

Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice Dott.ssa Nicoletta Taiti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. **3545/2012** promossa da:

M G (C.F. _____), con il patrocinio dell'avv. **RUSCONI FABIO** e dell'avv. **RUSCONI FRANCESCO**, elettivamente domiciliato in **VIA DELLA CONDOTTA 12 50122 FIRENZE**, presso i difensori

PARTE RICORRENTE

contro

EQ S.P.A (C.F. _____), con il patrocinio dell'avv. **PESSI ROBERTO** e dell'avv. **MASSINI GIACOMO**, elettivamente domiciliata in **FIRENZE, LUNGARNO VESPUCCI N. 8 FIRENZE**, presso lo studio dell'avv **GIACOMO MASSINI**

PARTE RESISTENTE

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Parte ricorrente ha chiesto al Tribunale di accertare che lo stesso, dal dicembre 2008 e fino all'interruzione del rapporto di somministrazione, è stato stabilmente adibito allo svolgimento di mansioni superiori al livello di inquadramento e, per l'effetto, di condannare la convenuta a pagargli le differenze retributive maturate, da quantificarsi tramite Ctu contabile; di accertare e dichiarare che il contratto di somministrazione entro cui la convenuta lo ha utilizzato tra il 28.7.2008 e il 30.6.2010 - ovvero quello del 5.7.2010 e/o del 11.10.2010 - era nullo e/o illegittimo e, ex artt 21 e/o 27 D.l.vo n. 267/2003, di dichiarare la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato fin dal 25.7.2008 o dalla diversa data di giustizia; per effetto dell'accoglimento della domanda che precede di condannare la convenuta al pagamento in suo favore di tutte le retribuzioni maturate e non



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

percepite dal 30.12.2010 o dalla diversa data di giustizia, sulla base di una retribuzione globale unitaria corrispondente a € 2.273,01 (nel caso di riconoscimento del 3° livello) ovvero, in ipotesi, ad € 2.144,90, ovvero, in ipotesi gradata, ad € 2.033,40; ove ritenuto applicabile il comma 5 dell'art. 32 D.l.vo n. 183/2010, di condannare la convenuta al pagamento in suo favore dell'indennità ivi prevista nella misura massima o in quella ritenuta di giustizia; per effetto dell'accoglimento delle domande che prececono, di condannare la convenuta a riammetterlo in servizio con formale inquadramento nel 3° livello della 3° Area professionale del CCNL applicato o, in ipotesi, nel 2° livello della medesima 3° Area professionale, assegnandogli mansioni congrue con il livello contrattuale spettante e corrispondendogli la relativa retribuzione; di condannare alla regolarizzazione della posizione previdenziale e assicurativa; di maggiorare tutte le somme di interessi e rivalutazione monetaria. Con vittoria di spese di lite.

Si è costituita Eq spa (già Eq spa) che ha concluso, in via preliminare, per accertare e dichiarare il suo difetto di legittimazione passiva, con riferimento alle doglianze relative ai contratti di somministrazione stipulati con Ma spa e il ricorrente e/ o comunque disporre l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tale ultima società; in subordine, di accertare e dichiarare la Ma spa unica responsabile in ordine alle richieste risarcitorie formulate nei confronti di Eq spa. Nel merito, di respingere tutte le domande del ricorrente siccome infondate in fatto e in diritto, mandandone assolta la società resistente. Con vittoria di spese di lite.

Effettuata istruttoria documentale e testimoniale, concesso termine per note, all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa con dispositivo e contestuale motivazione pubblicamente letto.

Si danno qui per riportate le analitiche argomentazioni in fatto e in diritto svolte da parte ricorrente e parte resistente.

ECCEZIONE DI DECADENZA.

La convenuta ha sollevato eccezione di decadenza ex art. 32 L. n. 183/2010 per omessa impugnazione stragiudiziale dei contratti di somministrazione entro il termine di giorni 60, considerato che - scaduto l'ultimo contratto, in data 31.12.2010 - la parte non ebbe a sollevare alcuna contestazione.

Sul punto, appare calzante al caso di specie la recente sentenza della Suprema Corte che - con riferimento ad un caso in cui tutti i contratti di somministrazione, ad eccezione dell'ultimo, si erano già conclusi alla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010, escludendo, per i primi, l'applicabilità del nuovo regime delle decadenze ivi previsto, ritenendo soggetto al regime decadenziale l'ultimo contratto stipulato il 13.12.2010 - ha chiarito che *"In tema di somministrazione di lavoro, il regime della decadenza di cui al novellato art. 6 della l. n. 604 del 1966, esteso dall'art. 32, comma 4, della l. n. 183 del 2010, si applica ai soli contratti a termine in somministrazione in corso alla data di entrata in*



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

vigore della legge stessa (24 novembre 2010), e non anche a quelli già scaduti a tale data, in assenza di una previsione analoga a quella dettata per i contratti a termine in senso stretto, fermo restando che ai contratti a termine in somministrazione scaduti dopo il 24 novembre 2010 trova applicazione la proroga di cui al comma 1 bis del medesimo articolo, introdotto dal d.l. n. 225 del 2010, conv. con modif. dalla l. n. 10 del 2011” (Cass n. 2462/2016).

Pertanto, per i due primi contratti (28.7.2008-30.6.2010; 5.7.2010-30 settembre 2010) non si applica il regime delle decadenze (diversamente parrebbe per il terzo contratto, 1.10.2010-31.12.2010) e dunque per i primi due contratti non è precluso l'esame delle doglianze del ricorrente.

LA NULLITA' DELLA SOMMINISTRAZIONE.

Innanzitutto, deve rilevarsi l'infondatezza delle censure addotte sul punto dal ricorrente (mancanza di forma scritta dei contratti tra agenzia di somministrazione e utilizzatore).

Invero, parte convenuta costituendosi ha prodotto i contratti di somministrazione stipulati dalla Ma con Eq , contratti le cui causali peraltro coincidono con le causali di cui ai contratti per lavoro somministrato stipulati tra il G e la Ma .

MERITO

La ricorrente contesta i tre contratti di somministrazione da lui stipulati con Ma , sia per ragioni formali che per ragioni di tipo sostanziale: in particolare impugna:

il contratto di somministrazione 28.7.2008-30.6.2010, avente come causale “ragioni di carattere organizzativo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore: esigenze massive con forte impatto sui processi operativi”.

Tale contratto viene impugnato sotto il profilo della genericità della causale, in violazione del disposto di cui al D.l.vo n. 368/2001 richiamato dalle norme sul contratto di somministrazione a tempo determinato, nonché per proroghe del medesimo contratto effettuate per un numero di volte superiore al consentito;

il contratto di somministrazione 5.7.2010-30 settembre 2010: con causale costituita dalla necessità di sostituire una lavoratrice assente (lavoratrice matricola 203605).

Tale contratto viene impugnato in quanto il ricorrente continuò a svolgere la stessa attività che svolgeva precedentemente e, dunque, un'attività diversa da quella della “sostituta” che era addetta al personale, lavorando poi anche a tempo pieno, quando la suddetta lavoratrice era invece a part time; il contratto di somministrazione 1.10.2010-31.12.2010, avente come causale “ragioni di carattere organizzativo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Utilizzatore, per attività di risistemazione delle imputazioni dei versamenti mal imputati dal programma di quietanzamento automatico e supporto alle quadrature dei flussi inviati all'ufficio”.



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

Anche tale contratto viene impugnato sotto il profilo della genericità della causale, in violazione del disposto di cui al D.l.vo n. 368/2001.

Tutti i contratti vengono poi impugnati nella sostanza, in quanto gli stessi pur essendo a tempo determinato, non avrebbero soddisfatto una esigenza temporanea o contingente dell'utilizzatore, bensì una esigenza assolutamente ordinaria, costituita dalla necessità di coprire un ruolo nel normale organigramma aziendale rimasto scoperto (peraltro, l'indagine deve essere limitata ai primi due contratti per le ragioni suindicate).

Osserva il Tribunale come l'istituto della somministrazione identifichi una fattispecie contrattuale complessa, costituita dal contratto di somministrazione vero e proprio tra un'impresa somministratrice (a tale attività autorizzata) e un'impresa utilizzatrice della prestazione lavorativa nonché dal contratto di lavoro vero e proprio, corrente tra l'impresa e il lavoratore.

Di seguito può richiamarsi in breve la disciplina applicabile *ratione temporis* ai contratti oggetto del presente giudizio.

L'art 20 del D.l.vo n. 276/2003, dopo avere appunto definito il contratto di somministrazione come il contratto stipulato tra un'impresa somministratrice di lavoro a ciò autorizzata e un utilizzatore e dopo avere previsto che la somministrazione possa essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, al comma quarto recita: *"La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore...."*

Al successivo art 21 (forma del contratto di somministrazione) si precisa che *"il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:* c) *i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20"*. All'ultimo comma si dice poi che *"....."* *"In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore"* (tale formulazione è stata introdotta con il D.l.vo n. 251/2004 del 6.10.2004; precedentemente era previsto che *"In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1 il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore"*).

L'art 22 ha disposto *"In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti....."*



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

L'art 27 del medesimo decreto stabilisce infine che: *“Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”*.

Si osserva come la causale apposta al contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore coincide (anche nel caso di specie) con la causale del contratto di somministrazione tra somministratore e impresa utilizzatrice; l'impresa somministrante appone quale causale al contratto di lavoro la causale di cui al contratto di somministrazione che è già stato stipulato tra il somministrante e l'utilizzatore, al quale solo è imputabile l'apposizione della causale dedotta in considerazione di quelle che sono le esigenze della sua impresa e di cui lui solo è a conoscenza.

In definitiva (andando di contrario avviso da quanto deciso da questo stesso Tribunale in precedenti sentenze), proprio la dedotta unicità della vicenda “somministrazione” induce a ritenere che non possa accedersi alla soluzione della conversione del contratto di lavoro impugnato nei confronti del somministratore, anche perché tale impresa svolge soltanto compiti di somministrazione, mentre il rapporto di lavoro trova svolgimento in favore dell'utilizzatore che è l'effettivo datore di lavoro e che è a conoscenza delle ragioni dell'assunzione.

Pertanto, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrebbe che costituirsi con l'utilizzatore, ai sensi dell'art 27 della L. Biagi.

A tale proposito, si osserva come l'art 27 citato, nel richiamare l'art 20, comma 4, della medesima normativa (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo), richiami al contempo le stesse ragioni che, ex D.l.vo n. 368/2001, devono presiedere alla legittima stipula di un contratto a termine e che sono richieste anche nel contratto di lavoro (collegato) al contratto di somministrazione. Quindi il citato art 27, anche dal punto di vista del dato testuale, consente la costituzione del rapporto con l'utilizzatore, pur laddove si faccia questione specifica di nullità del contratto di lavoro tra somministrante e lavoratore.

Ciò premesso, partendo dall'analisi del primo contratto (28.7.2008-30.6.2010), deve evidenziarsi la assoluta genericità della causale dedotta.

A tale proposito, devono richiamarsi le considerazioni svolte da questo Tribunale con riferimento alla disciplina di cui al D.L.vo n 368/2001 (di attuazione della direttiva comunitaria n.70/1999), disciplina applicabile alla somministrazione a termine perché richiamata dal D.l.vo n. 276/2003.



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

Il D.l.vo n. 368/2001, nel ribadire la regola generale del contratto di lavoro come contratto a tempo indeterminato, aveva configurato il contratto a termine con un ruolo di passaggio per l'accesso al conseguimento di un impiego stabile. La citata normativa ha individuato le ipotesi in cui la contrattazione a tempo determinato è consentita: l'art 1, comma 1° suindicato fa infatti riferimento alla necessità che esistano "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*" (in particolare, le ragioni tecniche sussistono quando vi sia un'esigenza di assunzione per un breve periodo di personale specializzato, le ragioni produttive o organizzative quando si debba adeguare l'organico in presenza di situazioni da soddisfare nell'immediato, le ragioni sostitutive quando occorra preservare il livello dimensionale).

Rispetto alla precedente disciplina (L. n 230/1962) la nuova normativa aveva abbandonato il criterio di rigida tassatività, facendo ricorso ad una casistica di taglio generale che consente di individuare, volta per volta, le causali obiettive proprie della singola azienda; peraltro, lo sconfinamento nell'arbitrio da parte del datore di lavoro è stato evitato, in quanto l'art 1, comma 1°, sancisce l'onere di indicazione a suo carico delle ragioni motivanti tale tipo di contrattazione. L'azienda, infatti, è tenuta ad indicare specificamente le esigenze da soddisfarsi attraverso il ricorso ad una collaborazione di durata temporale predeterminata; l'onere incombente al datore di lavoro non può esaurirsi nella mera ripetizione nella lettera di assunzione a termine dell'inciso legislativo dell'esistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ma deve consistere in una analitica esposizione delle motivazioni determinanti l'assunzione.

Ed invero, tale onere risponde ad un'esigenza fondamentale quale è quella di potere controllare in ogni momento la corrispondenza del successivo svolgimento del rapporto di lavoro alle ragioni addotte al momento dell'assunzione.

Nel caso di specie, la causale dedotta nel primo contratto ("*ragioni di carattere organizzativo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore: esigenze massive con forte impatto sui processi operativi*") non assolve all'onere di specificazione delle ragioni della stipulazione, dal momento che, in parte, tale causale riflette la dizione legislativa; per altra parte, non individua in cosa consistono le esigenze massive con forte impatto sui processi operativi: prestandosi, tale formula, a potere essere riempita dei più vari contenuti e, dunque, ad una sua strumentalizzazione da parte dell'utilizzatore a seconda delle sue necessità; così impedendosi il controllo sulla conformità del rapporto a quanto riportato in contratto quale ragione giustificativa dell'assunzione.

Peraltro, dalla medesima causale non è dato evincere che il ricorso al lavoro interinale fosse giustificato dalla esigenza di fare fronte alla mole di lavoro conseguente alla espansione territoriale che la resistente ebbe ad avere negli anni 2008-2009 quando passò ad occuparsi, oltre che di Firenze e di Massa Carrara,



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

anche di tutto il Centro Italia nonché a qualsiasi altro incremento di lavoro per come dedotto in solo in memoria.

Ne consegue che la somministrazione appare posta in essere in violazione degli art 20 e 21 D.L.vo n. 276/2001, per come richiamati nell'art 27 del medesimo decreto; articolo, quest'ultimo, che consente la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore a far data dall'inizio della somministrazione.

Pertanto, va condannata Eq. spa alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il ricorrente a far data dal 28.7.2008 (assorbite tutte le altre questioni sollevate in punto di legittimità formale e sostanziale degli altri contratti nonché delle proroghe concesse); deve altresì ordinarsi la riammissione del ricorrente in servizio.

SUPERIORE INQUADRAMENTO.

Il ricorrente rivendica il 3° livello della 3° Area professionale del CCNL applicato in azienda sul presupposto che tale livello rivestiva il collega Ch. che, come lui, era addetto al controllo dei conti correnti, ciascuno in relazione a determinati tipi di operazioni; il ricorrente inoltre controllava e coordinava l'opera degli altri lavoratori inquadrati nello stesso suo livello di appartenenza, ovvero sia nel 1° livello della medesima Area (così, in ricorso).

Appartengono alla 3° Area professionale i lavoratori che “..... sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dal concessionario, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori”.

Sono inquadrati nel 1° livello della 3° Area professionale (quella di inquadramento contrattuale del ricorrente) “..... i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici”.

Per contro, appartengono a livelli retributivi superiori al 1° livello “...i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

La differenza tra le due declaratorie contrattuali (1° livello o livelli superiori) si riscontra: 1) nella tipologia di attività, attinente a procedure globalmente standardizzate (1° livello), attività caratterizzate dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane per il raggiungimento dei risultati aziendali (livelli superiori); 2) nel conseguente minor ambito di autonomia (nel 1° livello, in cui si fa riferimento a risoluzione di problemi con ridotte variabili) rispetto ai superiori livelli (dove l'autonomia comporta anche il coordinamento e il controllo di altre unità).

In fatto, appare particolarmente significativa, unitamente alle risultanze documentali in atti, la testimonianza del teste Me (responsabile del G , inguadrato quale quadro direttivo 3), secondo cui il ricorrente ebbe ad occuparsi in particolare della “.....contabilità, prendeva tutti i dati per vedere la situazione economica trimestrale. Aveva anche programmato un foglio excel per velocizzare le operazioni di calcolo. Si occupava anche dei versamenti dell'ICI, come controllo della quadratura dei conti. Materialmente i versamenti li facevo io.....il ricorrente sovrintendeva alla quadratura dei dati dei vari sportelli delle province, per fare il riepilogo generale. Era quindi addetto al controllo, ma il responsabile ero io.il G controllava la corrispondenza tra le somme che gli addetti alla lavorazione dei bollettini postati, e anche degli incassi allo sportello, con quanto riportavano i bilanci dei c/c..... Il ricorrente passava i dati che elaborava all'ufficio di contabilità generale”

Il teste, in merito all'autonomia di cui godeva il ricorrente ha chiarito che “In ipotesi di irregolarità riscontrate poteva essere direttamente lui a provvedere oppure me ne parlava e si decideva insieme il da farsi, dipendeva dal tipo di irregolarità riscontrata. Il responsabile dell'ufficio ero sempre io, però davo una certa autonomia all'azione del ricorrente.....”

Secondo Me poi il ricorrente ebbe a sovrintendere alle operazioni di accentramento, partecipando anche a dei corsi di formazione come docente/esperto, creando un apposito data base ex novo per gestire le informazioni necessarie onde evitare di andare a prenderle in altri uffici; venne altresì incaricato di controllare da remoto l'attività di sette uffici, in ognuno dei quali vi erano 3-4 addetti e un responsabile.

Parimenti, lo stesso teste ha confermato “..... che il ricorrente doveva controllare l'attività dei lavoratori di Eq. inguadrati nel primo livello terza area del CCNL applicato, dandogli direttive. C'era una squadra di dipendenti che si occupava di quietanzare manualmente i bollettini e all'esito delle operazioni il ricorrente verificava la corrispondenza tra quanto quietanzato e l'accredito”.

Attività, quella del controllo dei conti correnti di Eq che il G ebbe a continuare “.....anche nel periodo dal luglio all'ottobre 2010”.



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

Il teste M. (che aveva preceduto il Me. , quale responsabile), seppur ebbe un rapporto di pochi mesi con il G. , ha confermato l'attività di quest'ultimo che si recava presso altri uffici, tra cui quello di Prato per insegnare come doveva essere compilato il foglio excell (nulla ha saputo riferire di specifico sulle attività del G. il teste B.).

L'istruttoria orale e documentale (si vedano i doc. n. 4,5,6,7, per il primo contratto) ha confermato che il ricorrente non si occupava di procedure strettamente standardizzate; che aveva un certo margine di autonomia concesso dal suo superiore gerarchico (e pur nell'ambito delle responsabilità dell'ufficio che facevano capo al Me. e, ancora prima, al M.); che aveva compiti di sovraordinazione e di controllo dell'operato di soggetti che avevano il suo stesso inquadramento; che era deputato a svolgere formazione del personale in materia.

Pertanto deve riconoscersi l'inquadramento in livelli superiori al 1° e, segnatamente al 3° livello, a far data dal dicembre 2008, per come limitata la richiesta dal ricorrente.

CONSEGUENZE DI NATURA ECONOMICA DERIVANTI DA QUANTO CONSIDERATO.

Ne consegue altresì che deve condannarsi Eq. spa al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità di cui all'art 32, comma 5, della L. n. 183/2010, ovvero sia all'indennità prevista per le ipotesi di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Sul punto, può richiamarsi Cass Sez lav n. 13404/2013, secondo cui "in tema di lavoro interinale, l'indennità prevista dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 trova applicazione in ogni caso in cui vi sia una contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato, e dunque anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett. a) del primo comma dell'art. 3 della legge 24 giugno 1997, n. 196, convertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione, atteso che anche tale contratto è riconducibile alla categoria del contratto di lavoro a tempo determinato (come si desume anche dalla Direttiva 1999/70/CE, di recepimento dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che, proprio per tale astratta riconducibilità, lo ha escluso espressamente dal suo campo di applicazione)".

Ritiene il Tribunale che l'indennità che si stima congrua ammonta alla misura massima di dodici mensilità, in relazione alle dimensioni della società e alla durata complessiva del rapporto e che appare omnicomprensiva di qualsiasi altra richiesta avanzata dal ricorrente (compreso il pagamento delle differenze retributive): con la precisazione che l'ultima retribuzione globale di fatto andrà ricalcolata con riferimento al livello superiore riconosciuto.



Sentenza n. 390/2016 pubbl. il 21/04/2016
RG n. 3545/2012

Sul punto, in assenza di un calcolo sull'ammontare dell'ultima retribuzione globale di fatto, come rideterminata sul livello superiore, deve emettersi condanna generica al pagamento del dovuto, oltre interessi e rivalutazione monetaria (invero, non è dato evincere il calcolo effettuato dal ricorrente, laddove si limita ad individuare soltanto gli importi finali dovuti a tale titolo, senza ulteriore specificazione sui criteri di calcolo).

Non essendo parte in causa l'Imps, può soltanto dichiararsi il diritto alla conseguente regolarizzazione previdenziale e assicurativa (Cass n. 19398/2014).

Le spese di lite, liquidate ex DM n. 55/2014, in relazione al valore della controversia (indeterminabile) e all'attività processuale compiuta, determinate nei valori medi vanno poste a carico di parte resistente soccombente.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:
dichiara l'illegittimità del contratto di somministrazione 28.7.2008-30.6.2010 e, per l'effetto, dichiara la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno a far data dal 28.7.2008 e ordina ad Eq. _____ spa di riammettere in servizio il ricorrente M. _____ G. _____; dichiara il diritto di M. _____ G. _____ ad essere inquadrato nel 3° livello della 3° Area professionale CCNL applicato a far data dal dicembre 2008;
condanna Eq. _____ spa al pagamento nei confronti del ricorrente di una indennità ex art 32 L. n. 183/2010, pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ricalcolata sul superiore livello riconosciuto, oltre interessi e rivalutazione monetaria;
dichiara il diritto del ricorrente alla relativa regolarizzazione previdenziale e assicurativa;
condanna Eq. _____ spa al pagamento delle spese di lite che liquida in € 8.815,00, oltre 15% per spese generali, oltre Iva e Cap come per legge.

Sentenza resa ex art. 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.
Firenze, 21 aprile 2016

Il Giudice

Dott.ssa Nicoletta Taiti

