



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott. MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 664 del Ruolo Generale dell'anno 2021 promossa con ricorso depositato in data 20 ottobre 2021 da

.....
elettivamente domiciliato a, presso e nello studio
dell'avv. che lo rappresenta e difende come da procura in atti

RICORRENTE

Contro

.....
in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata a,
presso e nello studio degli avv. e
..... che la rappresentano e difendono come da procura in atti

RESISTENTE

In punto a : somministrazione di manodopera

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 26 febbraio 2024

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 26 febbraio 2024

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 20 ottobre 2021 conveniva in giudizio davanti al Tribunale di Reggio Emilia srl affinché accertasse e dichiarasse l'illegittimità e/o irregolarità e/o nullità del rapporto di somministrazione di manodopera in esecuzione del quale lo stesso aveva prestato lavoro presso la società convenuta.

Chiedeva che fosse dichiarato costituito tra lo stesso e la resistente un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato e che il tribunale adito ordinasse alla resistente la sua riammissione in servizio nel posto di lavoro, condannando in ogni caso la stessa al pagamento allo stesso dell'indennità risarcitoria risultante dovuta al medesimo commisurata alla retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente in costanza del rapporto di lavoro, al valore medio mensile di € 1941,73 nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Esponiva dettagliatamente le sue ragioni.

Si costituiva con memoria depositata in data 28 gennaio 2022 srl chiedendo in via preliminare e/o pregiudiziale che il tribunale adito accertasse e dichiarasse la nullità/improponibilità/inammissibilità del ricorso stante l'eccessiva indeterminatezza e genericità dello stesso e delle domande ivi formulate.

Domandava in via preliminare che il tribunale accertasse e dichiarasse l'intervenuta decadenza dall'impugnazione da parte del ricorrente per quanto concerne il contratto di somministrazione del 18/01/2018 con inizio il 22/01/2018 e successive proroghe, poichè spirato il termine di 60 giorni dalla cessazione del rapporto (20/01/2020) all'impugnazione stragiudiziale intervenuta in data 23/09/2021.

Chiedeva in via principale che il tribunale rigettasse integralmente le domande formulate da parte ricorrente, poichè infondate in fatto ed in diritto.

Domandava in via subordinata che il tribunale adito nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale di quanto richiesto dal ricorrente, dichiarasse inammissibile/nulla la domanda di condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria in favore dello stesso per tutte le ragioni esposte in atti in particolare per indeterminatezza del petitum.

Chiedeva, quindi, in estremo subordine nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale di quanto richiesto dal ricorrente che fosse limitata nella misura minima l'indennità risarcitoria, stante anche il breve periodo di attività prestata presso S.r.l. e che venisse determinato l'importo eventualmente dovuto al ricorrente deducendo il reddito e/o le retribuzioni e/o le indennità a qualsiasi titolo percepite dallo stesso nel periodo dalla cessazione del rapporto sino alla eventuale riammissione.

Esponeva dettagliatamente le sue ragioni.

La causa istruita con la produzione di documenti veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Risulta, innanzitutto, infondata la domanda di declaratoria di nullità del ricorso per indeterminatezza dello stesso in quanto nello stesso sono, seppur sinteticamente, enunciati in modo chiaro il petitum e la causa petendi, come dimostrato, del resto, dalla corposa difesa di parte resistente.

Tanto premesso si ritiene che l'eccezione di decadenza proposta da parte resistente ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 1 legge n. 604/1966 e 39 comma 1 dlgs n. 81/2015 in relazione al contratto stipulato in data 18 gennaio 2018 e successive proroghe sia infondata dal momento che tale contratto iniziato il 22

gennaio 2018 è terminato il 20 gennaio 2020 e il successivo contratto è stato stipulato in data 21 gennaio 2020 ed è terminato in data 18 settembre 2021 e, quindi, il ricorrente ha continuato a lavorare alle dipendenze della resistente e non vi è stata cessazione dell'attività.

L'art. 39 dlgs n. 81/2015, infatti, prevede che: "1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore."

Passando ad esaminare il merito della controversia si rileva che il ricorrente è stato assunto a tempo indeterminato dalla società di somministrazione spa a far data dal 22 gennaio 2018 e che ha lavorato complessivamente in forza dei due contratti di somministrazione seppur per pochi giorni per meno di 44 mesi.

L'art. 31 del dlgs n.81/2015 nella versione vigente al momento della stipula del primo rapporto di lavoro prevedeva che: "2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali..."

Tale norma è stata poi modificata nel senso che: "...Nel caso in cui il contratto di

somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che cio' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato..."

IL CCNL applicabile dall'utilizzatore prevede che: " I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita".

Ne consegue, quindi, alla stregua della disciplina interna la legittimità dei contratti di somministrazione per cui è causa in relazione al profilo temporale contestato e ciò in considerazione della normativa vigente pro tempore, dell'assunzione del ricorrente a tempo indeterminato da parte della società resistente e di quanto disposto dal CCNL.

Occorre, peraltro, verificare se vi sia violazione della direttiva comunitaria come interpretata dalla Corte di Lussemburgo che con la sentenza 14.10.2020 nella causa C-681/-18 ha statuito che: " L'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere interpretato nel senso che esso 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 missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme, che richiede che il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore, atteso che il rapporto di lavoro con un'azienda utilizzatrice ha, per sua natura, carattere temporaneo.”

In relazione a tale direttiva si osserva, innanzitutto, che secondo quanto opinato dalla Suprema Corte (Cass. lav n. 24356/2019) si tratta di direttiva non autoapplicativa che si rivolge unicamente agli Stati membri, senza imporre alle autorità giudiziarie nazionali un obbligo di disapplicazione di qualsiasi disposizione di diritto nazionale che preveda, al riguardo, divieti o restrizioni che non siano giustificati da ragioni di interesse generale.

La Suprema Corte, poi, con sentenza n. 27854/2022 ha precisato che: “Nel rispetto della normativa interna, non può allora essere fondatamente invocata l'applicazione dell'art. 5, comma 5 della Direttiva n. 2008/104/CE per il lavoro tramite agenzia interinale: tanto meno (riguardando il rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice), la rilevanza della sentenza della Corte di Giustizia UE 14 ottobre 2020, in causa C-681/2018, JH c. KG (seguito dal suo più recente arresto del 17 marzo 2022, in causa C-232/20, Daimler), secondo cui l'art. 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 giustifichino tale ricorso. Per contro, dovendo tale disposizione 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 missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme.”

La Suprema Corte nella motivazione della sentenza n. 23495/2022 ha poi asserito che: “3.21. 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'art. 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).

3.21. Nella sentenza del 14 ottobre 2020, nella causa C-681/18, la Corte di Giustizia ha quindi dichiarato che l'art. 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 missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della Direttiva 2008/104 nel suo insieme.

3.22. Nella più recente sentenza del 17 marzo 2022, nella causa C- 232/20, 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'art. 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104.

3.23. 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'art. 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).

3.24. **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, C-232/20 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.

3.25. Sulla base di tali considerazioni, la sentenza del 17 marzo 2022 ha stabilito che l'art. 1, paragrafo 1, e l'art. 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... 3.35. Pertanto la normativa nazionale va esaminata conformemente alla normativa Europea, tenuto conto che le indicazioni della Corte di Giustizia, in un caso che rientra nella sfera applicativa dell'art. 5, paragrafo 5, della Direttiva 2008/104, implicano: a) nell'ambito dei parametri della Direttiva 2008/104, spetta a uno Stato membro garantire che il proprio ordinamento

giuridico nazionale contenga misure idonee a garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione al fine di prevenire il ricorso a missioni successive con lo scopo di eludere la natura interinale dei rapporti di lavoro disciplinati dalla Direttiva 2008/104; b) il principio di interpretazione conforme al diritto dell'Unione impone al giudice del rinvio di fare tutto ciò che rientra nella sua competenza, prendendo in considerazione tutte le norme del diritto nazionale, per garantire la piena efficacia della Direttiva 2008/104 sanzionando l'abuso in questione ed eliminando le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (in questi termini le conclusioni dell'Avvocato Generale Sharpston depositate il 23 aprile 2020 nella causa JH c. KG, C-681/18).

3.36. La Corte di Giustizia, nelle sentenze del 14 ottobre 2020 e del 17 marzo 2022 più volte citate, ha interpretato la Direttiva 2008/104 mettendo in risalto, quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale, il carattere di temporaneità e segnalando il rischio di un ricorso abusivo a tale forma di lavoro in presenza di missioni successive che si protraggano per una durata che non possa, secondo canoni di ragionevolezza, considerarsi temporanea, avuto riguardo alla specificità del settore e alla esistenza di spiegazioni obiettive del ricorso reiterato a questa forma di lavoro.

3.37. In tale contesto, l'obbligo imposto agli Stati membri dall'art. 5, par. 5, prima frase, di adottare le misure necessarie per impedire il ricorso abusivo ad una successione di missioni di lavoro tramite agenzia interinale, in contrasto con le finalità della Direttiva, è chiaro, preciso e incondizionato.

3.38. Posto che l'art. 5, par. 5, cit. non può essere direttamente invocato dal lavoratore in rapporti orizzontali, cioè tra soggetti privati, la possibilità di una interpretazione conforme delle disposizioni nazionali in grado di garantire l'effetto utile alle disposizioni del diritto dell'Unione deve basarsi anche sulle

disposizioni interne che disciplinano gli effetti di condotte elusive di norme imperative, e tra queste l'art. 1344 c.c., in combinato disposto con l'art. 1418 c.c..”

Orbene nel caso di specie le norme interne pro tempore vigenti non possono essere considerate in contrasto con la suddetta direttiva in quanto è, comunque, garantita la temporaneità delle somministrazioni in forza del combinato disposto della normativa pro tempore vigente e delle disposizioni contenute nel CCNL, di cui bisogna tener conto in forza della legislazione in materia di lavoro, e, comunque, una deroga al limite temporale previsto in generale dettata dal fatto che il lavoratore somministrato è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia interinale non è irragionevole.

In particolare anche diversamente opinando nel caso di specie applicando la suddetta giurisprudenza della Suprema Corte andrebbe, comunque, fatto riferimento al limite dei 44 mesi indicato nel CCNL come criterio del giudice per qualificare come temporanea l'attività.

Né in questo caso si può adottare il limite dei 36 mesi proprio perché non si tratta un contratto a termine, ma si tratta di una somministrazione di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e stante la suddetta previsione del CCNL.

Non emergono, poi, nella fattispecie stante anche la laconicità del ricorso introduttivo elementi per configurare una frode alla legge o comunque un'elusione alla direttiva.

Si evidenzia, poi, che stante la normativa pro tempore vigente non vi è neppure violazione della normativa in materia di causali, come del resto evidenziato da parte resistente nei suoi scritti difensivi, violazione enunciata peraltro in maniera assolutamente generica (cfr. punto 6 del ricorso).

Da quanto sopra esposto deriva che il ricorso deve essere rigettato.

Stante la controvertibilità della fattispecie giuridica vanno compensate le spese

giudiziali tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 664/2021 R.G., così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso.
- 2) Compensa integralmente le spese giudiziali tra le parti

Reggio Emilia, 26 febbraio 2024

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri