



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Anna Pia Perpetua, presso il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente sentenza ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi della sezione lavoro, al n. 16411/22

TRA

Mega Trasporti s.r.l., in persona del legale rapp.te pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.to Giuseppe Palladino e dall'avv.to Francesca Maria D'Avino

Ricorrente

E

I.N.P.S., in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'avv.to Luca Cuzzupoli

Resistente

E

Amazon Italia Transport s.r.l., in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli avv.ti Vittorio Moresco, Giada Maria Cagnes e Guido De Fusco

Intervenuta

FATTO E DIRITTO

Con atto di ricorso depositato in data 20.12.2022 parte ricorrente in epigrafe si è opposta all'avviso di addebito n. 328 2022 0004037357



000, notificato in data 11.11.2022, col quale era stato chiesto il pagamento dell'importo di € 564.569,53 in relazione a contributi dovuti a titolo di gestione aziende con lavoratori dipendenti, a seguito di verbale ispettivo NIU 2020007146 prot. Inps 0300.02/05/2022.014585 del 2.05.2022 notificato l'11.05.2022. In particolare, l'emissione dell'avviso di addebito qui impugnato era stata preceduta da un accertamento ispettivo, iniziato il 29 settembre dell'anno 2020, protrattosi per circa due anni e conclusosi agli inizi del 2022, l'esito del quale è confluito nel Verbale di accertamento unico n. AN00000/2022-315-01 del 02.05.2022 - PROT. n. 8422 del 02.05.2022.

Ciò premesso la società opponente ha rilevato : 1) nullità dell'avviso di addebito in seguito a verbale unico di accertamento non ancora definitivo e pendenza del giudizio amministrativo - mancata emissione dell'ordinanza ingiunzione; 2) illegittimità del procedimento seguito dall'Ispettorato del lavoro (tardiva contestazione dell'illecito rispetto ai termini stabiliti dall'art. 14 della Legge n. 689/81); 3) illegittimità dell'intervenuto disconoscimento nei confronti della Mega Trasporti s.r.l. delle agevolazioni contributive previste per gli apprendisti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 comma 1 del D.lgs. 81 del 25.06.2015; 4) sull'apprendistato nel periodo Covid 19 non imputabilità dell'inadempimento formativo al datore di lavoro; 5) illegittima qualificazione del rapporto di lavoro oggetto di causa, nella misura in cui esso non sarebbe sussumibile nel lavoro c.d. discontinuo, con l'impossibilità di estensione dell'orario di lavoro full time da 39 a 44 ore settimanali, con le conseguenze di legge in ordine ai modelli DM10.

Per i motivi esposti l'opponente ha chiesto, in via principale, previa conferma della sospensione dell'efficacia esecutiva eventualmente resa inaudita altera parte, accertare e dichiarare la nullità dell'avviso di addebito INPS qui impugnato per mancata



definitività del sotteso procedimento ispettivo ovvero per mancata emissione di ordinanza ingiunzione e pendenza dei termini del ricorso amministrativo; sempre in via principale, accertare e dichiarare la nullità dell'avviso di addebito INPS qui impugnato per sua emissione prima del decorso del termine di 60 giorni dalla conclusione del procedimento ispettivo che l'Ispettorato dichiarava presumibilmente concludersi il 30.09.2022, per le ragioni di cui in parte motiva; nel merito, accertare e dichiarare la nullità derivata dell'avviso di addebito INPS qui contestato, per intervenuta violazione dell'art. 14 co. 2 del d.lgs. 689/81 da parte dell'Ispettorato del lavoro di Ancona, per superamento del termine decadenziale previsto ex lege; nel merito, accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità dell'avviso di addebito INPS qui impugnato relativamente alle voci di dettaglio da n. 001 a n. 056 per aver la società Mega Trasporti s.r.l. erogato formazione relativamente ai contratti di apprendistato e, dunque, per essere gli stessi pienamente validi ed efficaci per le causali di cui in narrativa; sempre in relazione alle voci di dettaglio da n. 001 a n. 056 dell'avviso di addebito, accertare e dichiarare la loro nullità e/o annullabilità per non imputabilità dell'inadempimento formativo al datore di lavoro a causa dell'impossibilità della prestazione stante il diffondersi del Coronavirus, nonché per palese violazione dell'art. 47, comma 1 del D.lgs. 81/2015; sempre nel merito, accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità delle voci di dettaglio da n. 057 e ss. dell'avviso di addebito impugnato, per assoluta inesistenza delle violazioni riscontrate a carico della ricorrente, essendo inquadrabile il lavoro dei dipendenti Mega nel c.d. lavoro discontinuo, con conseguente estensione dell'orario di lavoro full time da 39 a 44 ore settimanali, in ottemperanza all'art. 11 quinquies del CCNL applicato, per quanto riportato in narrativa; in via subordinata, nella denegata ipotesi di mancato accoglimento delle suestese domande, ridetermini l'entità delle sanzioni entro i minimi



edittali, commisurandola alla tenuità dei fatti concreti, globalmente desunti dai suoi elementi oggettivi e soggettivi e dal tempo in cui perduravano le asserite violazioni, per quanto su esposto; in tutti i casi, condannare la resistente al versamento delle spese e competenze di lite in favore dei sottoscritti procuratori anticipatari.

L'INPS, costituitosi, ha sostenuto l'infondatezza del ricorso del quale ha chiesto il rigetto.

Amazon Italia Transport s.r.l. è intervenuta nel giudizio rilevando l'insussistenza della responsabilità solidale, essendo il rapporto contrattuale tra Mega Trasporti e la scrivente Società regolato da un semplice contratto di trasporto.

Acquisita la documentazione in atti, ammessa ed espletata prova testimoniale, all'esito della trattazione scritta sostitutiva dell'udienza in base all'art. 127 ter c.p.c., verificata la rituale comunicazione del decreto di invito per la trattazione scritta a tutte le parti costituite e l'avvenuto deposito delle "note scritte d'udienza", in data odierna il Giudicante ha deciso la causa con dispositivo, cui segue la presente motivazione.

Eccezioni preliminari

1) Nullità dell'avviso di addebito in seguito a verbale unico di accertamento non ancora definitivo e pendenza del giudizio amministrativo - mancata emissione dell'ordinanza ingiunzione

2) Illegittimità del procedimento seguito dall'Ispettorato del lavoro

Sul punto occorre evidenziare che qualsiasi doglianza attinente alla irregolarità-illegittimità del procedimento seguito dall'Ispettorato del lavoro con conseguente emissione dell'ordinanza ingiunzione n.



44/23, non deve essere esaminata in questa sede, non rientrando nella competenza di questo Giudice.

Tra l'altro parte ricorrente ha depositato la sentenza n. 363/26 emessa dal Tribunale ordinario di Ancona in data 6.04.2026, riguardante l'impugnativa dell'ordinanza ingiunzione n. 44/23, con cui sono state dichiarate estinte le sanzioni amministrative ivi contenute.

Né può ritenersi che all'INPS fosse preclusa l'iscrizione a ruolo in pendenza dell'accertamento dei fatti che provino la presunta omissione contributiva o l'utilizzo di agevolazioni non altrimenti dovute, ciò ai sensi dell'art. 24, co.3, D. Lgs. n. 46/99, considerato che, nel caso di specie, non è mai stato impugnato il verbale ispettivo.

Accesso ispettivo

In data 2.05.2022 i funzionari ispettivi Grizi Cinzia, in servizio presso l'Ispettorato del lavoro, Carbonari Elia, funzionario di vigilanza inserito nei ruoli dell'Inps di Ancona, e Carlo Berloni, funzionario di vigilanza inserito nei ruoli dell'Inail di Pesaro, hanno concluso gli accertamenti ispettivi cominciati in data 29.09.2020 nei confronti della Mega Trasporti s.r.l. con sede legale a San Marcellino (Caserta) e concernente il periodo dal 1.09.2019 al 31.12.2021.

All'esito è stato emesso il verbale unico di accertamento n. AN00000/2022 - 315 - 01 del 2.05.2022, prot. n. 8422 del 2.05.2022.

Si riportano, di seguito, i punti salienti del richiamato verbale ispettivo:

Gli ispettori, in occasione dell'accesso ispettivo, hanno riscontrato che committente esclusivo dei servizi logistici, di trasporto e



consegna svolti dalla MEGA TRASPORTI SRL presso la propria sede di Ancona è la società Amazon Italia Transport srl. Quest'ultima, come risulta dagli esaminati, organizza e controlla ogni aspetto dell'attività di consegna affidata all'appaltatore: personale adibito alle consegne (es. requisiti di assunzione, contratti di lavoro, stipendio minimo, abbigliamento, formazione, screening, ecc.), veicoli utilizzati, attrezzature e sistemi di localizzazione del veicolo, procedura delle consegne, standard di prestazioni e livelli di servizio minimi, tariffario per tratte e rimborsi carburante, ecc. Gli ispettori hanno poi rilevato che, dopo l'apertura del deposito smistamento di AMAZON a Camerano (AN) avvenuta nel mese di maggio 2021, la sede della Mega Trasporti s.r.l. di via Sacco e Vanzetti n. 19 è stata chiusa e la società ha continuato ad operare in Ancona per conto della Amazon Italia Transport srl con le medesime modalità, il proprio personale (drivers) e i propri mezzi (furgoni), ma senza proprio magazzino e senza propri uffici essendo l'attività logistica gestita interamente dalla Station AMAZON e quella di direzione e coordinamento dell'attività di consegna svolta a distanza dalla Mega Trasporti s.r.l. attraverso sistemi informativi autoadattativi messi a disposizione dalla committente, applicazioni su smartphone, chat whatsapp, e propri referenti sul posto (dispatcher).

ORARIO DI LAVORO DEI DRIVERS

Gli autisti addetti alle consegne (drivers) della sede di ANCONA della MEGA TRASPORTI SRL sono risultati tutti assunti con contratti part-time verticale di norma per 4 giorni (più 1 di disponibilità per eventuali sostituzioni) e 32 ore di lavoro settimanali, inquadrati alla qualifica 1 parametro G del CCNL AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA.

D.1. Programmazione e durata delle rotte/ tratte

La pianificazione delle rotte è interamente curata/gestita dal software AMAZON in funzione di vari parametri quali la distanza delle



consegne (dalla Station di partenza e tra di loro), l'esperienza del driver (performances pregresse), la durata prevista, ecc..

.. Dal combinato disposto degli allegati C e D al contratto di appalto si evince che: le rotte/tratte sono pianificate dal Software AMAZON con un tempo stimato per il completamento delle consegne ivi inserite nel rispetto delle procedure previste; le rotte devono essere completate (da parte dell'appaltatore) entro il tempo stimato; le rotte sono retribuite all'appaltatore in base al tempo stimato; il corrispettivo delle rotte copre/remunera principalmente (è in funzione di) il costo del lavoro da impiegare/impiegato nella loro esecuzione, essendo tutti gli altri fattori produttivi (es. carburante, deposito, ecc.) distintamente fatturati e remunerati/rimborsati. Il tempo stimato per il completamento delle rotte è ovviamente strettamente connesso e/o coincidente con gli orari di lavoro degli autisti..

.. Dall'analisi delle fatture emesse dalla MEGA TRASPORTI SRL nei confronti della AMAZON ITALIA TRANSPORT SRL per i servizi resi da 09/2019 a 12/2020 analiticamente redatte si evince che:

circa il 94,5% delle rotte feriali rese e fatturate ha avuto una durata stimata di 9 ore (XL) e un altro 4% circa una durata stimata di 9,5 ore (XXL), esclusa la pausa; - circa l'80% delle rotte domenicali rese e fatturate ha avuto una durata stimata di 8 ore (M) e il 19,5% circa una durata stimata di 9 ore (XL), esclusa la pausa. Stesse proporzioni riscontrate anche nelle fatture 2021...".

Sulla base poi delle dichiarazioni raccolte gli ispettori hanno ricostruito il funzionamento del Device Amazon :

Amazon ha in uso un device che gestisce l'intera programmazione delle consegne : il device contiene la "rotta" e dà indicazione al driver per raggiungere l'indirizzo delle consegne.

C'è un algoritmo Amazon che studia il percorso per ottimizzare i tempi. L'algoritmo programma le consegne in modo da completare la rotta nella giornata lavorativa di 8-9 ore ed occuparla per intero.



Il numero dei pacchi varia in base alla distanza della zona, all'esperienza del driver, ecc. L'algoritmo assegna la rotta in base alle capacità del driver; in caso di ritardo nel compimento della rotta i dispatcher mandano un altro driver in supporto.

Amazon, quindi, monitora costantemente ed in tempo reale la tempistica di consegna di tutti i drivers.

Sulla base di questi ed altri elementi, è stata dunque ritenuta non discontinua la natura dell'orario di lavoro dei drivers in questione, posto che gli stessi, anche nei momenti di inattività, erano costantemente a disposizione del datore di lavoro non potendo gli stessi disporre liberamente ed autonomamente di sé per le proprie esigenze personali durante l'intero periodo di lavoro di 9 ore al netto della pausa pranzo. Non potevano neanche rientrare in sede prima delle 9 ore di lavoro restando sempre a disposizione del referente per eventuali ulteriori consegne in aiuto di altri drivers.

Riferimento all'impianto normativo ed alla contrattazione collettiva che disciplina l'orario di lavoro

Nel verbale (p 13 e segg.) sono stati richiamati:

D.Lvo 66/03

D. Lvo 234/07

CCNL Autotrasporti merci e logistica artt. 11, 11 bis, 11 quinquies

Accordo aziendale del 30.10.2019

È stato quindi evidenziato che:

Nel computo dell'orario di lavoro assume infatti rilievo non solo il tempo della "prestazione effettiva" ma anche quello della "disponibilità del lavoratore" e quello della sua "presenza sui luoghi di lavoro".

In ogni caso, anche l'orario di lavoro discontinuo è lavoro effettivo che va registrato nel LUL e che, in quanto lavoro, va retribuito e non va considerato gratuito.



Inoltre, i conducenti non trasfertisti (____) hanno diritto, in aggiunta alla retribuzione per l'orario di lavoro ordinario e straordinario, anche ad un'indennità di trasferta, esente da imposizione fiscale e contributiva ex art. 51 TUIR a titolo di ristoro per il disagio del tipo di lavoro espletato.

Nel verbale ispettivo è poi evidenziato che "...In sede di rinnovo CCNL del 03/12/2017 è stato introdotto l'art. 11 quinquies - "Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G" ove si legge: COMMA 1: "Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggiore flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 1 parametro retributivo G. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL" COMMA 2: "Per il personale viaggiante inquadrato alla Qualifica 1 parametro retributivo G, in deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, primo allinea, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. sottoscrittrici il presente CCNL, potranno esser definite, alternativamente, le seguenti intese: a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero; b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità a norma del R.D.L 15/03/1923 n. 692, R.D. 10/09/1923 n. 1953, R.D. 06/12/1923 n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali". COMMA 7: "A livello aziendale saranno definite le modalità di forfetizzazione del



lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11, nonché per il personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima allinea, che effettua la propria attività lavorativa a/ldi fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 comma 5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 10 €".

..La Mega Trasporti operava in questo modo : "Essendo i dipendenti MEGA TRASPORTI SRL inquadrati nella generalità dei casi con contratto part time verticale per 3 o 4 giorni settimanali, viene riparametrata l'estensione oraria anzidetta per cui viene richiesta una prestazione giornaliera di 9 ore (tolta la pausa di 30 minuti) di cui 8 ore vengono registrate come orario di lavoro e un'ora indennizzata come Trasferta. Si evidenzia il riconoscimento del lavoro straordinario su base giornaliera (con maggiorazione del 30%) ogni volta che la prestazione eccede le 9 ore 30 minuti complessive, anche nel caso di part-time dove sarebbe prevista la maggiorazione de/ 18% del lavoro supplementare fino a raggiungimento delle 44 ore settimanali. Analogamente eventuali scostamenti in difetto su base giornaliera venivano registrati come permessi fino ad una certa data in quanto, in data da verificare, la MEGA TRASPORTI SRL ha richiesto alla Software House l'implementazione di una tolleranza in uscita in favore del dipendente non bilanciata in favore dell'azienda (straordinari riconosciuti puntualmente sempre)".

Inoltre, sulla base dei documenti acquisiti, con riferimento al periodo in esame, ossia dal settembre 2019 al dicembre 2021, sono emerse le seguenti circostanze:

- l'orario di lavoro part-time verticale di 32 ore settimanali contrattualmente previsto è articolato su 4 giornate di lavoro a turnazione;
- eventuali prestazioni lavorative richieste in una giornata aggiuntiva sono registrate (con le medesime modalità) e



retribuite come lavoro supplementare con maggiorazione del +18%;
le prestazioni lavorative nella giornata di domenica vengono retribuite con maggiorazione al +50%;

- per ogni giornata effettivamente lavorata viene riconosciuta un'indennità giornaliera di Trasferta di C. 10,00 esente da imposizione contributiva e fiscale;
- l'orario di lavoro giornaliero previsto ed effettivamente intercorrente tra la timbratura di inizio e di fine attività è mediamente/ normalmente/ tendenzialmente di 9 ore e 30 minuti nei giorni infrasettimanali e di 8 ore e 30 minuti la domenica (la media generale di tutti i giorni nell'intero periodo da 09/2019 a 12/2/21 è 9 ore e 12 minuti);
- l'orario effettivo ricompreso tra la timbratura di inizio e di fine viene sistematicamente ed automaticamente decurtato di un'ora e trenta minuti tutti i giorni, di cui mezz'ora a titolo di pausa pranzo e un'ora a titolo di discontinuità coperta da Trasferta;
- SOLO l'orario di lavoro depurato di 1,5 ore, mediamente di 8 ore, viene registrato e retribuito nel LUL come lavoro ordinario;
- SOLO eventuali eccedenze dell'orario di lavoro depurato rispetto alle 8 ore contrattuali, ovvero dell'orario di lavoro effettivo rispetto alle 9 ore previste al netto della pausa pranzo, vengono registrate come lavoro straordinario e retribuite con maggiorazione del +30%;
- eventuali scostamenti in difetto dell'orario di lavoro depurato rispetto alle 8 ore contrattuali, ovvero dell'orario di lavoro effettivo rispetto alle 9 ore previste al netto della pausa pranzo: fino al mese di 03/2020 sono stati interamente registrati/ retribuiti/scalati come permessi goduti; nel mese di 04/2020 sono stati tollerati/registratori come lavoro ordinario nei limiti di 15 minuti giornalieri e l'eccedenza



registrata/scalata come permessi goduti; nel mese di 05/2020 sono stati tollerati/ registrati come lavoro ordinario fino a un'ora giornaliera tutti i giorni dal lunedì alla domenica; dal mese di 06/2020: - nelle giornate infrasettimanali dal lunedì sabato vengono tollerati/ registrati come lavoro ordinario fino a un massimo di un'ora giornaliera; - la domenica vengono tollerati/ registrati come lavoro ordinario fino a 20 minuti giornalieri sotto le 8 ore ...e l'eccedenza registrata/ scalata come permessi goduti.

A prescindere dalla tolleranza o meno di eventuali scostamenti in difetto rispetto alle 9 ore complessivamente previste al netto della pausa pranzo, c'è comunque SEMPRE una porzione dell'orario di lavoro dei drivers ricompreso tra le timbrature di inizio e fine dell'attività lavorativa (un'ora nei casi in cui non operano meccanismi di tolleranza/adeguamento, meno di un'ora negli altri casi), che viene sistematicamente trascurata, NON registrata NE' retribuita nel LUL come orario di lavoro.

È stato sostanzialmente appurato che:

- la durata normale della prestazione lavorativa giornalmente richiesta da MEGA TRASPORTI SRL ai propri drivers, esclusa la pausa pranzo di 30 minuti defalcata in automatico, è di circa/almeno 9 ore dal lunedì al sabato e 8 ore la domenica (la media generale dell'orario ricompreso tra le timbrature di inizio e fine. in tutte le giornate. per tutti i drivers, in tutto il periodo da 09/2019 a 12/2021 è di 9 ore e 12 minuti), esattamente corrispondente al tempo stimato per il completamento delle rotte XL e L che costituiscono la larghissima maggioranza delle rotte assegnate e fatturate ad AMAZON rispettivamente per le giornate infrasettimanali e domenicali;
- nell'intero periodo la MEGA TRASPORTI SRL ha registrato e retribuito nel LUL come orario di lavoro un orario inferiore rispetto all'orario ricompreso tra la timbratura di inizio e di



fine dell'attività lavorativa, con la decurtazione netta (oltre alla pausa pranzo di 30 minuti) di un'ora o di una porzione di ora in costanza di qualche meccanismo di tolleranza;

- nella percezione dell'azienda la Trasferta giornaliera di e. 10,00 erogata per ogni giornata effettivamente lavorata è ritenuta indennizzo/ remunerazione della porzione di orario trascurata ai sensi dell'art. 11 quinquies (estensione oraria in regime di discontinuità)....".

Sulla base delle dichiarazioni acquisite e degli accertamenti svolti è stata poi ricostruita dagli ispettori la giornata lavorativa standard dei drivers:

Ingresso in filiale e/o all'area parcheggio aziendale all'ora di convocazione in funzione della "wave" assegnata; Controllo temperatura e compilazione modulistica/autocertificazione COVID; Presa in carico del furgone, check del veicolo, compilazione scheda danni esistenti nel furgone; Attesa dell'OK per entrare nel capannone e/o per recarsi alla Station AMAZON ("wave"); Timbratura di inizio attività lavorativa, alla presenza del referente ("dispatcher"), all'interno dell'area pacchi ovvero all'atto dello spostamento presso la Station; Ingresso nell'area pacchi, parcheggio del furgone, carico bags e pacchi sul furgone; Attesa dell'OK per la partenza e partenza; Effettuazione delle consegne con il device AMAZON; Mezz'ora di pausa pranzo; Conclusione del giro delle consegne e comunicazione al dispatcher "ho finito"; Attesa di indicazioni per andare a supporto di altri drivers o per rientrare in sede; Rientro in sede e/o alla Station AMAZON; Identificazione, riconsegna delle bags vuote e dei pacchi non consegnati; Controllo dello stato finale del mezzo alla presenza del dispatcher, parcheggio, riconsegna chiavi; Timbratura di fine attività lavorativa.

"....Aqli atti del fascicolo ispettivo sono state acquisite n. 30 dichiarazioni e TUTTE le timbrature di TUTTI i lavoratori (drivers)



delle sedi di ANCONA/CAMERANO della MEGA TRASPORTI SRL nel periodo da 09/2019 a 12/2021. Dal campione di dichiarazioni acquisite e dall'analisi puntuale dei tabulati delle timbrature è emerso che:

- l'orario ricompreso tra la timbratura di inizio e fine che, come emerso al paragrafo D.3., normalmente/mediamente/comlessivamente di circa/ almeno 9 ore e 30 minuti dal lunedì al sabato e 8 ore e 30 minuti la domenica, defalcato in automatico della pausa pranzo di 30 minuti e di un'ora ex art. 11 quinquies asseritamente indennizzata dalla Trasferta, solo parzialmente registrato nel LUL come orario di lavoro, peraltro esclude/ non ricomprende il lasso di tempo intercorrente tra l'orario di convocazione e la "wave" dedicato alla presa in consegna degli strumenti di lavoro (chiavi del furgone, device, tessera carburante, ecc.), alla compilazione della modulistica predisposta e richiesta dal datore di lavoro, alla preparazione e controllo del mezzo, ecc.;
- durante il lasso temporale intercorrente tra le timbrature di inizio e di fine (che peraltro non include le attività preparatorie) i drivers sono ininterrottamente/continuativamente impegnati nell'attività di consegna e/o comunque a disposizione del datore di lavoro.

Tenuto dunque conto di quanto esposto è stata contestata alla Mega Trasporti la parziale/ incompleta registrazione (nel LUL), retribuzione e imposizione dell'orario di lavoro effettivamente svolto dai drivers e tracciato dalle timbrature giornaliere.

Ciò per 3 ordini di ragioni.

I Orario di lavoro in regime di discontinuità, obblighi di registrazione nel LUL, permessi retribuiti, retribuzione e trasferte: errate interpretazioni



Le modalità/prassi di registrazione nel LUL seguite dalla MEGA TRASPORTI SRL e descritte al paragrafo D.3 implicano un triplice fraintendimento/errore di interpretazione delle disposizioni di legge e contrattuali.

> Il primo equivoco riguarda la definizione e le implicazioni dell'orario di lavoro discontinuo

Il lavoro discontinuo è comunque tutto lavoro e deve essere tutto retribuito. Invece la MEGA TRASPORTI SRL - presupposto il carattere discontinuo delle mansioni, asseritamente in applicazione dell'art. 11 quinquies sistematicamente, tutti i giorni, per tutti i drivers, defalca/sottrae dall'orario di lavoro registrato nella Sezione Presenze del LUL e dalla retribuzione liquidata nella Sezione Paghe del LUL una porzione dell'orario di lavoro (pari ad un'ora di lavoro o meno di un'ora) ricompreso tra le timbratura di inizio e di fine attività (depurato dalla pausa pranzo di 30 minuti). Ammessa e non concessa la discontinuità delle mansioni dei drivers, tenuto conto del riproporzionamento su base giornaliera (part-time verticale) del limite dell'orario ordinario di lavoro (44 ore settimanali, 9 ore giornaliere x 4 giornate), la MEGA TRASPORTI SRL avrebbe dovuto comunque registrare e retribuire come tutto orario di lavoro ordinario l'intero orario di lavoro ricompreso tra la timbratura di inizio e di fine (al netto della sola pausa pranzo di 30 minuti) fino a 9 ore giornaliere, riconoscendo le maggiorazioni per lavoro straordinario solo dopo la nona ora...."

> Il secondo equivoco riguarda l'utilizzo dei permessi retribuiti ROL
In base al CCNL Autotrasporto merci e Logistica i drivers della MEGA TRASPORTI SRL (part-time verticale) maturano 0,28555 ore di permesso retribuito ROL ogni giornata lavorata. Come descritto al paragrafo D.3, la MEGA TRASPORTI SRL defalca/sottrae sistematicamente un'ora lavorata (oltre alla mezz'ora di pausa pranzo) dall'orario di lavoro



dei drivers ricompreso tra le timbrature di inizio e fine attività. Fino al mese di 04/2020 tutte le differenze in difetto dell'orario così depurato/ridotto rispetto alle 8 ore contrattuali ovvero dell'orario effettivo rispetto alle 9 ore pretese, differenze orarie che sono state lavorate dai driver; sono state sì retribuite nell'immediato MA attingendo ai permessi retribuiti ROL, così:

- ° riducendo il monte ore permessi a disposizione dei lavoratori per le loro esigenze personali,
- ° riducendo la retribuzione differita spettante ai lavoratori alla cessazione del rapporto di lavoro e/o alla scadenza dei permessi.

> Il terzo equivoco riguarda i concetti/istituti di retribuzione e trasferta

.. Nell'art. 11 quinquies del CCNL Autotrasporto merci e Logistica la regolamentazione dell'orario di lavoro in regime di discontinuità (che è oggetto di retribuzione) e della trasferta è correttamente collocata su due piani/due punti diversi e separati. L'art. 11 quinquies è intitolato "disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G" e, rimandando alla contrattazione aziendale:

- al comma 2 ha esteso ai conducenti inquadrati al parametro retributivo G (drivers) la possibilità di allungamento del limite dell'orario ordinario di lavoro da 39 a 44 ore settimanali, in costanza e previa verifica della discontinuità dell'attività lavorativa;
- al comma 7 ha previsto il riconoscimento dell'indennità di trasferta di importo minimo di 10,00 euro al personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima allinea (drivers) che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale.

Si tratta in entrambi i casi di disposizioni specifiche per i drivers, derogatorie rispetto alla disciplina contrattuale generale,



Ma trattasi di previsioni distinte: il riconoscimento ai drivers dell'indennità di trasferta di importo minimo di e. 10,00 NON è connesso al regime di discontinuità e relativa estensione oraria (a parità di retribuzione), Ma unicamente all'effettuazione dell'attività al di fuori del territorio comunale. Al di là della circostanza (irrilevante) che sul tavolo della contrattazione dell'art. 11 quinquies la trasferta possa essere stata utilizzata quale "merce di scambio" rispetto alla discontinuità e connessa estensione del limite dell'orario ordinario di lavoro, non vi è alcun collegamento tra il comma 7 e il comma 2 dell'art. 11 quinquies.

I drivers sono lavoratori mobili impiegati in imprese di autotrasporto, che quotidianamente si spostano dalla sede di lavoro (sia pure per distanze contenute) e ne sopportano i disagi (stress e rischi della mobilità, pasti fuori casa, ecc.). Nel 2017 in sede di rinnovo del CCNL AUTOTRASPORTI con l'art. 11 quinquies le parti sociali hanno preso in considerazione una figura professionale quale quella del driver, in rapidissima espansione a seguito dello straordinario sviluppo del settore dell'e-commerce, e in deroga/ad integrazione della precedente disciplina della Trasferta per il personale viaggiante - hanno legittimamente previsto la possibilità di definire "a livello aziendale ... per il personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima allinea (driver), che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 co. 5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 10 €". Il precetto normativo contenuto al punto 7 dell'art. 11 quinquies fa riferimento al personale inquadrato al parametro retributivo G ma come requisito/condizione della prestazione lavorativa in regime di discontinuità disciplinata al punto 2, MA SOLO l'effettuazione dell'attività lavorativa al di fuori del territorio comunale.



Viceversa l'interpretazione/ la posizione della MEGA TRASPORTI SRL è che - in virtù della discontinuità dell'attività lavorativa riconosciuta dall'accordo sindacale aziendale, in applicazione dell'art. 11 quinquies - "viene richiesta una prestazione giornaliera di 9 ore (tolta la pausa di 30 minuti) di cui 8 ore vengono registrate come orario di lavoro e un'ora indennizzata come Trasferta" (dalla dichiarazione dei dirigenti MEGA del 05/10/2021): la trasferta indennizza la discontinuità. Peraltro, l'importo minimo di trasferta previsto dall'art. 11 quinquies e riconosciuto dalla MEGA TRASPORTI SRL, pari a € 10,00 nette a giornata, è facilmente scambiabile, anche da parte dei lavoratori, con la retribuzione oraria lorda di C. 9,78744 (+30 0/0 = € . 12,724).

Trattasi di un uso improprio della Trasferta, di uno scambio illegittimo che, ammesso e non concesso il carattere discontinuo delle mansioni, comunque:

- ° lede i diritti dei lavoratori che avrebbero avuto diritto al pagamento dell'ora di lavoro ordinario e della trasferta;
- ° lede i diritti di riscossione degli enti previdenziali e del Fisco depauperati dei contributi e dei tributi dovuti sulla retribuzione spettante per l'ora di lavoro ordinario non registrata/non retribuita ed indebitamente compensata con l'indennità di trasferta esente;
- ° lede le funzioni/ prerogative di controllo degli organi di vigilanza giacché la fotografia degli orari di lavoro nella Sezione Presenze del LUL NON è reale, ovvero una parte dell'orario di lavoro sfugge sistematicamente alla registrazione nel LUL..."

II. Mancato rispetto delle previsioni dell'art. 11 quinquies CCNL AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA nonché dell'accordo sindacale aziendale del 30/10/2019

L'art. 11 quinquies che ha esteso ai conducenti inquadrati nel parametro retributivo G (driver) l'applicazione del regime di



discontinuità previsto dall'art. 11 bis per il personale viaggiante inquadrato nei parametri A, B, C, E, F, ha vincolato la possibilità di estensione dell'orario settimanale da 39 a 44 ore alla verifica, con accordi collettivi aziendali, della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità. La discontinuità dell'attività lavorativa, caratterizzata dall'alternanza di periodi di lavoro e periodi di pausa/riposo nei quali il lavoratore possa reintegrare le proprie energie psico-fisiche, costituisce il presupposto ineludibile dell'estensione oraria, da verificare/dimostrare in concreto. Interpellate le parti per chiarimenti sulle modalità di sottoscrizione e sui contenuti dell'accordo aziendale del 30/10/2019, sono stati acquisiti agli atti del fascicolo ispettivo le seguenti precisazioni: "il regime di discontinuità può essere ricompreso anche per gli autisti dell'e commerce laddove non sia possibile misurare con certezza i tempi di attesa, inattività. Tale regime di discontinuità va verificato congiuntamente. Nel caso specifico della società MEGA TRASPORTI, essendo in presenza di una start-up, non c'erano elementi utili alla quantificazione di tali tempi. Pertanto si è definito temporaneamente per un anno il regime di discontinuità proprio per dare la possibilità alle parti di verificarlo nel corso del tempo. Purtroppo, però a causa del Covid non è stato più possibile effettuare l'incontro in data 26/05/2021 (dopo la scadenza dell'accordo e dopo l'avvio dell'accertamento ispettivo) la controparte datoriale ASSOESPRESSI ha chiesto un incontro all'O.S. FIT CISL () Essendo già passato diverso tempo dalla data di scadenza dell'accordo e non avendo potuto fare le verifiche del caso la FIT CISL MARCHE ha ritenuto opportuno non dare seguito alla richiesta aziendale". Alla luce delle dichiarazioni acquisite e degli accertamenti svolti, relativamente all'accordo sindacale aziendale sottoscritto in data 30/10/2019 tra i rappresentanti dell'ASSOESPRESSI, della MEGA TRASPORTI SRL (e della SERVIZI INTEGRATI SRL) e dell'O.S. FIT CISL è emerso che: in sede di



contrattazione aziendale di II livello, né all'atto della sottoscrizione dell'accordo né in corso di esecuzione, NON è stata effettuata alcuna concreta verifica dell'effettiva discontinuità dell'attività lavorativa dei drivers della MEGA TRASPORTI SRL che era condizione essenziale/ vincolante ai sensi dell'art. 11 quinquies; l'accordo sindacale aziendale del 30/10/2019: -NON misura/specifica i tempi di attività, inattività, riposo dei drivers; NON regola le modalità concrete di applicazione, limitandosi a: ° dichiarare la sussistenza del carattere discontinuo della prestazione lavorativa; ° prevedere il limite dell'orario ordinario di lavoro settimanale di 44 ore; ° prevedere l'erogazione di un'indennità di trasferta pari a €. 10,00; ° NON prevede esplicitamente alcuno dei meccanismi di decurtazione e compensazione dell'orario di lavoro messi in atto dalla ditta e descritti al paragrafo D.3.; ° NON risulta sottoscritto per adesione dalla maggioranza dei lavoratori interessati; l'accordo sottoscritto in data 30/10/2019 aveva decorrenza dal 01/11/2019 è scaduto in data 31/12/2020 in quanto: ° prevedeva unicamente il rinnovo espresso, SENZA possibilità di tacito rinnovo, SENZA clausole di ultrattività degli effetti fino a nuovo accordo. Ciò nonostante, come descritto al paragrafo D. 3, lo stesso modus operandi/ prassi di decurtazione dell'orario di lavoro dei drivers è stato riscontrato nell'intero periodo oggetto dell'accertamento da 09/2019 a 12/2021. La MEGA TRASPORTI SRL: > ha iniziato prima della decorrenza dell'accordo, > ha continuato anche dopo la scadenza dell'accordo, a decurtare l'orario di lavoro dei drivers ricompreso tra le timbrature di inizio e fine dell'attività lavorativa: - di 30 minuti a titolo di pausa pranzo; -di 60 minuti (salvo parziale tolleranza) dichiaratamente a titolo di "Trasferte art. 11 quinquies"...."

"III. Assenza dell'asserito regime di discontinuità della prestazione lavorativa



.."la discontinuità costituisce una situazione di fatto e/o una modalità concreta di svolgimento della prestazione lavorativa" e che "la distinzione tra le 2 ipotesi (lavoro continuo con orario settimanale di 39 ore e lavoro discontinuo con orario settimanale di 47 ore) è rinvenibile nella circostanza che il lavoratore discontinuo svolge in concreto e non già in base ad una valutazione astratta, un'attività la cui prestazione si caratterizza per attese non lavorate durante le quali è possibile reintegrare con pause di riposo le energie psico fisiche consumate". In generale l'esistenza di un accordo collettivo aziendale agevola la prova giudiziaria della discontinuità in quanto attesta la verifica (preventiva) dei tempi di lavoro, inattività, riposo, ecc., ma comunque, in ogni caso, la discontinuità della prestazione lavorativa deve essere specificatamente accertata/ dimostrata nel concreto e deve caratterizzarsi per l'alternanza tra periodi di lavoro e/o a disposizione del datore di lavoro e periodi di riposo intermedio..

.. con particolare riferimento alle modalità concrete di esplicazione dell'appalto e dell'attività di consegna, nel caso di specie dei drivers AMAZON assunti alle dipendenze della MEGA TRASPORTI SRL, nei fatti non si configura/ non è stato riscontrato né verificato (neppure in sede di accordo aziendale) alcun carattere di discontinuità nell'attività lavorativa in quanto:

la programmazione delle rotte e la loro remunerazione da parte di AMAZON è basata su un tempo stimato di completamento che tiene conto (algoritmo AMAZON) dei tempi di percorrenza, dei tempi di parcheggio, ricerca e attesa del cliente, dell'esperienza, delle capacità e delle performances del driver nella specifica zona assegnata;

il volume, la tipologia, la dislocazione e l'organizzazione delle consegne (algoritmo AMAZON) è tale da ottimizzare i tempi, consentire la qualità e sicurezza del servizio, ed escludere/minimizzare eventuali tempi morti/di inattività;



la durata della prestazione lavorativa giornalmente richiesta al driver è fissa e predeterminata in funzione del tempo stimato per il completamento della rotta assegnata (es. rotta XL = 9 ore + pausa, rotta XXL = 9,5 ore + pausa), interamente scandita dalle procedure e dall'algoritmo AMAZON;

dalla timbratura di inizio a quella di fine dell'attività lavorativa, i drivers sono continuativamente/ ininterrottamente: sul luogo di lavoro (furgone), responsabili delle condizioni del mezzo e del carico assegnato, -geolocalizzati dal software AMAZON, costantemente monitorati/controllati nei tempi di movimento, di sosta, ecc, impegnati nello svolgimento dell'attività di consegna, a disposizione del datore di lavoro anche dopo il completamento della rotta;

unica pausa sul lavoro concessa ai drivers è la pausa pranzo di 30 minuti che i drivers possono fruire discrezionalmente nell'arco della giornata lavorativa e che comunque viene defalcata/scalata in automatico da parte del datore di lavoro effettuazione della stessa: peraltro non essendo prevista una fascia oraria fissa per la sospensione dell'attività lavorativa da parte dei drivers e dei dispatcher, né l'obbligo di smarcatura/comunicazione dell'avvio e della fine della pausa pranzo, i drivers sono teoricamente raggiungibili e a disposizione del datore di lavoro durante l'intera giornata e anche durante l'interruzione (break) che legittimamente si concedono;

sono orario di lavoro a tutti gli effetti:

- i tempi di preparazione e controllo del furgone sul luogo di lavoro (peraltro antecedenti la timbratura);
- i tempi di carico e scarico del furgone;
- i tempi di guida, incluse le code nel traffico e/o eventuali tempi di ricerca degli indirizzi o dei civici dei destinatari non perfettamente geolocalizzati;
- i tempi materiali di effettuazione delle consegne, inclusi eventuali tempi necessari a telefonare al destinatario non presente



all'indirizzo e riceverne indicazioni per la consegna, i tempi di attesa del cliente che scende le scale ovvero i tempi per la consegna al piano richiesta dal cliente anziano o impossibilitato a muoversi, ecc.;

-eventuali tempi di attesa delle indicazioni per il rientro in Station dopo il completamento della rotta giornaliera, dovendo i drivers restare sul furgone, fermi in una determinata zona, a disposizione del datore di lavoro per essere eventualmente mandati in supporto di colleghi in difficoltà ovvero in ritardo nel completamento della rotta;

- eventuali tempi di inattività e/o pause brevi durante l'arco della giornata lavorativa, essendo : -occasional, non costanti né prevedibili; -subordinati alla condizione di anticipo/regolarità rispetto alla tabella di marcia, a sua volta funzione di numerose variabili quali il numero di stop e di chilometri da percorrere, la tipologia delle strade, il traffico, i ripassi da fare, eventuali incidenti di percorso (es. geolocalizzazioni imprecise), ecc.; discrezionali, dipendenti dalle valutazioni e caratteristiche personali (anche umane e psicologiche) del driver: esperienza, ansia da prestazione, aspettative rispetto al rinnovo contrattuale, ecc; nell'interesse/per l'utilità del datore di lavoro, costantemente monitorati dall'azienda, concessi/autorizzati/richiesti dai dispatchers, -finalizzati alla gestione (distribuzione uniforme della rotta, funzionali alla congruità dei tempi reali rispetto ai tempi stimati dall'algoritmo AMAZON (anche parametro di determinazione del corrispettivo fatturato per la rotta); obbligati, non potendo il driver concludere la giornata lavorativa e rientrare alla Station prima dell'orario programmato e dell'autorizzazione del dispatcher, neppure in caso di completamento anticipato della rotta e di assenza di esigenze di supporto ad altri drivers.

Concludendo, i drivers della MEGA TRASPORTI SRL hanno un orario di lavoro preciso e predeterminato che è:



> in via generale, tolta la pausa pranzo di 30 minuti, di 9 ore al giorno nelle giornate infrasettimanali e di 8 ore la domenica;

> richiesto/ stimato a priori per il completamento delle rotte assegnate dalla Committente AMAZON alla MEGA TRASPORTI SRL;

> base di calcolo dei corrispettivi fatturati dalla MEGA TRASPORTI SRL alla Committente AMAZON;

> interamente scandito dalle procedure aziendali e dall'algoritmo/software AMAZON: convocazione, adempimenti preparatori, chiamata per la wave, autorizzazione a partire, consegne con il device, comunicazione di fine rotta, attesa istruzioni e/o autorizzazione per il rientro, rientro in Station, restituzione bags e mancate consegne, identificazione e controllo mezzo;

> interamente monitorato/controllato dal software AMAZON e dai dispatcher: accelera le consegne perché sei in ritardo, procedi così, rallenta un po' perché sei in anticipo, lascia perdere quell'indirizzo e procedi, vai in supporto, ricevi il supporto, ecc.;

> interamente a disposizione del datore di lavoro MEGA TRASPORTI SRL: percorrenza distanze e svolgimento delle consegne, vigilanza sul mezzo e sul carico, attuazione/gestione dei tempi di lavoro stimati/richiesti dalla Committente AMAZON e a questa fatturati. Il lavoro dei drivers è quindi da ritenersi nei fatti continuativo, privo di qualsiasi carattere di discontinuità. Pertanto, oltre alla retribuzione imponibile per la 9° ora di lavoro comunque dovuta anche in caso di discontinuità delle mansioni (vedi argomentazioni al punto I del presente paragrafo), sono dovute le maggiorazioni imponibili per lavoro straordinario dopo l'8° ora di lavoro.

D.6. Quantificazione della retribuzione imponibile omessa e addebito contributivo

Per tutto quanto sopra esposto si è provveduto alla quantificazione della retribuzione imponibile omessa/non denunciata nel periodo da 09/2019 a 12/2021 sulle differenze di orario ordinario e



straordinario di lavoro non registrate nel Libro Unico del Lavoro di tutti i drivers che hanno svolto/timbrato (anche saltuariamente) l'attività lavorativa presso la sede/unità locale di Ancona (cfr. pag. 40 del verbale).

CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Dei lavoratori impiegati dalla Mega Trasporti srl presso le sedi di Ancona - Camerano, di cui la ditta ha fornito i Lul ed i tabulati delle timbrature, n. 35 sono risultati inquadrati/assunti come apprendisti. Tutti gli apprendisti, eccetto due, sono stati assunti con la mansione di driver autista.

.. E. 2. Formazione, Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e Retribuzione degli apprendisti MEGA TRASPORTI SRL Dalle dichiarazioni acquisite, dall'esame della documentazione aziendale e degli archivi informatici è emerso quanto segue.

1) La MEGA TRASPORTI SRL prima di 06/2019 non ha avuto in forza apprendisti; nella seconda metà dell'anno 2019 ha stipulato n. 55 contratti di apprendistato, mentre nel 2020 e 2021 le nuove assunzioni di apprendisti sono state complessivamente 10. Di tutti gli apprendisti assunti dalla MEGA TRASPORTI SRL, n. 35 hanno prestato attività presso la sede di ANCONA-CAMERANO, dopo l'apertura a 09/2020, per tutto o parte del periodo di apprendistato. La durata del periodo di apprendistato evincibile dai progetti formativi è di 36 mesi ancora non completamente decorsi. Nelle denunce contributive E-mens presentate dalla MEGA TRASPORTI SRL risulta, per gli apprendisti, il codice JO "apprendista con aliquota piena al 10%".

Dei 35 apprendisti assunti/impiegati presso la sede di ANCONA CAMERANO, quasi tutti assunti a 09-10/2019 in concomitanza con l'apertura della sede di via Sacco e Vanzetti n. 19, ad oggi solo 10 risultano ancora in forza alla MEGA TRASPORTI SRL per il completamento del periodo di apprendistato, presso la sede di ANCONA



CAMERANO o altra sede nel territorio nazionale. Gli altri 25 apprendisti hanno cessato il rapporto di lavoro prima della scadenza dell'apprendistato e del completamento del percorso formativo, con ben 9 apprendisti cessati/dimissionari nei primi 90 giorni del contratto (periodo di prova). Alcuni degli apprendisti cessati sono stati successivamente, a distanza di poco tempo, riassunti dalla MEGA TRASPORTI SRL come operai (es. BUOMPANE Giovanni, VILLANO Giovanni, TARQUINIO Jacopo)...

.... 2) I contratti individuali/comunicazioni di assunzione sottoscritti/e dalla MEGA TRASPORTI SRL con i lavoratori apprendisti e acquisiti/e agli atti del fascicolo ispettivo (consegnati/e dalla ditta in data 12/10/2020 e trasmessi/e nuovamente in data 25/10/2021) hanno un formato standard, sono identici tra loro e rispetto ai normali contratti/ lettere di assunzione relativi/e a dipendenti non apprendisti....

....Uniche differenze riscontrate tra i due contratti di assunzione - degli apprendisti e degli operai - sono:

la tipologia dell'assunzione dichiarata nell'oggetto, "a tempo indeterminato" nei contratti di assunzione degli apprendisti e a "a tempo determinato" negli altri;

i riferimenti normativi nell'oggetto, per entrambi i contratti quelli relativi alle modalità di assunzione e adempimenti successivi (citato art. 4 bis comma 2 D.Lgs. 81/2000 come sostituito dall'art. 40 co. 2 D.L. 112/2008), agli obblighi di informazione al lavoratore (citato art. 1 D.Lgs. 152/1997), ed in aggiunta - nei contratti ordinari / non di apprendistato - quelli relativi all'apposizione del termine e alla durata massima del contratto a tempo determinato (citato art. 19 e seguenti D.Lgs. 81/2015);

la qualifica indicata, "apprendista" in un caso e "operaio" nell'altro;

la durata, che nel caso dell'apprendistato è stata completamente omessa.



per il resto entrambi i contratti:

- sono estremamente scarni e fanno ampissimo e generico rinvio alla contrattazione collettiva di riferimento per la quantificazione della retribuzione e la regolamentazione del rapporto di lavoro in alcun modo specificate;
- prevedono (per i driver) un orario part-time verticale, per 4 giornate e 32 ore di lavoro settimanali;
- prevedono "mansioni: driver-autista" e "livello: G1".

I contratti di apprendistato stipulati dalla MEGA TRASPORTI SRL ed esibiti agli intestati organi di vigilanza, risultanti sottoscritti dai lavoratori e ad essi consegnati in copia in ottemperanza agli obblighi di informazione del lavoratore in capo al datore di lavoro: NON citano alcuna delle norme di legge contenenti la disciplina vigente in materia di apprendistato (articoli dal 41 al 47 del d.lgs. 81/2015);

in contrasto con quanto espressamente previsto dal comma 1 dell'art. 42 decreto citato e dall'art. 57 del CCNL Autotrasporto merci e Logistica dichiaratamente applicato, NON contengono alcun riferimento: all'esistenza di un progetto formativo, che avrebbe dovuto esservi contenuto mentre NON risulta neppure menzionato per relationem né allegato; al contenuto e al tipo di formazione prevista, elemento caratterizzante/essenziale del rapporto di lavoro; alla durata del periodo di formazione/apprendistato al termine del quale il datore di lavoro o il lavoratore possono recedere dal contratto con preavviso (che decorre dal termine del periodo di formazione) e, in mancanza, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; alla qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

1) A fronte della specifica richiesta dei progetti formativi inoltrata con verbale interlocutorio del 05/10/2021, la MEGA TRASPORTI SRL in data 25/10/2021 ha fatto pervenire n. 27 progetti formativi indentici, ciascuno di n. 21 pagine



comprehensive: della comunicazione del contratto di apprendistato professionalizzante (decreto dirigenziale n. 6 del 02/02/2018 Burc n. 10 del 05/02/2018), dell'autodichiarazione per datori di lavoro con capacità formativa interna; della scheda riepilogativa del progetto formativo con il numero di protocollo del piano (Regione Campania), i dati dell'azienda, i dati dell'apprendista e i dati del tutor; della scheda sintetica e delle schede dettagliate relative alla formazione in aula e on the job previste nell'annualità 1, nell'annualità 2 e nell'annualità 3.

I restanti 7 progetti formativi (ne manca uno) identici agli altri, sono stati recapitati dalla ditta in data 16/03/2021 a seguito di specifica richiesta del 14/03/2021.

I progetti formativi sono stati redatti secondo il format standard della Regione Campania e presentano un'identica struttura e un identico contenuto; identica è la formazione ivi prevista anche per i 2 apprendisti impiegati*dispatchera.

I progetti formativi si differenziano unicamente per:

il numero di protocollo del piano attribuito dalla Regione Campania, i dati dell'apprendista, tutti dati direttamente nella disponibilità dell'azienda: - nome e cognome, codice fiscale, luogo e data di nascita, indirizzo di residenza, - numero di telefono (indicato in tutti i progetti lo stesso numero di telefono fisso della sede aziendale), - indirizzo mail (indicati in tutti i progetti indirizzi aziendali quali a.flaqiello@invesqgroup.it nomecognome.amazon@gmail.com); - i dati del tutor: nome e cognome, codice fiscale.

Tutti i 34 progetti formativi prodotti in visione dalla MEGA TRASPORTI SRL agli intestati organi di vigilanza a seguito di specifica richiesta sono risultati datati 25/02/2020 o 30/05/2020, successivamente all'avvio dei contratti di apprendistato e, in molti casi, anche alla loro risoluzione...



I progetti formativi inviati dalla MEGA TRASPORTI SRL risultano sottoscritti unicamente dal datore di lavoro. Nei progetti NON risulta in alcuna parte alcuna sottoscrizione da parte dell'apprendista né per ricevuta / presa visione né per accettazione del progetto formativo. Non risulta provata, anche sulla base delle dichiarazioni acquisite, l'effettiva conoscenza/consapevolezza degli apprendisti dei contenuti del progetto formativo..

2) Il contratto di appalto stipulato tra la MEGA TRASPORTI SRL e la società committente AMAZON ITALIA TRANSPORT SRL in data 31/05/2019 prevede, in capo all'appaltatore e a spese dell'appaltatore, specifici obblighi formativi nei confronti del personale impiegato nell'attività di consegna. Con la sottoscrizione del contratto di appalto, al punto 2.1. la società appaltatrice MEGA TRASPORTI SRL si è obbligata a: Fornire una informazione/formazione adeguata al personale al fine di garantire che questo rispetti le politiche e i requisiti di volta in volta richieste/i da AMAZON (lett. K); Garantire che prima che un membro del personale sia assegnato ai servizi, abbia completato la formazione su salute, sicurezza e consegna richiesta da Amazon ("formazione sulla consegna di Amazon") da effettuarsi a spese della ditta (lett. L); Fornire, a proprie spese, un'adeguata formazione di introduzione e aggiornamento a tutto il personale in conformità con il programma di introduzione DSP di Amazon, ovvero a seguito di richiesta di un rappresentante Amazon o di un' "osservazione" a carico del proprio personale (lette.M); Registrare in un formato elettronico facilmente accessibile le informazioni riguardanti i membri del personale e non che sono stati assegnati ai servizi di consegna, che adempiono ai requisiti di cui all'allegato H e che hanno completato con successo tutta la formazione fornita loro: i "Registri della Formazione", che la ditta ha accettato di mettere a disposizione di Amazon in qualsiasi momento previa



richiesta, devono includere copie degli elenchi delle presenze, tutte le versioni dei materiali di formazione con la data di applicabilità della versione e gli eventuali certificati forniti (letti O).

3) Al punto 3.1. la MEGA TRASPORTI SRL si è inoltre impegnata a fornire al personale la formazione relativa all'uso dell'attrezzatura Amazon (smartphone/device Amazon e applicazione denominata "Coniglio").

4) La formazione pretesa dalla Committente AMAZON ITALIA TRANSPORT SRL è pertanto incentrata sulle politiche AMAZON, sulle procedure AMAZON e sull'utilizzo dei dispositivi e del software AMAZON. Essa inoltre riveste carattere saltuario/discontinuo essendo/dovendo essere propedeutica all'adibizione alle mansioni e/o di aggiornamento periodico e/o di "riparazione" di eventuali mancanze segnalate.

Diversa, almeno in parte, è la formazione pretesa a norma di legge e CCNL dal contratto di apprendistato:

°sul piano dei contenuti, dovendo ricomprendere anche contenuti a carattere trasversale e rispettare i progetti formativi predisposti dal datore di lavoro MEGA TRASPORTI SRL di cui viene sotto riportata la scheda sintetica (es. contrattualistica del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori, informatica, lingua inglese, comportamenti civici e sociali, ecc.);

°sul piano della durata e dello sviluppo temporale, essendo previsto un numero di ore di formazione obbligatorie per ogni annualità oltre che per ogni tipologia e dovendo necessariamente occupare l'intero periodo di apprendistato: 40 ore in aula e 80 ore on the job per un totale di 120 ore in ogni anno di apprendistato.

Con l'allegato 2 ai progetti formativi ("autodichiarazione per datori di lavoro con capacità formativa interna") la MEGA TRASPORTI SRL, rinunciando alla richiesta di formazione esterna, ha dichiarato:



°di disporre internamente delle risorse umane, dei locali, delle attrezzature necessari allo svolgimento delle attività formative previste;

°di svolgere internamente tutte le 120 ore di formazione annue previste dal contratto di apprendistato professionalizzante e dai progetti formativi.

In riscontro a specifica richiesta con verbale interlocutorio del 02/03/2022, la MEGA TRASPORTI SRL in data 16/03/2022 ha prodotto n. 34 agende del percorso formativo (files pdf) che tuttavia sono risultate compilate in modo NON verosimile/ NON attendibile con firme non riconoscibili (scarabocchi) e indicazione di attività formative in aula in date per le quali dalle timbrature agli atti del fascicolo ispettivo risulta, contemporaneamente all'asserita formazione, lo svolgimento da parte del driver apprendista della normale attività di consegna con orari non compatibili.

Nei fatti, anche sulla base delle dichiarazioni acquisite, NON risulta provata/effettuata nei confronti degli apprendisti alcuna formazione diversa ed ulteriore rispetto a quella standard prevista da AMAZON ed effettuata nei confronti di tutti gli operatori (driver) non apprendisti.

.... Alcuni soggetti individuati come tutor sono risultati assunti dalla MEGA TRASPORTI SRL pressoché contemporaneamente o poco prima degli apprendisti loro affidati, e/o sprovvisti del prescritto requisito dell'anzianità triennale alle dipendenze della ditta.. Gli altri soggetti individuati come tutor sono risultati dipendenti della MEGA TRASPORTI SRL con la prescritta anzianità di servizio triennale o anche superiore.

..Sulla scorta della documentazione e delle dichiarazioni acquisite è emerso che:

per nessuno dei tutor già in forza alla MEGA TRASPORTI SRL formalmente trasferiti presso la sede di ANCONA da 09/2019 per affiancare apprendisti ivi assunti risultano inviate dalla ditta agli



ispettori verbalizzanti né il LUL né le timbrature che erano state espressamente richieste e sono state dichiaratamente prodotte per tutto il personale occupato presso la predetta sede (che ha timbrato in Ancona e classificato con Centro di Costo 09 AN AMAZON ITALIA);

i suddetti tutors asseritamente trasferiti presso la sede di ANCONA sono risultati NON conosciuti dal personale della sede..;

gli apprendisti drivers interpellati hanno dichiarato che non conoscevano il nome del tutor e/o delle persone con cui avevano fatto affiancamento (per qualche giornata) e che non conoscevano la persona indicata come proprio tutor nel progetto formativo..;

.. La quasi totalità dei 35 apprendisti della sede di ANCONA-CAMERANO elencati in testa al presente paragrafo, è risultata assunta per le mansioni di driver-autista. I drivers assunti dalla MEGA TRASPORTI SRL con contratto di apprendistato hanno svolto le stesse identiche mansioni degli altri drivers non apprendisti, con gli stessi orari e le stesse modalità: come loro da soli sul furgone, come loro con l'utilizzo del device AMAZON e sotto il costante coordinamento e controllo dei dispatcher. L'esame del contratto di appalto e delle fatture ha evidenziato che le rotte assegnate e svolte dai drivers apprendisti sono le stesse assegnate agli altri drivers non apprendisti:

Tutte programmate dal Software AMAZON in base ai medesimi criteri/parametri tra cui le performances pregresse del driver;

Fatturate alla Committente AMAZON con il medesimo corrispettivo.

.. Anche la fase lavorativa iniziale viene sistematicamente gestita in modo identico nei confronti dei drivers apprendisti e dei drivers non apprendisti, con la sperimentazione / ricerca delle rotte /zone più confacenti e il graduale accrescimento del numero delle consegne sia per gli apprendisti che per i non apprendisti..

.. Anche l'esame puntuale del LUL ha evidenziato totale uniformità di trattamento degli apprendisti rispetto ai non apprendisti. Innanzitutto anche per la generalità degli apprendisti (tranne 2 soli



casi e solo nei primi mesi) nel campo qualifica non risulta indicato "apprendista" bensì, come per tutti gli altri, "driver-autista" o "impiegato-dispatcher".

Inoltre nei fatti ai drivers (o impiegati) apprendisti risulta erogato dalla MEGA TRASPORTI SRL lo stesso stipendio spettante ed erogato ai drivers (o impiegati) non apprendisti in quanto la ditta ha SI' registrato/liquidato come previsto una retribuzione ridotta (peraltro sulla base di percentuali non corrispondenti a quelle previste dal CCNL) MA ha colmato/coperto con un superminimo la differenza rispetto alla retribuzione ordinaria degli operai qualificati. Di seguito alcuni stralci di buste paga di driver apprendisti (il primo e il terzo) e non apprendisti (il secondo e il quarto):... Dal mese di 09-10/2021 0 dal differente mese di maturazione del biennio di servizio, la MEGA TRASPORTI SRL ha riconosciuto gli scatti di anzianità anche agli apprendisti rimasti in forza, benché elementi della retribuzione tipici del lavoro qualificato e nella generalità dei CCNL non spettanti agli apprendisti.

Gli ispettori hanno dunque ritenuto che "Nel caso di specie gli apprendisti della MEGA TRASPORTI SRL impiegati presso la sede di ANCONA CAMERANO, nella generalità/maggioranza dei casi adibiti alle mansioni di driver: si trovavano nelle medesime condizioni di esperienza/ inesperienza professionale dei loro colleghi non apprendisti; hanno ricevuto, nella fase di avvio del rapporto di lavoro, la medesima formazione dei drivers non apprendisti; sono stati assunti per lo svolgimento delle medesime mansioni con previsione a priori della medesime prestazioni, per tutti (apprendisti e non apprendisti) ridotte nella fase iniziale/di inserimento (salvo poi essere mandati a supporto di altri in caso di conclusione anticipata) e progressivamente crescenti fino a divenire piene; hanno svolto la medesima attività ovvero le medesime rotte, con le medesime modalità (furgone, attrezzature, orari, ecc.); hanno



ricevuto la medesima retribuzione dei colleghi qualificati, corrispondente alla retribuzione tabellare piena prevista per il livello GI ivi inclusi anche gli scatti di anzianità propri/specifici dei dipendenti qualificati.

.. La parità retributiva di fatto realizzata dalla MEGA TRASPORTI SRL tra apprendisti e qualificati attraverso il riconoscimento in busta paga agli apprendisti di un superminimo esattamente pari alla differenza tra la retribuzione tabellare dell'apprendista e la retribuzione tabellare dell'operaio qualificato è la "prova provata" della simulazione/ non genuinità della dichiarata natura formativa del contratto. L'azienda ha garantito/ha dovuto garantire in busta paga agli "apprendisti" la stessa retribuzione spettante ai colleghi qualificati, in quanto i pseudo apprendisti dovevano svolgere ab origine ed hanno effettivamente svolto lo stesso lavoro dei qualificati, sotto ogni profilo qualitativo (mansioni, modalità) e quantitativo (carico), e non avrebbero accettato di essere/risultare formalmente assunti come apprendisti se questo avesse significato per loro una minor retribuzione, precludendo però in tal caso all'azienda l'accesso alle agevolazioni contributive.. Per tutto quanto sopra, con riferimento ai 35 apprendisti generalizzati in testa al presente paragrafo E ed elencati nei prospetti allegati 4-5-6, assunti/occupati presso la sede di ANCONACAMERANO, si procede al disconoscimento delle agevolazioni contributive fruite dalla MEGA TRASPORTI SRL e all'addebito della contribuzione previdenziale e assicurativa piena..

Considerato dunque che tutti i lavoratori della Mega Trasporti s.r.l. impiegati con luogo di lavoro Ancona o Camerano, nel periodo in esame (dal 1.09.2019 al 31.12.2021), sono stati effettivamente impiegati nell'attività di trasporto e consegna a domicilio per conto dell'unica società committente Amazon Italia Transport s.r.l., ai sensi dell'art. 29 D. Lvo n. 276/03, quest'ultima società è stata individuata quale obbligata in solido con il datore di lavoro per i



contributi e premi evasi quantificati ed addebitato nel verbale impugnato, per l'importo complessivo di € 572.658,61, di cui € 318.066,47 a titolo di contributi ed € 254.592,14 a titolo di somme aggiuntive.

Dichiarazioni testimoniali

Così ricostruite le violazioni contestate alla Mega Trasporti, al fine di verificare la legittimità e fondatezza dei fatti sopra riportati, la cui validità è stata negata dalla società opponente, è stata svolta attività istruttoria.

Il teste citato dall'Inps **Cinzia Grizi**, ispettore del Lavoro presso la sede di Ancona, ha riferito le seguenti circostanze: ADR: ho redatto il verbale di accertamento nei confronti della Mega Trasporti all'esito degli accertamenti compiuti congiuntamente con gli ispettori dell'Inps e dell'Inail ADR: confermo il contenuto del verbale allegato agli atti ADR: l'ispezione è iniziata con l'accesso ispettivo del 29 settembre 2020 e si è conclusa il 2 maggio 2022 ADR: ha riguardato il periodo da settembre 2019 fino al 31.12.2021 ADR: gli accertamenti sono stati anche di natura testimoniale. Le dichiarazioni sono state acquisite quasi tutte in presenza. Circa sette dichiarazioni sono state acquisite attraverso formulari ADR: gli accertamenti si sono svolti in massima parte sugli atti ADR: l'attività di trasporto non ha seguito rallentamenti né sostanziali modifiche nel periodo della pandemia ADR: in quest'ultimo periodo i lavoratori hanno precisato che dovevano svolgere alcuni adempimenti tra cui sanificare il veicolo e non erano tenuti a far firmare la ricevuta di consegna al destinatario ADR: i drivers utilizzavano i furgoni. Su ogni furgone viaggiava un solo driver, questo sia nel periodo della pandemia ma anche nei restanti periodi ADR: al momento dell'assunzione il driver segue un periodo di affiancamento lavorando per qualche giorno con un collega; questo è stato riferito da alcuni



dipendenti. Questo affiancamento era previsto per i drivers di nuova assunzione, apprendisti e non apprendisti ADR: il device Amazon è collegato al cellulare del driver e segnala le consegne da eseguire ed i percorsi da fare ADR: le rotte Amazon sono predisposte secondo un tempo stimato di consegne di nove ore. Quindi sono inserite un numero di consegne che possono essere completate nell'arco di nove ore ADR: l'unica pausa riconosciuta era quella di 30 minuti. Nell'arco delle 9 ore i drivers potevano fare brevi pause per, ad esempio, prendere un caffè o andare in bagno, ma erano comunque a disposizione dell'azienda, costantemente monitorati e sempre responsabili del carico trasportato e del furgone ADR: al termine delle consegne i drivers per rientrare dovevano aspettare l'ok dell'azienda ed eventualmente andare a supporto di altri colleghi. Non potevano infatti rientrare prima delle nove ore ADR: il driver usava un badge ad inizio e fine attività ADR: con riguardo ai contratti di apprendistato abbiamo valutato tutti i rapporti intrattenuti presso la sede di Ancona anche quelli che avevano avuto una durata minima ADR: per esaminare i rapporti di apprendistato abbiamo ascoltato i lavoratori ed inviato i formulari ma abbiamo soprattutto compiuto un esame sulla documentazione acquisita. Abbiamo ad esempio rilevato nel contratto di assunzione la mancanza del progetto formativo e della dicitura "apprendista" e dei riferimenti normativi ADR: i progetti formativi trasmessi successivamente dalla Mega Trsporti erano privi della firma del lavoratore ADR: sono stati sentiti anche i tre referenti aziendali ADR: L'accesso ispettivo è stato fatto presso la sede di Ancona (aperta fino a maggio 2021); dopo maggio 2021 è stata aperta la sede Amazon di Camerano. La Mega Trasporti disponeva di un'area parcheggio a Camerano dove sostavano i furgoni. I lavoratori timbravano alla partenza dal parcheggio. ADR: i drivers apprendisti avevano le stesse rotte dei drivers non apprendisti con un tempo stimato di nove ore. Dall'esame delle buste paga è emerso che gli apprendisti, attraverso il riconoscimento di un



super minimo, percepivano la stessa retribuzione dei drivers non apprendisti. ADR: nelle buste paga del 2019 e dei primi mesi del 2020 era indicata la voce apprendista che poi invece scompare nelle buste paga successive ADR: l'indennità di trasferta andava a coprire un'ora di lavoro che non era retribuita. La nona ora doveva invece essere retribuita almeno come lavoro ordinario anche in caso di discontinuità o come lavoro straordinario se non c'era discontinuità. Questa procedura era generalizzata ADR: questo meccanismo è stato applicato sia prima che dopo la scadenza dell'accordo aziendale di secondo livello ADR: l'indennità di trasferta andava retribuita ai dipendenti ma non poteva sostituire la retribuzione ordinaria ADR: abbiamo constatato che la formazione degli apprendisti era mancata sia nel periodo pandemico che nel periodo antecedente e quello successivo; o meglio gli apprendisti facevano la stessa formazione dei non apprendisti ADR: il numero e l'elenco delle consegne erano indicate al driver il giorno precedente e teneva conto dell'esperienza e della performance del driver e non differenziava invece tra apprendisti e non apprendisti ADR: la pausa pranzo di trenta minuti era goduta discrezionalmente dal lavoratore il quale sceglieva quando e dove usufruirla. L'azienda monitorava però i tempi di inattività ADR: la pausa pranzo era scalata in automatico anche se non era prevista una fascia oraria e non doveva essere comunicata ADR: i drivers erano continuamente monitorati ADR: i dipendenti hanno riferito che erano contattati quando erano fermi per troppo tempo; non hanno però specificato un arco temporale dopo il quale erano chiamati ADR: nell'ambito dell'indagine non abbiamo viaggiato coi drivers sul furgone noi ispettori abbiamo desunto che il raggiungimento di certi obiettivi era finalizzato al rinnovo del contratto, non essendo riconosciuti ai drivers premi. Erano invece previste penalità per la Mega Trasporti in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi ADR: il contratto stipulato tra Mega Trasporti ed Amazon è in inglese ed è stato da noi tradotto. Nel



verbale sono riportati alcuni articoli tradotti ADR: l'accordo aziendale di secondo livello che scadeva a dicembre 2020 non mi risulta rinnovato. Abbiamo chiesto il documento sia all'azienda che al sindacato e non ci è stato consegnato.

Il teste **Daniela Rossi**, segretaria generale della Fit Cisl Marche, ha affermato i seguenti fatti: ADR: il ccnl logistica all'art. 11 quinquies prevede che il regime di discontinuità possa essere applicato anche agli autisti dell'e-commerce. Successivamente è stato scritto un accordo sindacale tra le sigle sindacali e quelle datoriali in sede ministeriale in cui è stata prevista questa possibilità con orario di lavoro di 44 ore settimanali. ADR: con la Mega trasporti abbiamo sottoscritto il 30.10.2019 un accordo che prevedeva il regime di discontinuità. Non so poi se la società abbia applicato il suddetto regime ai suoi rapporti di lavoro ADR: l'accordo scadeva il 31 dicembre 2020. ADR: con noi l'accordo non è stato rinnovato ADR: so che il 23.11.2021 è stato sottoscritto un accordo di secondo livello nazionale per le aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione ultimo miglio per Amazon Italia Transport ADR: ribadisco che nel periodo dal 1.01.2021 al 22.11.2021 la Fit Cisl Marche non ha sottoscritto alcun accordo ADR: la natura discontinua del lavoro dei drivers è stata definita nell'accordo nazionale con validità a partire dal 1.01.2022 fino al 31.12.2024.

Il teste **Rita Pierro**, dipendente della Mega Trasporti da settembre 2019 fino a marzo 2021 con le mansioni di driver, ha così risposto alle domande : ADR: il sig. Michele Cavallaccio era un driver alle dipendenze della Mega Trasporti ADR: abbiamo entrambi cominciato l'attività verso la fine del 2019 ADR: per due giorni ho svolto il ruolo di tutor del sig. Cavallaccio il quale è uscito con me sul furgone. Abbiamo effettuato le consegne insieme. Gli ho quindi spiegato il funzionamento del software e lo svolgimento dell'attività lavorativa dal carico del furgone alla timbratura alla consegna dei



pacchi fino alla consegna del furgone ADR: l'affiancamento è durato due giorni ADR: il sig. Cavallaccio ha lavorato per la Mega Trasporti per meno di un anno ADR: lo vedevo la mattina al momento del carico dei furgoni ADR: al sig. Cavallaccio ricordo che era stata sospesa la patente di guida ma non so dire per quanto tempo. Quindi in questo periodo non ha lavorato ADR: non so se il sig. Cavallaccio sia stato in malattia. So che era assente dal lavoro ma pensavo a causa della sospensione della patente ADR: Il sig. Cavallaccio ha seguito una formazione in aula. Era spiegata la sicurezza sul lavoro ed in strada e l'uso del software ADR: l'aula si trova negli uffici della Mega Trasporti. ADR: non so chi impartisse le lezioni ADR: non so quante lezioni abbia seguito il sig. Cavallaccio. Fu lui a dirmi di aver seguito lezioni in aula ADR: In precedenza avevo già lavorato per la Salerno Trasporti ed avevo quindi già esperienza come driver. Non ho dunque dovuto svolgere alcuna formazione ADR: tutti i neo assunti della Mega Trasporti fanno un affiancamento di due giorni. Non so però dire chi fosse apprendista e chi no. ADR: nel periodo della pandemia non potendo viaggiare insieme si faceva una formazione teorica ADR: non so dire come si svolgeva questa formazione teorica ADR: i neo assunti con già precedente esperienza lavorativa non svolgevano formazione ADR: ricordo che i neo assunti apprendisti, a differenza dei non apprendisti, svolgevano lezioni in aula ADR: nel corso del rapporto ci sono comunicati eventuali novità ed aggiornamenti.

Il teste **Luigi Durante**, da settembre 2019 fino a maggio 2021 dipendente della Mega Trasporti come apprendista impiegato, ha riferito le seguenti circostanze: ADR: tutti i dipendenti neo assunti svolgevano formazione in aula che consisteva nel mostrare attraverso formati video le modalità di consegna. Erano riferiti i flussi del magazzino. ADR: una prima lezione era fatta sull'organigramma aziendale ADR: circa tre giorni di lezione erano invece svolte in aula dai referenti aziendali, dott. Stefano Capuano e Antonio di



Fraia ADR: la formazione consisteva anche in un affiancamento con un driver che durava circa 2-3 giorni ADR: i neo assunti apprendisti, oltre a seguire la formazione sopra descritta, erano seguiti da un tutor aziendale ADR: le lezioni erano uguali per i neo assunti apprendisti e per quelli non apprendisti ADR: le lezioni riguardavano anche la materia della sicurezza sul lavoro e sulla circolazione stradale ADR: nel periodo della emergenza pandemica le lezioni erano fatte da remoto ADR: non sono previsti premi per consegne eseguite prima dell'orario previsto ADR: i drivers nel corso del tragitto possono prendersi delle pause ADR: nelle lezioni l'azienda consigliava al personale viaggiante di godere di brevi pause per riposarsi ADR: i colleghi mi avevano poi detto di usufruire di pause nell'arco della giornata ADR: può succedere che il driver, per mancanza di segnale in alcune zone, sia off line e quindi non sia rintracciabile ADR: al driver è assegnata sempre la stessa zona ADR: io mi occupavo anche del controllo del personale viaggiante ADR: se il driver era fermo per più di mezz'ora lo contattavamo per verificare che non ci fossero problemi ADR: nel settembre 2019 oltre me erano stati assunti altri dipendenti come drivers ADR: il mio tutor è stato Stefano Capuano il quale nel settembre 2019 era già dipendente della Mega Trasporti nel settore amministrativo ma non so da quanto tempo ADR: la mia formazione in azienda è durata due giorni; poi ho svolto un ulteriore periodo di formazione ADR: ricordo di essere stato ascoltato dagli ispettori dell'Inps ADR: al teste sono rilette le prime righe delle dichiarazioni rese agli ispettori del lavoro di cui conferma il contenuto ADR: Preciso però di non aver svolto il ruolo di responsabile della sede di Ancona che era invece svolto da Stefano Capuano e da Attilio Sergi

Il teste di parte ricorrente **Rossella Mincona**, avendo lavorato per la Mega Trasporti s.r.l. da giugno 2020 fino a maggio 2021 prima come stagista e poi come impiegata addetta al settore amministrativo, ha reso le seguenti dichiarazioni: ADR: il mio stage è durato sei mesi



ed alla scadenza il mio contratto è divenuto a tempo determinato ADR: ho lavorato per la società ricorrente presso gli uffici della sede di Carinaro ADR: ricordo che presso la sede di appartenenza del corriere erano organizzati corsi di formazione ADR: nel giugno 2020 i corsi di formazione erano stati sospesi ed erano svolte lezioni on line ADR: il tutor era diverso a seconda del tipo di contratto col quale il driver era assunto ADR: personalmente ho sentito il tutor impartire le lezioni le quali concernevano il contenuto del contratto collettivo applicato e/o, nello specifico, del contratto stipulato con il neo assunto, le norme di sicurezza, le procedure relative alla consegna, le modalità di uso dell'attrezzatura fornita ADR: per gli apprendisti si svolgeva un apprendistato. L'apprendista driver per tutta la durata del contratto viaggiava con un altro dipendente esperto. ADR: Il neo assunto non apprendista svolgeva un affiancamento di circa 2-3 giorni che era organizzato dalla società su richiesta di Amazon ADR: con i drivers avevo rapporti con riguardo al lato amministrativo occupandomi ad esempio della consegna di busta paga ed in generale delle attività di front office ADR: i drivers nell'arco della giornata godevano di pause e svolgevano l'attività di consegna in modo autonomo. Era indicato un percorso per le consegne che non era però obbligatorio. Non c'era un termine entro il quale dovevano essere effettuate le consegne. I dipendenti più esperti viaggiavano da soli mentre gli apprendisti viaggiavano in coppia. Anzi preciso che nel periodo in cui sono stata dipendente della Mega Trasporti erano sospesi gli affiancamenti a causa dell'emergenza sanitaria e quindi gli apprendisti viaggiavano da soli ADR: non erano previsti premi in caso di particolare efficienza nelle consegne ADR: era possibile monitorare il tracciamento dei pacchi consegnati ADR: il driver era dunque piuttosto libero nel decidere il proprio percorso. Di solito la zona di percorrenza era sempre la stessa ADR: preciso che le circostanze sopra riferite riguardano la sede di Carinaro ADR: preciso però che le modalità operative dell'azienda



erano le stesse presso le diverse sedi ADR: l'affiancamento del driver durava per l'intera giornata ADR: se il driver terminava in anticipo le consegne rispetto all'orario stabilito poteva o tornare in sede, o occuparsi di adempimenti personali o fare da supporto ad altro driver. Egli era comunque retribuito per l'intero orario di lavoro ADR: per la formazione teorica svolta on line il driver poteva anche seguire la lezione presso la propria residenza mentre la formazione pratica era svolta presso la sede di assunzione.

Il teste di parte ricorrente **Stefano Capuano**, dipendente della Mega Trasporti s.r.l. da gennaio 2020 con la carica di dirigente aziendale presso la sede centrale sita a San Marcellino, ha precisato i seguenti fatti: ci sono due tipologie di rapporti dei drivers per conto di Amazon : o assunti con contratto a tempo indeterminato e/o a tempo determinato o assunti con contratto di apprendistato ADR: la formazione è diversa per le tipologie contrattuali ADR: l'apprendista driver prevede la formazione di un'agenda formativa per un periodo di 36 mesi che vede una formazione di tipo teorico ed una di natura pratica ADR: per l'apprendista la formazione teorica avviene in aula secondo moduli di formazione in cui sono trattati temi riguardanti la sicurezza sul lavoro, specifiche procedure operative, gestione delle emergenze su strada, modalità di utilizzo dell'attrezzatura, messa in sicurezza del vano di carico del furgone, tematiche concernenti l'applicazione del ccnl e dello specifico contratto di apprendistato concluso ADR: le lezioni sono svolte da un tutor o da più di uno. Il contratto di apprendistato prevede l'assegnazione di un tutor con indicazione del relativo nominativo. Le lezioni sono svolte in sede. ADR: durante l'emergenza Covid è stata fatta una informazione da remoto. Il tutor era in sede ed i neo assunti rimanevano presso il luogo di residenza ADR: la formazione teorica dura per l'intero periodo dell'apprendistato e la frequenza dipende dal periodo dell'anno, dipende anche dalla lunghezza dei moduli di formazione ADR: la formazione pratica era svolta invece tramite affiancamento di



un tutor più esperto quindi l'apprendista viaggiava con un driver esperto. L'apprendista in genere viaggia col tutor per l'intera durata dell'apprendistato (ossia 36 mesi) ADR: tramite l'ausilio di supporti informatici ed il lavoro del responsabile Amazon è stabilita l'area di consegna ADR: il driver quindi assume le consegne dell'area di appartenenza per la singola giornata. Il driver ha una finestra operativa entro la quale deve operare. ADR: nel caso di specie il contratto prevede un impegno settimanale di 40 ore; trattandosi però di attività discontinua come riconosciuta dal cc, è consentita l'estensione dell'attività lavorativa a 44 ore settimanali ADR: nell'arco della giornata il driver gode di pause che gestisce in autonomia. Il contratto base prevede la pausa pranzo; in virtù del riconoscimento dell'attività discontinua il driver può gestirsi in autonomia il proprio tempo e distribuire ulteriori pause nell'arco della giornata ADR: la presa in carico dei pacchi è in relazione anche all'esperienza del driver ADR: l'obiettivo è quello di soddisfare il cliente effettuando il maggior numero di consegne ma sempre tenendo conto delle capacità del driver ADR: se il driver termina prima del previsto le consegne, se non vi è necessità di dare supporto ad altri colleghi, può tornare in sede e terminare l'attività ADR: i dipendenti non sono geolocalizzati. Quello che invece si segue è la consegna ed il momento in cui la consegna è effettuata. Quindi è lo stato della consegna ad essere tracciato ADR: il driver gestisce in autonomia l'attività ed è comunque collegato in caso di esigenza con il responsabile operativo ADR: l'apprendista oltre a guidare il furgone prende in consegna un numero di pacchi inferiore a quelli del dipendente esperto ADR: l'apprendista per il 90% del tempo è affiancato dal tutor. Ci sono delle fasi in cui si prova su un'area ristretta a lasciarlo in autonomia anche per verificare le conoscenze e le abilità apprese ADR: il rapporto con Amazon è disciplinato dal contratto. Nel corso del rapporto non ci sono mai state lamentele rilevanti da parte del cliente Amazon.



Il teste **Michele Greco**, avendo lavorato per la Mega Trasposti s.r.l. all'incirca nel 2022 per circa un anno, ha fornito le seguenti risposte: ADR: all'inizio ho lavorato come magazziniere, per circa due mesi; poi ho lavorato come driver ADR: come driver arrivavo verso le ore 8,30, a volte anche più tardi, dipendeva dall'orario di uscita ADR: la tabella con gli orari di uscita era inviata su un gruppo di lavoro whatsapp ADR: era previsto anche un orario di rientro ADR: non so da chi era predisposta la tabella degli orari ma era inviata dai referenti sul gruppo whatsapp ADR: viaggiavo su un furgone da solo ADR: i drivers all'inizio viaggiano con un collega più esperto il quale spiega come si svolge il lavoro ADR: io invece ho sempre viaggiato da solo a causa dell'emergenza Covid ADR: tramite un'applicazione il driver arriva al punto di consegna ADR: nell'arco della giornata erano previste circa 130-140 consegne. Ciò dipende anche dalla zona; se, ad esempio, si tratta di una zona complicata, sono previste meno fermate ADR: nell'arco della giornata godevo di una pausa pranzo, di cui non ricordo la durata ADR: oltre la pausa pranzo, era possibile fermarsi durante il tragitto ADR: c'era un tempo massimo entro il quale si dovevano eseguire le consegne. Se non si terminava entro quell'orario, la società mandava qualcuno in aiuto oppure si rientrava in sede senza aver consegnato tutti i pacchi ADR: non ricordo se il driver è geolocalizzato. In sede però possono seguire la consegna dei pacchi e capire a che punto è il driver ADR: l'attività da svolgere è piuttosto semplice in quanto l'applicazione ti conduce fino all'abitazione del cliente ADR: non avendo potuto viaggiare con un collega mi è stato spiegato, prima di cominciare l'attività, come si svolgeva il lavoro ed ho anche sostenuto un test ADR: ho fatto un esame teorico ADR: non so precisare se ero stato assunto come driver apprendista o come driver non apprendista ADR: non so se poi i colleghi abbiano ripreso a viaggiare in coppia ADR: quando mi fermavo per una pausa non dovevo comunicarlo ADR: talvolta la società mi ha contattato per dirmi che ero in anticipo sui tempi o



per dirmi che ero nei tempi corretti per le consegne ADR: poteva quindi anche capitare di rientrare in sede con pacchi non consegnati ADR: tra l'orario di uscita e quello di rientro passavano all'incirca 8 ore ADR: ad una certa ora, dalla sede ti dicono di rientrare ADR: nel caso in cui finivo di consegnare i pacchi in anticipo, non potevo rientrare in sede ma dovevo aspettare l'orario di rientro. A quel punto, o mi fermavo o andavo in aiuto di qualche collega in ritardo ADR: per il rientro seguivo l'orario prestabilito nella tabella ADR: nella tabella era indicato sia l'orario di uscita che quello di rientro ADR: se si usciva più tardi, era assegnato un numero di pacchi inferiore ADR: mi sembra che l'orario di rientro fosse sempre lo stesso ma ora non ricordo con precisione ADR: il carico dei pacchi sul furgone era fatto da noi driver ADR: finito il carico, aspettavamo l'ok del dispatcher e partivamo ADR: era poi l'app che ci guidava nel percorso ADR: il percorso non ci era comunicato in anticipo ADR: al driver era assegnata di solito sempre la stessa zona di percorrenza ADR: non so se presso la società erano presenti driver apprendisti ADR: ricordo di essere stato sentito dagli ispettori circa tre anni fa ADR: come magazziniere ho lavorato per 6 ore mentre come driver ho lavorato per un numero superiore di ore ADR: la tabella con gli orari era comunicata il giorno precedente sempre tramite il gruppo whatsapp ADR: timbravamo il cartellino sia in entrata che in uscita ADR: nelle prime corse mi sono stati affidati pochi pacchi. Poi il numero si è stabilizzato intorno ai 130. ADR: durante le pause potevo anche scendere dal furgone, il quale però rimaneva sempre sotto la mia custodia ADR: il dispatcher poteva verificare quando il giro era terminato ADR: quando prendevo una pausa, non ero tenuto ad avvertire ADR: visto che ero piuttosto veloce nella consegna dei pacchi riuscivo nel corso della giornata a godere di alcune pause ADR: se la pausa è troppo prolungata, il dispatcher ti contattata per sapere se è accaduto qualcosa.



Infine, il teste **Sagliano Michele**, il quale ha lavorato per la Megatrasporti circa 6 anni fa per circa 7/10 giorni, ha ricordato le seguenti circostanze: Durante questo brevissimo periodo ho ricevuto una formazione sia presso la sede di Ancona che quella di Sant'Antimo o Caivano, non ricordo bene. ADR. Ho ricevuto sia una formazione teorica, con dei corsi tenuti in aula da un docente (nella mia aula c'erano circa trenta dipendenti), sia una formazione pratica, affiancando un altro dipendente durante lo svolgimento della sua attività di consegna. Durante tale pratica ho condotto anche io il furgone, mi sembra un solo giorno in cui sono stato solo. ADR: ho firmato un contratto, mi sembra di apprendistato. ADR: non ricordo gli orari di lavoro. ADR: quanto alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, eravamo dotati di un dispositivo mobile che indicava i punti cui effettuare le consegne ed il relativo percorso da seguire. Potevo chiamare un tutor in caso di bisogno. ADR: le consegne assegnatemi non erano numerose ed erano evase facilmente tra la mattina e il pomeriggio. ADR: potevo prendermi una pausa liberamente, ogni qual volta ne avessi l'esigenza. ADR: mi sono dimesso solo per la lontananza del posto di lavoro.

Con riguardo al verbale ispettivo allegato dall'INPS, va detto che i **verbali ispettivi**, in quanto redatti da pubblici ufficiali (tali sono gli ispettori dell'INPS, o dell'Ufficio Provinciale del Lavoro) sono atti pubblici e come tali facenti fede fino a querela di falso della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che l'ha formato, nonché dei fatti che il pubblico ufficiale medesimo attesta aver compiuto od essere avvenuti in sua presenza (Cass. 217\87, Cass. 5712/79). Viceversa la relazione conclusiva, poiché si sostanzia in una valutazione soggettiva del pubblico ufficiale circa fatti accertati, non ha quella particolare efficacia probatoria dell'atto pubblico e di conseguenza può essere liberamente valutata dal giudice di merito (Cass. 5712\79, Cass.4465/78).



Con riferimento al caso di specie, in considerazione della presunzione di legittimità che assiste gli atti amministrativi, tenuto conto degli accertamenti compiuti, della documentazione raccolta e dell'attività istruttoria svolta in questa sede, la relazione conclusiva dei verbali ispettivi, come sopra riportata, deve essere condivisa.

I fatti riscontrati dai funzionari nel corso dell'accertamento ispettivo e le violazioni segnalate nel verbale di accertamento impugnato, come sopra riportate, hanno infatti trovato conferma nella documentazione acquisita e nelle dichiarazioni rese dai testi ascoltati.

I testi hanno infatti confermato, in modo pressoché uniforme, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa come già descritta dai funzionari nel verbale ispettivo.

In particolare, è emerso che i lavoratori della Mega Trasporti s.r.l., durante l'orario di lavoro, fossero costantemente monitorati dal datore di lavoro ed, anche nei periodi di inattività, fossero obbligatoriamente a disposizione di quest'ultimo e del suo potere direttivo ed organizzativo. I lavoratori, dunque, esclusa la mezz'ora concessa per la pausa pranzo, non disponevano in modo autonomo di tempo per le proprie esigenze personali.

Deve dunque escludersi che, nel caso di specie, possa ravvisarsi un'ipotesi di lavoro discontinuo.

Sul punto infatti la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "La non contestata natura subordinata del rapporto di lavoro esclude qualsivoglia autonomia organizzativa del prestatore sulla base di una disposizione di risultato, giacché l'obbligazione a carico del prestatore di lavoro subordinato ex art. 2094 e ss. c.c. è di mezzi e non di risultato; in tal caso il corrispettivo dovuto, ossia la retribuzione spettante al lavoratore, va commisurato alla durata temporale della messa a disposizione delle energie lavorative. Ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, la disposizione di cui



all'art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 66 del 2003, attribuisce un espresso e alternativo rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva, ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro, di talché va considerato come orario di lavoro l'arco temporale comunque trascorso dal lavoratore medesimo all'interno dell'azienda (ovvero nella specie all'esterno) nell'espletamento di attività prodromiche ed accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni affidategli, ove il datore di lavoro non provi che egli sia ivi libero di autodeterminarsi, ovvero non assoggettato al potere gerarchico", aggiungendo che "Va computato nell'orario di lavoro, anche a fini retributivi, il tempo in cui il prestatore di lavoro si trova costantemente a disposizione del datore di lavoro, lontano dalla propria abitazione, per lo svolgimento immediato di attività lavorativa" (cfr. ord. Cass. n. 24828/18).

A ciò si aggiunga che "Nell'ipotesi di lavoro discontinuo, caratterizzato da attese non lavorate, durante le quali il dipendente può reintegrare con pause di riposo le energie psico-fisiche consumate, è configurabile l'espletamento di lavoro straordinario solo allorquando, malgrado detta discontinuità, sia convenzionalmente prefissato un preciso orario di lavoro ed il relativo limite risulti in concreto superato, occorrendo, all'uopo, che venga fornita la prova relativamente a modalità e tempi del servizio prestato nell'arco di tempo compreso fra l'orario iniziale e quello finale dell'attività lavorativa, in modo da consentire di tener conto delle pause di inattività; oppure quando l'attività lavorativa prestata dal dipendente oltre il limite dell'orario massimo legale, non operante nei suoi confronti, sia, alla stregua del concreto svolgimento del rapporto di lavoro, irrazionale e pregiudizievole del bene dell'integrità fisica del lavoratore stesso. In particolare, assume rilevanza il criterio distintivo, consistente nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore, tra riposo intermedio, non



computabile ai fini della determinazione della durata del lavoro, e semplice temporanea inattività, computabile, invece, a tali fini: mentre nel primo caso, infatti, il lavoratore può disporre liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo anche se è costretto a rimanere nella sede di lavoro o a subire una qualche limitazione, nel secondo, pur restando inoperoso, è obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza di lavoro per ogni richiesta o necessità" (cfr. Cass. Sent. n. 1835/26).

Applicando dunque i richiamati principi alla fattispecie in esame appare evidente l'insussistenza della natura discontinua dell'orario di lavoro, rimanendo il driver, per l'intero arco della giornata lavorativa, a disposizione del datore di lavoro e non potendo egli usufruire del tempo di inattività per sue esigenze.

Ciò porta pertanto a ritenere corrette le contestazioni formulate dai funzionari all'esito dell'attività ispettiva in ordine all'orario di lavoro osservato dai dipendenti della Mega Trasporti s.r.l., alla registrazione di tale orario nel lul, all'erroneo uso dell'indennità di trasferta e dei permessi retribuiti, con conseguente ricalcolo della retribuzione imponibile e calcolo della contribuzione dovuta per questa omissione, come ampiamente rilevato nei passaggi del verbale sopra riportati.

Deve inoltre ritenersi non dimostrata la sussistenza di un effettivo periodo di apprendistato relativamente ai 35 contratti conclusi dalla Mega Trasporti s.r.l. nel periodo in contestazione.

A parte le lacune documentali, già evidenziate dagli ispettori verbalizzanti e confermate dal teste Cinzia Grizi, sulla base delle dichiarazioni rilasciate dai testi è possibile desumere che i neo assunti, apprendisti e non apprendisti, abbiano svolto le stesse mansioni, seguito il medesimo orario di lavoro, percepito identica retribuzione e, soprattutto, sia stata a loro fornita la medesima formazione teorico-pratica, durata solo pochi giorni (di solito due).



Dunque risulta non svolta una formazione ulteriore rispetto a quella base imposta da Amazon.

L'unico teste ad aver parlato di un'agenda formativa per un periodo di 36 mesi con una formazione di tipo teorico ed una di natura pratica è stato Stefano Capuano; considerato tuttavia che le dichiarazioni da quest'ultimo rese contrastano con le altre testimonianze raccolte e sono prive di riscontro documentale, devono ritenersi non attendibili.

Deve pertanto concludersi che correttamente i 35 contratti di apprendistato siano stati annullati con conseguente recupero delle agevolazioni indebitamente riconosciute, della contribuzione dovuta in misura piena e con ricalcolo della retribuzione imponibile per le ore non registrate nel Lul e non retribuite, così come effettuato anche per gli altri dipendenti.

Per le ragioni sin qui esposte, il ricorso non può essere accolto con conferma dell'avviso di addebito n. 328 2022 0004037357 000.

Infine, Amazon Italia Transport s.r.l. ha sostenuto l'insussistenza della responsabilità solidale, essendo il rapporto contrattuale con la Mega Trasporti regolato da un semplice contratto di trasporto, con conseguente inapplicabilità dell'art. 29 D.Lgs. n. 276 del 2003.

Invero il contratto stipulato tra le due società in data 31.05.2019 è riportato per stralci nel verbale per chiamata in solido del 2.05.2022.

Al fine di qualificare il contratto in esame può essere richiamato il principio consolidato affermato dalla giurisprudenza di legittimità secondo il quale "è configurabile un contratto di appalto di servizio di trasporto e non un semplice contratto di trasporto, allorché ci si trovi in presenza di un'apposita organizzazione di mezzi apprestata dal trasportatore per l'esecuzione del contratto, in relazione all'importanza e alla durata dei trasporti da effettuare; 12. connotati rivelatori di detta organizzazione sono, normalmente, da individuarsi nella molteplicità e sistematicità dei trasporti, nella



pattuizione di un corrispettivo unitario per le diverse prestazioni, nell'assunzione dell'organizzazione dei rischi da parte del trasportatore (Cass. n.18751 del 2018 e i precedenti ivi richiamati); 13. la presunzione di esistenza di un unitario contratto di appalto nel servizio di trasporto, anziché di una molteplicità di contratti di trasporto o sub trasporto, può essere utilmente invocata qualora le modalità di esecuzione dei trasporti medesimi, e, in generale, il comportamento delle parti, siano tali da evidenziare, a prescindere dai contenuti formali dei negozi predisposti dalle parti, un rapporto contrattuale unico ed onnicomprensivo, caratterizzato da continuità e predeterminazione delle rispettive prestazioni (v. Cass. n.18751 del 2018 cit.); 14. si ricava che al fine della configurabilità di un unitario contratto di appalto nel servizio di trasporto, occorre attribuire rilievo ad una serie di elementi presuntivi rivelatori del carattere unitario delle prestazioni consistenti in una serie di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo, non limitato all'esecuzione di singole e sporadiche prestazioni di trasporto, ma volto all'esecuzione di un servizio di trasferimento di carattere continuativo" (cfr. Cass. Ord. n. 6449/2020).

Con riferimento, dunque, al caso di specie, al di là del *nomen iuris* utilizzato, appare corretta la valutazione del rapporto negoziale con lo schema contrattuale dell'appalto di servizi di trasporto, in presenza della riscontrata avvenuta pianificazione, tra le parti, dell'esecuzione di una serie di trasporti, con carattere di prestazioni continuative, soggette ad una disciplina unitaria, finalizzata al raggiungimento del risultato complessivo rispondente alle esigenze del committente (beneficiario finale), non limitato all'esecuzione di singole e sporadiche prestazioni di trasporto.

Per i motivi sin qui esposti Amazon Italia Transport s.r.l. deve essere considerata obbligata in solido con Mega Trasporti s.r.l. per i contributi e premi evasi come quantificati nel verbale di accertamento del 2.05.2022.



Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.
La complessità della questione affrontata giustifica la fissazione del termine di giorni 30 per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

Rigetta il ricorso.

Rigetta l'atto di intervento volontario.

Condanna Mega Trasporti s.r.l. e Amazon Italia Transport s.r.l., in solido, alla refusione delle spese di giudizio liquidando le stesse in euro 24.591,00, oltre accessori come per legge.

Fissa in giorni 30 il termine per il deposito della motivazione.

Aversa 13.07.2026

