

N. R.G. 8229/2021



TRIBUNALE di MILANO

Sezione Lavoro

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Paola Ghinoy
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. **8229/2021** promossa da:

...
rappresentati e difesi dagli Avv.ti Antonio Pironti e Massimo
Laratro.

ricorrente

CONTRO

... in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentato e difeso dall'

convenuta

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ricorso ex art. 414 cod. proc. civ.i Sig.ri

convenuto in giudizio , assumendo la nullità (per frode alla



legge) del ricorso al contratto di lavoro a termine ed alla successiva somministrazione a tempo indeterminato intercorsi, sull'assunto che sono rimaste identiche per tutto il periodo di esecuzione dei rapporti di lavoro tanto il modello organizzativo di impresa, quanto le esigenze aziendale ad esso sottese, non essendovi mai stata sin dal principio alcuna temporaneità di prestazione ed essendo invece sempre sussistite carattere e natura di continuità delle attività lavorative dei ricorrenti.

Hanno quindi chiesto a questo Giudice di accertare e dichiarare l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la Società e ciascuno di essi e/o dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato tra essi e l'agenzia di somministrazione

li accertare e dichiarare la sussistenza tra ciascun ricorrente e la Società di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di inizio di ciascun contratto a termine ed alle condizioni dallo stesso disciplinate; di ordinare ad AWP il ripristino dei rapporti di lavoro, condannandola a corrispondere a ciascun ricorrente un importo pari alla retribuzione maturata dalla data di messa in mora (22 giugno 2021) all'effettiva riammissione in servizio o altra ritenuta di giustizia.

2. Si è costituita , che ha sostenuto la conformità alla normativa nazionale dei contratti tempo determinato ed in somministrazione realizzati nel caso, nonché in subordine la decadenza dall'impugnazione dei contratti a termine ai sensi dell'art. 28, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Ha concluso in via principale per il rigetto del ricorso avversario e in subordine, per l'ipotesi in cui questo Giudice dovesse accogliere le domande avversarie e condannare il pagamento di un



importo commisurato alla retribuzione che i ricorrenti avrebbero maturato dal 22 giugno 2021, di ridurre l'importo eventualmente dovuto, ai sensi degli artt. 1223 e ss. cod.civ., tenendo in considerazione *l'aliunde perceptum*.

3. In fatto, i rapporti di lavoro sono stati così descritti dai ricorrenti e così risultano dalla documentazione allegata al ricorso:

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 21.03.2019, con decorrenza e durata dall'1.04.2019 al 30.09.2019, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso l'Ufficio Health della Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede

orario di lavoro part-time di 30 ore settimanali (v. doc. 2);

ii) proroga del suddetto contratto di lavoro a termine fino al 31.03.2020 (v. doc 3);

iii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 4).

b)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 29.05.2019, con decorrenza e durata dal 3.06.2019 al 30.04.2020, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso la Centrale Operativa 24 ore,



adibizione alla sede di d orario di lavoro part-time di 30 ore settimanali (v. doc. 5);

ii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 6).

c)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato con decorrenza e durata dall'1.03.2019 al 30.09.2019, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegata", assegnazione alle mansioni di operatrice di assistenza presso l'Ufficio Health della Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede di d orario di lavoro part-time misto per complessive 1296 ore annue (v. doc. 7);

ii) proroga del suddetto contratto di lavoro a termine fino al 28.02.2020;

iii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 8).

d)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 21.03.2019, con decorrenza e durata dall'1.04.2019 al 30.09.2019, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso l'Ufficio Health della Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede di d orario di lavoro part-time di 30 ore settimanali (v. doc. 9);



ii) proroga del suddetto contratto di lavoro a termine fino al 31.03.2020 (v. doc. 10);

iii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 11).

e)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 29.05.2019, con decorrenza e durata dal 3.06.2019 al 31.05.2020, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegata", assegnazione alle mansioni di operatrice di assistenza presso la Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede di orario di lavoro part-time di 30 ore settimanali (v. doc. 12);

ii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 13).

f)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 20.03.2019, con decorrenza e durata dall'1.04.2019 al 31.10.2019, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso la Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede di d orario di lavoro part-time di 30 ore settimanali (v. doc. 14);

ii) proroga del suddetto contratto di lavoro a termine fino al 31.03.2020 (v. doc. 14-bis);



iii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 15).

g)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 29.05.2019, con decorrenza e durata dall'1.06.2019 al 31.05.2020, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso la Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede d ed orario di lavoro part-time misto per complessive 1296 ore annue (v. doc. 16);

ii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 17).

h)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 29.05.2019, con decorrenza e durata dall'1.06.2019 al 30.04.2020, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso il Reparto Telematic Services della Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede d orario di lavoro part-time misto per complessive 1296 ore annue (v. doc. 18);

ii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto



contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 19).

i)

i) assunzione ("diretta" da parte della convenuta) con contratto di lavoro a tempo determinato del 29.05.2019, con decorrenza e durata dall'1.06.2019 al 31.05.2020, inquadramento nel livello C del ccnl ANIA assistenza (ex AISA), qualifica di "impiegato", assegnazione alle mansioni di operatore di assistenza presso l'Ufficio Health della Centrale Operativa 24 ore, adibizione alla sede di ed orario di lavoro part-time misto per complessive 1296 ore annue (v. doc. 20);

ii) contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.06.2020, recante le medesime condizioni del suddetto contratto di lavoro a termine (stesso luogo di lavoro, stesso orario di lavoro, stesse mansioni) (v. doc. 21).

A partire dal 20.04.2021 i ricorrenti sono stati collocati in cassa integrazione (v. doc. 22).

Con lettera del 26.05.2021 l'Agenzia di somministrazione formale datrice di lavoro dei ricorrenti ha inviato loro una comunicazione con cui li informava che la loro assegnazione presso la convenuta avrebbe avuto termine dall'1.06.2021 (v. doc. 23).

4. L'eccezione di decadenza dall'impugnazione formulata dalla difesa della parte convenuta non è fondata.

La Corte di Cassazione, con riferimento alla decadenza di cui all'art. 32 comma 4 della l. n. 183 del 2010, ha ancora di recente ribadito (Cass. n. 4960 del 16/02/2023) che "In tema di contratto di lavoro a termine, in caso di azione promossa dal lavoratore per l'accertamento dell'abuso



risultante dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, il termine di impugnazione previsto a pena di decadenza dall'art. 32, comma 4, lett. a), della l. n. 183 del 2010, deve essere osservato e decorre dall'ultimo ("ex latere actoris") dei contratti intercorsi tra le parti, atteso che la sequenza contrattuale che precede l'ultimo contratto rileva come dato fattuale, che concorre ad integrare l'abusivo uso dei contratti a termine e assume evidenza proprio in ragione dell'impugnazione dell'ultimo contratto".

Nella fattispecie, i ricorrenti sostengono l'unicità del rapporto di lavoro che il fenomeno successorio avrebbe realizzato, sicché anche in tal caso, in applicazione del medesimo principio, il termine decadenziale non può che decorrere dall'interruzione del rapporto in somministrazione per cui è causa, la quale è avvenuta a far data dall'1.06.2021 (v. doc. 23 allegato al ricorso), mentre le lettere di impugnazione sono del 14.06.2021 (v. doc. 24 allegato al ricorso introduttivo).

E del resto, secondo la stessa logica, l'art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, con riferimento alla fattispecie della somministrazione irregolare disciplinata dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, ha previsto che il lavoratore somministrato deve impugnare la cessazione del rapporto in utilizzazione, a pena di decadenza, entro i 60 giorni successivi alla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore, procedendo, a pena di inefficacia, a depositare il ricorso entro i successivi 180 giorni in applicazione del regime di cui all'art. 32, legge n. 183/2010.

5. È pacifico che il contratto a termine intercorso tra e ciascun ricorrente è stato stipulato in conformità al D.Lgs. 81/2015, nel testo che risulta per effetto delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018 n.



87, che prevede la possibilità di stipulare contratti a termine acausali, «di durata complessivamente non superiore a dodici mesi», comprensivi di proroghe intercorse in quel periodo (artt. 19 e 21, D.Lgs.81/2015).

Il successivo contratto di somministrazione in forza del quale AWP si è avvalsa di ciascun ricorrente ha interessato lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione stipulati nel giugno 2020, con decorrenza dal 1.6.2020 e durata a tempo indeterminato della missione presso (v. i contratti e le lettere di assegnazione prodotte in atti). Detta missione ha avuto termine per tutti i lavoratori il 1.6.2021.

6. Il quadro costituito dalla normativa europea di riferimento è stato puntualmente ricostruito nella sentenza n. 29570 del 11 ottobre 2022 della Corte di Cassazione nei seguenti termini:

"La direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia interinale all'articolo 1 definisce il proprio ambito di applicazione come relativo ai "lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse". Il termine «temporaneamente» è utilizzato anche all'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della direttiva 2008/104, che definisce le nozioni di «agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale», di «impresa utilizzatrice» e di «missione» ponendo in risalto la temporaneità del lavoro prestato presso l'utilizzatore. 3.7. Come osservato dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, 3H c. KG, C-681/2018 (punto 61) e nella successiva sentenza del 17 marzo 2022, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/20 (punti 31, 34),



dalla formulazione di tali disposizioni risulta che il termine "temporaneamente" non abbia lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa. È il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ad avere, per sua natura, carattere temporaneo. 3.8. In coerenza con tali premesse, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo al lavoro interinale e, in particolare, per prevenire missioni successive aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva. 3.9. L'art. 5, par. 5 cit. non impone dunque agli Stati membri di limitare il numero di missioni successive di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice o di subordinare il ricorso a detta forma di lavoro a tempo determinato all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Inoltre, la suddetta disposizione non definisce, come del resto neppure le altre disposizioni della direttiva, alcuna misura specifica che gli Stati membri debbano adottare a tal fine (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punto 42). Nessuna disposizione di tale direttiva fissa una durata oltre la quale una messa a disposizione non può più essere qualificata come avvenuta «temporaneamente» o impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere, nel diritto nazionale, una siffatta durata (v. Corte di Giustizia, C- 232/20 cit., punto 53). 3.10. Nondimeno, come osservato dalla Corte di giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, C-681/2018, la direttiva mira a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle



imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori. 3.11. Questo duplice obiettivo risponde così alla volontà del legislatore dell'Unione di ravvicinare le condizioni del lavoro tramite agenzia interinale ai rapporti di lavoro «normali», tanto più che, al considerando 15 della direttiva 2008/104, il medesimo legislatore ha esplicitamente precisato che la forma comune dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La direttiva in argomento mira, di conseguenza, anche ad incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice, un obiettivo che trova una particolare risonanza al suo articolo 6, paragrafi 1 e 2 (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punto 51; Corte di Giustizia C-232/20 cit., punto 34). Un lavoratore temporaneo può quindi essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice al fine di coprire, temporaneamente, un posto di natura permanente, che egli potrebbe continuare ad occupare stabilmente (Corte di Giustizia, C-232/20 cit., punto 37). 8 3.12. Infatti, se è vero che la direttiva riguarda rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti, essa tuttavia precisa, al considerando 15 nonché all'articolo 6, paragrafi 1 e 2, che i «contratti di lavoro a tempo indeterminato», vale a dire i rapporti di lavoro permanenti, rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e che i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Se è vero, in base a quanto detto, che le disposizioni della direttiva 2008/104 non impongono agli Stati membri l'adozione di una determinata normativa in materia, resta il fatto che, come ricordato dalla Corte di Giustizia, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, impone



agli Stati membri, in termini chiari, precisi ed incondizionati, di adottare le misure necessarie per prevenire l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale aventi lo scopo di eludere le disposizioni di tale direttiva nel suo insieme. Ciò comporta che gli Stati membri debbano adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punti 55, 60). 3.13. Nella sentenza del 14 ottobre 2020, nella causa C-681/18, la Corte di Giustizia ha quindi dichiarato che l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di 9 missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme. 3.14. Nella più recente sentenza del 17 marzo 2022, nella causa C232/20, la Corte di giustizia ha aggiunto un ulteriore tassello alla valutazione del giudice, evidenziando come missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, ove conducano a una durata



dell'attività presso tale impresa più lunga di quella che "possa ragionevolmente qualificarsi «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore", potrebbero denotare un ricorso abusivo a tale forma di lavoro, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104. 3.15. Nella sentenza appena citata, la Corte di Giustizia ha considerato che gli Stati membri possono stabilire, nel diritto nazionale, una durata precisa oltre la quale una messa a disposizione non può più essere considerata temporanea, in particolare quando rinnovi successivi della messa a disposizione di un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice si protraggano nel tempo. Una siffatta durata, in conformità all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, deve necessariamente avere natura temporanea, vale a dire, secondo il significato di tale termine nel linguaggio corrente, essere limitata nel tempo (Corte di Giustizia, C-232/20 cit. punto 57). 3.16. Nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata determinata, è compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore (v., in tal senso, sentenza del 18 dicembre 2008, Andersen, C-306/07, punto 52) e garantire che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C232/20 cit. punto 58). La necessaria temporaneità delle missioni deve essere in ogni caso assicurata, a prescindere da una previsione normativa in tal senso nei singoli ordinamenti nazionali. lo 3.17. Sulla base di tali considerazioni, la sentenza del 17 marzo 2022 ha stabilito che l'articolo 1, paragrafo 1, e



l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 debbano essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di tali missioni su uno stesso posto presso un'impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui le missioni successive dello stesso lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”

I medesimi principi erano stati affermati anche nei precedenti arresti n. 446 del 13/01/2021 e n. 3815 del 15/02/2021 .

7. Ne consegue, pur di fronte ad una disposizione non dotata di effetto diretto, il carattere vincolante della direttiva come interpretata e l'obbligo delle autorità nazionali di interpretazione conforme del loro diritto interno a partire dalla data di scadenza del termine di recepimento (si veda sul punto, sentenza dell'8 novembre 2016, Ognyanov, C-554/14). Tale principio, come ribadito dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 29570 sopra richiamata, obbliga il giudice a fare tutto ciò che rientra nelle proprie possibilità, in virtù dell'obbligo di leale cooperazione, che su di lui grava ai sensi dell'art. 4 TUE, per pervenire ad una applicazione del diritto interno coerente con il diritto dell'Unione.



8. Tali principi devono ritenersi operanti anche alla successione di contratti di somministrazione a contratti a tempo determinato, considerato che tanto più questi ultimi sono caratterizzati da temporaneità, come dimostra tutta la normativa in materia, che applica i principi dettati dalla Direttiva n. 1999/70 CE e l'Accordo quadro CES, UNICE E CEEP in essa recepito.

E difatti, coerentemente, il comma 2 dell'art. 19 del d.lgs n. 81 del 2015 prevede la sommatoria dei periodi di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato e dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato, e la durata massima complessiva di 24 mesi.

9. Dovendosi individuare quali siano i vincoli di temporaneità del lavoro interinale compatibili con la normativa sovranazionale, essi ben possono essere individuati in quelli previsti per il lavoro a tempo determinato.

E' ben vero che al punto 4 del preambolo all'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/Ce sul lavoro a termine afferma che esso non si applicherebbe ai contratti a tempo determinato stipulati attraverso un'agenzia di lavoro interinale (ipotizzando soltanto un successivo specifico accordo in proposito) e che la Corte di Giustizia ha escluso che di per sé i contratti di lavoro a termine stipulati in sede di somministrazione siano soggetti all'applicazione della Direttiva 1999/70/CE (Corte di Giustizia 11 aprile 2013, causa C-290/12, Della Rocca).

La pronuncia della Corte UE da ultimo intervenuta ci impone tuttavia di ritenere operanti anche per la somministrazione a tempo determinato le limitazioni temporali che caratterizzano il contratto di lavoro subordinato



a tempo determinato, ricorrendo in entrambe le ipotesi la medesima esigenza di garantire l'effettiva temporaneità del ricorso a tale forma di utilizzo della mano d'opera ed evitare la precarizzazione del lavoratore.

10. Né può ritenersi che a tali principi sfugga la somministrazione a tempo indeterminato o staff leasing. Con detta tipologia contrattuale, infatti, il lavoratore percepisce nei periodi di mancato invio in missione l'indennità di disponibilità, ma non gode di meccanismi di tutela sotto il profilo della durata della missione stessa, considerato che l'utilizzatore risponde della durata pattuita nel contratto commerciale nei confronti dell'agenzia di somministrazione. E difatti, nelle singole lettere di assegnazione dei lavoratori somministrati prodotte in atti si legge che la durata prevista della missione decorre dal 1.6.2020 con fine a tempo indeterminato, "ferma restando la possibilità di variare l'assegnazione del/la lavoratore/trice ad altra missione prima della scadenza del termine o di anticipare il termine della missione, fatta salva l'erogazione dell'indennità di disponibilità".

Del resto, se effettivamente l'esigenza che determina per l'impresa utilizzatrice il ricorso alla somministrazione fosse a tempo indeterminato, non avrebbe ragione di ricorrere all'agenzia di somministrazione.

Sicché nei confronti del lavoratore neppure lo staff leasing esclude la precarizzazione, che viene impedita solo da una garanzia di continuità di attività lavorativa in termini economici e di professionalizzazione.

Sussiste quindi anche nel caso di somministrazione a tempo indeterminato l'esigenza di applicare i medesimi vincoli formali e temporali in relazione alle singole missioni della somministrazione a tempo determinato, determinandosi diversamente un'aporia nel sistema.



11. Nel caso, la disciplina applicabile *ratione temporis* alla fattispecie prevedeva specifiche limitazioni temporali per la stipulazione del contratto a tempo determinato, idonee a soddisfare l'esigenza di temporaneità imposta dalla normativa sovranazionale.

Tali limitazioni nel caso in esame sono state disattese, ottenendosi il risultato, per effetto della somma presso la medesima società del tempo di impiego in virtù dei successivi contratti a termine e in somministrazione presso il medesimo utilizzatore, di ottenere prestazioni a tempo determinato per oltre 12 mesi acausali per l'esercizio delle medesime mansioni nella medesima attività.

12. Se poi è vero che il comma 2 dell'art. 19 del d.lgs n. 81 del 2015, nella formulazione introdotta dall'art. dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87 e dunque applicabile alla fattispecie, prevede una durata massima di ventiquattro mesi per una successione di contratti (a termine ed in somministrazione) conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, durata massima che nel caso non è stata superata, esigenze di coerenza e di omogeneità ed onde evitare facili elusioni della previsione impongono di ritenere che anche in tal caso non si possa prescindere nel contratto oltre l'anno dall'indicazione della causale.

Risulta infatti evidente che, diversamente opinando, la successiva protrazione del contratto di somministrazione oltre i 12 mesi dopo il contratto a tempo determinato consentirebbe l'elusione della disposizione del comma 1 e del comma 4 dell'art. 19, che impongono al fine della garanzia di temporaneità la sussistenza e l'indicazione della causale quando la durata ecceda appunto i 12 mesi.



13. Poiché nel caso nessuna causale è stata individuata, la conseguenza è quella è prevista dal comma 1 bis dell'art. 19, che prevede che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi, con imputazione alla società utilizzatrice, direttamente responsabile delle violazioni realizzate.

14. Segue altresì come richiesto la condanna al pagamento delle retribuzioni perdute, dalla data di costituzione in mora.

15. Dagli importi da erogarsi deve detrarsi quanto erogato nel medesimo periodo dall'agenzia di somministrazione, come conseguenza della natura solidale dell'obbligazione retributiva ed in applicazione del comma 3 dell'art. 38 del d.lgs n. 81 del 2015

16. Segue con le precisazioni che precedono l'accoglimento del ricorso.

17. Le spese di lite, liquidate così come in dispositivo facendo applicazione dei valori previsti per lo scaglione di riferimento dal D.M. n. 55/14, aggiornati da ultimo dal D.M. n. 147 del 13.8.2022, seguono la soccombenza, tenendosi conto della presenza di più parti aventi stessa posizione processuale (art. 4, comma 2)

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, accerta e dichiara la sussistenza tra i ricorrenti e [redacted] un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di superamento del termine di 12 mesi di lavoro per la società, con



l'inquadramento, le mansioni e l'orario di lavoro per ciascuno a tale data contrattualmente stabiliti;

condanna in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ai ricorrenti le mensilità maturate dal 22.06.2021 all' effettiva immissione in servizio, ai seguenti talloni retributivi globali mensili:

- : € 1.798,28 lordi
- : € 1.798,28 lordi
- : € 1.577,71 lordi
- € 1.736,28 lordi
- 53 lordi
- : € 1.776,89 lordi
- € 1.577,71 lordi
- € 1.577,71 lordi
- € 1.577,71 lordi

detratto quanto a ciascuno nel medesimo periodo corrisposto dal somministratore, con rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

Condanna il pagamento delle spese del giudizio, che liquida in complessivi € 9.000,00 per compensi professionali, oltre a rimborso delle spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Fissa il termine di 60 gg. per il deposito della motivazione.

Milano, 16/03/2023

Il Giudice

Dott.ssa Paola Ghinoy

