere stata somministratrice di lavoratori in favore della ██████ e che aveva assunto il ricorrente nel periodo dal 10.06.2019 al 12.10.2019 e dal 14.10.2019 all'11.01.2020.

1.2. Nelle more del giudizio il ricorrente ha limitato le proprie domande alla sola rivendicazione dell'inquadramento del 5° livello.

2. Venendo al merito della controversia si osserva innanzitutto che è incontestato che il ricorrente abbia svolto sin dalla sua assunzione le mansioni addetto al picking occupandosi delle mansioni puntualmente descritte dalla parte convenuta ██████ e ██████ ai punti 17, 18 e 19 della propria memoria di costituzione.

È documentato che in base alle previsioni del CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica (cfr. doc. n. 1 fascicolo parte ricorrente e d'ora in avanti anche soltanto CCNL) appartengono al 5° liv. "I lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano

responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva. Profili esemplificativi [...] attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.)” (cfr. doc. n. 1 fascicolo parte ricorrente).

La società datrice di lavoro ha allegato e dedotto che in base allo stesso CCNL l'inquadramento del lavoratore risulta essere stato corretto.

In particolare, è stato allegato che

- la declaratoria del livello 6°J, prevede che “Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 30 mesi”;

- la declaratoria del livello 6°J, prevista dall'Accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, del 3 dicembre 2017 (cfr. doc. n. 20 fascicolo [REDACTED]), riprendendo la declaratoria del livello 6°J del precedente CCNL 2013, specifica che il passaggio al 6° livello di tali lavoratori avverrà secondo le seguenti tempistiche: - Dopo 24 mesi per i lavoratori assunti al 1.1.2018; - dopo 18 mesi per i lavoratori assunti al 1.1.2019; - Dopo 12 mesi per i lavoratori assunti al 1.1.2020;

- che la scheda sintetica esplicativa allegata al CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione (cfr. doc. n. 21 fascicolo resistente), dispone che “in seguito alla stipula del Ccnl 26.1.2011, sono introdotti i nuovi livelli 4J e 6J. Il personale inquadrato, al 26.1.2011, nel livello 4 sarà inquadrato automaticamente nel nuovo livello 4S. Il personale inquadrato al livello 6 alla data di entrata in vigore del nuovo livello 6J, andrà inquadrato automaticamente al livello 6S. Il personale assunto nel livello 6 prima dell'entrata in vigore del livello 6J manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il livello 5 previsto dalla declaratoria del livello 6 del testo contrattuale del 29.1.2005. Il passaggio al 6° livello di tali lavoratori avverrà secondo la seguente tempistica: a. Dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2018; b. Dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2019; c. Dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2020. Sezione Cooperative: i livelli 6J e 6S sono livelli di inserimento per i Soci Cooperatori i quali, superato il periodo di permanenze previsto per i suddetti livelli, verranno inquadrati nel livello di inquadramento professionale in base all'effettiva mansione prevalentemente svolta”.

Pertanto, le resistenti [REDACTED] e [REDACTED] hanno dedotto che il ricorrente essendo stato assunto in data 1° marzo 2018 è stato correttamente inquadrato nel livello 6J, il quale è stato mantenuto per il periodo di inserimento previsto dal CCNL.

2.1. La deduzione non merita accoglimento.

Si deve, innanzitutto, evidenziare che la dichiarazione a verbale svolta dalle Associazioni cooperative, con la quale hanno inteso chiarire che il livello 6j ed il 6s sono livelli di inserimento per i Soci cooperatori non ha natura negoziale e, quindi, vincolante per i lavoratori.

Invero, si tratta di una dichiarazione unilaterale.

In ogni caso la previsione deve essere interpretata in combinato con la declaratoria del 6° livello e di quello 6J.

Invero appartengono al livello 6 i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici. Profili esemplificativi Operai: - attività manuali di scarico e carico merci - facchino; - recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio; - comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici; - manovali comuni, compresi quelli di officina; - guardiani e/o personale di custodia alla porta.”

Appartengono, invece, al livello 6J i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare, lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 30 mesi”.

Il ricorrente non ha mai svolto le mansioni specificate nei livelli anzidetti.

Le mansioni svolte dal ricorrente dal 1.3.2018, come dettagliate dianzi, sono sussumibili nel superiore 5° livello rivendicato avendo egli fatto l'attività di prelevamento della merce con l'utilizzo di carrelli elettrici.

Ne consegue che l'assegnazione alle mansioni superiori è avvenuta con esclusività.

Pertanto, deve trovare applicazione l'art. 2103 cod. civ. in base al quale “Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi”.

L'art. 7 del CCNL prescrive che “1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. 2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli. 3. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello”.

Si ritiene che la previsione del CCNL circa il necessario periodo di inserimento non possa trovare un'applicazione generalizzata per tutti i dipendenti neoassunti dalla cooperativa ma che la stessa debba riguardare solo coloro che sono in grado di svolgere solo le mansioni di cui ai livelli 6s e 6j.

A sostegno della conclusione si richiama ai sensi dell'art. 118 delle disp. att. al cod. proc. civ. la sentenza di questo Tribunale n. 60/2024 del 5 novembre 2024: *“I livelli di inserimento riguardano coloro che sono assunti per svolgere le mansioni ivi esposte e non certo coloro che sono assunti per svolgere mansioni diverse e superiori, e sono definiti di “inserimento” semplicemente perché prevedono che i neoassunti restino inquadrati nei relativi livelli soltanto per un periodo predeterminato dal CCNL (che secondo le parti sociali è idoneo a far acquisire al neoassunto la necessaria formazione e pratica professionale) e dagli accordi sindacali, dovendo poi essere inquadrati nel livello superiore (24 mesi se si tratta di apprendisti che poi dovranno essere inquadrati nel livello superiore, e 30 mesi se si tratta di non apprendisti che a loro volta, trascorso questo periodo, dovranno essere inquadrati nel livello superiore). E' evidente, giova ripeterlo, che se al lavoratore neoassunto non vengono assegnate le mansioni indicate nei livelli in questione, bensì mansioni superiori riconducibili ad inquadramenti professionali più elevati, lo stesso, a prescindere dal fatto che sia di nuova assunzione, ha diritto ad essere inquadrato nel livello che accorpa le superiori mansioni da lui svolte, pena la violazione dell'art.2103 c.c., che appunto prevede, con una disposizione inderogabile (con conseguente nullità di ogni patto contrario, salve le eccezioni previste dalla norma che qui non rilevano), che il lavoratore ha diritto ad essere inquadrato nel livello corrispondente alle mansioni svolte. Deve dunque certamente escludersi che le*

previsioni specifiche richiamate dai resistenti possano interpretarsi nel senso di ritenere sempre necessario svolgere un periodo di pratica nel 6° livello al fine di ottenere l'inquadramento nel 5° livello. A ben vedere, sembrerebbe vero il contrario: se il CCNL prevede solo per tale figura (facchino qualificato) il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello, va conseguentemente escluso che tale periodo di pratica sia richiesto, quale necessario prerequisite, per tutti gli ulteriori profili. Come è già stato osservato in giurisprudenza, "l'inserimento nei livelli 6J e 6S richiede pur sempre che il socio lavoratore neoassunto sia addetto allo svolgimento di mansioni semplici di movimentazione carichi, manuali o al massimo con mezzi di sollevamento semplici, ma se il neoassunto, in virtù delle proprie competenze ed eventualmente di pregresse esperienze professionali, è in concreto addetto a mansioni superiori che richiedono maggiori professionalità ed esperienze, dovrà necessariamente essere inquadrato nel superiore livello che corrisponde alle effettive mansioni espletate. [...] E' evidente, giova ripeterlo, che se al lavoratore neoassunto non vengono assegnate le mansioni indicate nei livelli in questione, bensì mansioni superiori riconducibili ad inquadramenti professionali più elevati, lo stesso, a prescindere dal fatto che sia di nuova assunzione, ha diritto ad essere inquadrato nel livello che accorpa le superiori mansioni da lui svolte, pena la violazione dell'art.2103 c.c., che appunto prevede, con una disposizione inderogabile (con conseguente nullità di ogni patto contrario, salve le eccezioni previste dalla norma che qui non rilevano), che il lavoratore ha diritto ad essere inquadrato nel livello corrispondente alle mansioni svolte" (così, in parte motiva, Corte d'Appello Brescia Sez. lavoro, Sent., n 218 del 12/12/2022). E' stato altresì condivisibilmente osservato che la dichiarazione in calce al verbale di accordo del 8 maggio 2015 "lungi dall'essere concordata con i sindacati firmatari dell'accordo, risulta una mera dichiarazione unilaterale delle Associazioni Cooperative [...] in quanto tale non idonea a derogare a quanto stabilito nel CCNL" (così Tribunale Firenze sez. lav., 10/06/2022, n. 424). Si ribadisce con forza che l'inserimento nei livelli 6J e 6S richiede pur sempre che il lavoratore neoassunto sia addetto allo svolgimento di mansioni semplici di movimentazione, manuali o al massimo con mezzi di sollevamento semplici, ma se il neoassunto, in virtù delle proprie competenze ed eventualmente di pregresse esperienze professionali, sia in concreto addetto a mansioni superiori che richiedono maggiori professionalità ed esperienze, dovrà necessariamente essere inquadrato nel superiore livello che corrisponde alle effettive mansioni espletate. Come espressamente affermato dalla C.d.A di Brescia in analoga fattispecie, "...il fatto che secondo le declaratorie contrattuali i livelli 6J e 6S, corrispondenti alle mansioni più semplici, costituiscano i livelli di inserimento dei soci lavoratori neoassunti, certo non

legittima l'inquadramento nei livelli 6J e 6S di nuovi soci lavoratori che sin dall'assunzione siano addetti allo svolgimento di mansioni più complesse..” (C.d.A. Brescia, sentenza n. 24 del 3.2.2022).

Pertanto, sussiste il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel 5° livello nel periodo compreso tra il 1/3/2018 al 30/9/2020.

2.1. Le parti hanno quindi operato due diverse ipotesi di conteggio delle spettanze retributive dipendenti dal solo diverso inquadramento contrattuale. Tuttavia, entrambe le parti non sembra che utilizzino i parametri del CCNL tempo per tempo vigenti e non tengano conto delle domande processuali ancora oggetto del giudizio, di modo che si rende necessario rimettere la causa in istruttoria.

Il ricorrente ha diritto a vedersi corrisposta la retribuzione ordinaria, straordinaria, notturna e per festività in base al livello di inquadramento qui riconosciuto.

Di conseguenze devono essere rideterminati anche la 13^a e la 14^a mensilità per ciascuna anno e il tfr maturato.

3. Parte ricorrente ha invocato l'applicabilità della responsabilità solidale di cui all'art. 29 d.lgs. 276/2003 nei confronti della [REDACTED] quale committente e della [REDACTED] quale appaltatrice del servizio di movimentazione svolto all'interno dello stabilimento della prima, per conto della datrice di lavoro [REDACTED] e della [REDACTED].

È provato, poiché incontestato, il fatto che il ricorrente abbia lavorato, per il periodo oggetto di causa ed anche in precedenza, presso il deposito di Stradella della [REDACTED].

Sono provati altresì documentalmente (cfr. docc. n. da 33 a 39 fascicolo [REDACTED]) i rapporti contrattuali aventi ad oggetto il conferimento dell'incarico relativo alla movimentazione merci all'interno di tale deposito tra [REDACTED] e [REDACTED].

Ne discende che la [REDACTED] debba rispondere ex art. 29 d.lgs. 276/2003 dei crediti sopra individuati al pari della [REDACTED].

I crediti riconosciuti hanno tutti natura retributiva.

4.1. [REDACTED] ha chiesto di essere manlevata dalla [REDACTED].

La domanda deve essere accolta.

La clausola n. 6.3 del contratto stipulato dalle parti in data 1/7/2020 (cfr. doc. n. 39 fascicolo parte resistente [REDACTED]) stabilisce che “[REDACTED] si impegna, in ogni caso, a manlevare, risarcire e tenere integralmente indenne [REDACTED] “da ogni richiesta di pagamento, risarcimento, sanzione, danno, onere, passività o costo (escluse le spese per assistenza professionale), subiti da [REDACTED] ma non imputabili a [REDACTED], di qualsivoglia natura e da chiunque avanzata, che

fosse direttamente o indirettamente, riferibile all'esecuzione dei Servizi regolata dal presente Contratto".

In particolare, la [REDACTED] si è impegnata a "manlevare, risarcire e tenere indenne [REDACTED] in relazione a: [...] eventuali pretese che dovessero essere avanzate da parte degli Addetti nei confronti di [REDACTED] a causa di qualsiasi inadempimento, da parte del Fornitore, agli obblighi contributivi, retributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, con riferimento alle persone impiegate nello svolgimento dei Servizi"

Dunque, in accoglimento della menzionata domanda di manleva e subordinatamente all'effettivo pagamento, la GSL va condannata a rifondere, per l'intero, la Ceva di quanto da questa sarà corrisposto in favore della parte attrice in esecuzione della presente

4. [REDACTED] ha chiesto di essere tenuta indenne dalla [REDACTED] per tutto quello che sarà tenuto a pagare in forza del presente procedimento.

Come dianzi evidenziato, la responsabilità di [REDACTED] è di tipo solidale e, pertanto, la domanda di manleva deve essere qualificata come una domanda di regresso; quest'ultima per poter essere utilmente esperita necessita dell'avvenuto pagamento da parte della parte obbligata in via solidale del debito comune. Pertanto, la domanda può essere accolta ma la relativa esecuzione è condizionata all'effettivo pagamento da parte della [REDACTED] delle somme riconosciute in favore del ricorrente in forza della presente sentenza.

5. La [REDACTED] S.p.A. ha eccepito il proprio difetto di legittimazione passiva non avendo stipulato alcun contratto di appalto con la [REDACTED] e/o con le altre parti processuali.

La parte ha documentato di aver assunto il ricorrente in data 10 giugno 2019 nell'ambito di un contratto di somministrazione di manodopera stipulato con la [REDACTED] (cfr. docc. nn. 3 e 4 fascicolo parte [REDACTED]).

L'art. 29 del D.lgs. n. 276 del 2003 prevede che "Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro 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, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

L'art. 30 del D.lgs. n. 81 del 2015 definisce il contratto di somministrazione come quello in forza del quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi

dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Preme evidenziare che il ricorrente non ha svolto alcuna allegazione specifica volta ad evidenziare che la posizione della ██████████ S.p.A. fosse alla stregua di un appaltatore della ██████████

Pertanto, in mancanza di prove contrarie alla documentazione prodotta dalla società resistente non può ritenersi che sussistano i presupposti di cui all'art. 29 del D.lgs. n. 276 del 2003 in quanto l'esistenza di un contratto di appalto che coinvolga la Humangest S.p.A. non è stata dimostrata.

La resistente ha comunque invocato a sostegno della propria irresponsabilità l'art. 35 del D.lgs. n. 81 del 2015 il quale stabilisce che "L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore"; tuttavia, al comma 5 è previsto che "Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori".

Il contratto di assunzione descrive le mansioni alle quali sarebbe stato addetto il lavoratore come "addetto alla movimentazioni merci".

Effettivamente il profilo professionale descritto è coerente con l'inquadramento formale assegnato al ricorrente nel contratto di assunzione stipulato con il somministratore; infatti, il CCNL prevede che appartengono al livello 6J i lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico.

Tuttavia, detto inquadramento non è corretto per le ragioni dianzi esplicitate e la cui responsabilità non può che ricadere sul solo utilizzatore visto che l'erroneità dello stesso dipende dalla scelta del datore sostanziale di adibire il lavoratore ad una mansione superiore rispetto a quella di inquadramento.

La parte resistente ██████████ non ha prodotto alcuna comunicazione relativa all'assegnazioni a mansioni superiori dell'odierno ricorrente, né potrebbe essere altrimenti in quanto la parte ha ritenuto sin dall'inizio corretto l'inquadramento della parte.

In definitiva non sussiste la responsabilità solidale della ██████████ per i crediti del ricorrente derivanti dall'inquadramento nelle mansioni superiori; avendo il ricorrente

ridimensionato le proprie pretese a quest'unico profilo, la sua domanda nei confronti di [REDACTED] S.p.A.

6. Rilevato che le parti non sono in accordo sulla liquidazione del credito di parte ricorrente, si rende necessario rimettere la causa sul ruolo onde pervenire ad una quantificazione congiunta dello stesso ovvero allo svolgimento di una ctu contabile.

7. Le spese di lite nel rapporto processuale tra il ricorrente e la [REDACTED] S.p.A. devono essere messe a carico del ricorrente; le restanti spese devono essere liquidate con la sentenza definitiva.

P.Q.M.

Il Tribunale definitivamente pronunciando nel rapporto tra parte ricorrente e la [REDACTED] S.p.A., rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali che liquida in euro 5.388 per compensi professionali, oltre il rimborso delle spese generali pari al 15% dei compensi, nonchè c.p.a. e i.v.a. se prevista secondo le aliquote di legge;

Pavia, 29 aprile 2025

Il Giudice

[REDACTED]