

N. R.G. 164/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI REGGIO EMILIA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Silvia Cavallari
ha pronunciato all'esito della discussione orale
la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. R.G. **164/2023** promossa da:

Rappresentato e difeso dall'Avv. Antonio Carbonelli del Foro di Brescia

RICORRENTE

Contro

Rappresentata e difesa dall'Avv. Sabrina Grivet Fetà e dall'Avv Gian Carlo Sutich del
Foro di Reggio Emilia

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Per il ricorrente: *“Tanto premesso, la parte ricorrente chiede pertanto che il Tribunale adito, disattesa e respinta ogni contraria istanza e prospettazione e previe le declaratorie e gli accertamenti incidentali del caso, voglia:*

a) accertare e dichiarare l'illegittimità e/o irregolarità e/o nullità del rapporto di somministrazione di manodopera in esecuzione del quale il ricorrente prestava lavoro



presso la società convenuta.

b) dichiarare costituito fra ricorrente e società convenuta un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

c) ordinare alla convenuta la riammissione in servizio del ricorrente nel posto di lavoro, condannando in ogni caso la stessa al pagamento al ricorrente dell'indennità risarcitoria che risulterà dovuta al medesimo, commisurata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto percepita dal ricorrente in costanza del rapporto di lavoro, al valore medio mensile di € 1.875,97, nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

d) con vittoria di spese processuali, oltre IVA, CPA e rimborso forfettario per spese generali ex art.2 D.M.55/14 secondo la nota specifica che si allega (doc.7) e con distrazione delle spese processuali in favore del difensore antistatario ex art.93 cpc”

Per la resistente: “Voglia l’Ill.mo Giudice del Lavoro adito, per tutte le ragioni esposte nella presente memoria, contrariis reiectis:

IN VIA PRINCIPALE

Per tutte le ragioni esposte nella presente memoria di costituzione, rigettare integralmente il ricorso introduttivo del giudizio in quanto inaccoglibile e infondato in fatto e in diritto in tutte le domande ivi contenute.

IN VIA SUBORDINATA

Nella denegata e non creduta ipotesi in cui, in accoglimento del ricorso, dovesse essere riconosciuta l’illegittimità dei contratti/rapporti di somministrazione intercorsi tra il sig. _____ e _____, applicare il disposto di cui all’art. 39, comma 2, d.lgs. 81/2015, dichiarando tenuta _____ unicamente a corrispondere al sig _____, a titolo di risarcimento, la somma indennitaria prevista dalla legge, quantificando la stessa nella misura minima di 2,5 mensilità e in ogni caso in misura non superiore a 12 mensilità.”

MOTIVI IN FATTO E DIRITTO

_____ ha convenuto in giudizio la società _____ per fare accertare l’illegittimità del rapporto di somministrazione di manodopera, per fare dichiarare costituito fra ricorrente e _____ un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato nonché per ottenere la sua riammissione in servizio



nel posto di lavoro e il pagamento dell'indennità risarcitoria

Si è costituita la società _____ che ha chiesto il rigetto del ricorso.

La causa viene decisa all'esito della discussione orale.

Il ricorso deve essere respinto.

Il ricorrente ha esposto di avere lavorato presso la sede di _____ - azienda che svolge attività di verniciatura e sabbiatura dei metalli- dal 2/7/2018 al 31/12/22, con contratti di somministrazione di manodopera costituiti tramite la società _____ (docc.2-4); di essere stato inquadrato secondo il CCNL piccola e media industria metalmeccanica e addetto alle mansioni di carico e scarico merci / verniciatore / sigillatore (doc.3); di avere fruito, dal 22/7/2022 al 21/10/2022, di un periodo di congedo parentale (doc.5), dopo il quale cessava il rapporto al 31/12/2022.

Secondo il ricorrente, avendo egli lavorato per la convenuta per 56 mesi continuativi, tale situazione è in contrasto con quanto stabilito dalla Corte di Lussemburgo (sentenza del 14/10/2020 nella causa C-681/18).

È stato in ogni caso superato il limite dei 36 mesi considerato anche dalla Corte di Cassazione italiana quale parametro di durata massima dei rapporti di lavoro precario. È contrario al diritto comunitario l'utilizzo di manodopera assunta tramite agenzia interinale per far fronte a esigenze stabili di manodopera.

La società convenuta ha dedotto che _____ è stato assunto a tempo determinato da _____ e inviato in missione come lavoratore somministrato a tempo determinato presso _____ dal 02/07/2018 al 30/06/2019 (docc. 1 e 2); in data 1/07/2019, egli è stato assunto a tempo indeterminato da _____ (doc. n°3); è ha prestato attività lavorativa in missione presso _____ dal 01/07/2019 al 31/12/2022 (docc 7-8).

La resistente evidenzia che, essendo il lavoratore dipendente a tempo indeterminato della agenzia di somministrazione, non vi è stata alcuna violazione dei principi eurounitari per quanto previsto dalla direttiva, dalla normativa in vigore (art 31 D.lgs n.81/2015); inoltre la Circolare del Ministero del lavoro n. 17 /2018 afferma che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore; l'art. 21 CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro (doc. 4), prevede che sono esclusi dalla durata massima i



contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia.

Tanto premesso, il Tribunale osserva che, indubitabilmente, il lavoratore assunto dalla società di somministrazione a tempo indeterminato gode di maggiori tutele.

La Direttiva 2008/104/CE prevede espressamente che *“nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice”* (considerando n. 15).

Nel periodo dell'emergenza pandemica, l'art. 8 co. 1-bis D.L. 104/2020 (convertito con modificazioni nella L. 126/2020), ha modificato l'art 31 co. 1 D.lgs. 81/2015, prevedendo: *“Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può 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 ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.”*

Il termine di efficacia di tale disposizione è stato originariamente fissato al 31/12/2021 per poi essere prorogato al 30/6/2024 e, da ultimo, al 30/6/2025.

L'art. 21 CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro (doc. 4), prevede che *“Resta inteso che sono esclusi dalla durata massima i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia”*.

Venendo al tema della 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.”

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. (Cass. L n. 24356/2019).

Come chiaramente argomentato dalla Suprema Corte (Cass. L n. 23531/2022), con riguardo al diritto dell'Unione europea sul lavoro tramite agenzia interinale :

“...32. 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 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.

33. Come osservato dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, JH c. KG, C-681/2018 (punto 61) e nella successiva sentenza del 17 marzo 2022, AG, 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.

34. 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.

35. 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).

36. Nondimeno, come osservato dalla Corte di giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, C681/2018, la Direttiva mira a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori.

37. 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).

38. 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.

39. 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).

40. 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 missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme.

41. 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'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104.

42. 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, C232/20 cit. punto 57).

43. 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...".

Esaminata la concreta situazione del ricorrente, alla luce dei principi eurounitari e della disciplina di legge, reputa il Tribunale che l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione giustifichi una più lunga durata delle missioni presso l'utilizzatore.

Se - come osservato dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 14/10/2020, C681/2018 la Direttiva mira a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori e se devono essere adottate 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 - nel caso di specie non può non essere considerato che si è trattato di missioni avvenute anche nel periodo dell'emergenza pandemica di eccezionale difficoltà per lavoratori e imprese e nella cornice di una disciplina legislativa che consentiva un più lungo utilizzo del lavoratori somministrati qualora legati all'agenzia di somministrazione da contratto a tempo indeterminato e, quindi, solo in presenza di una situazione maggiormente tutelata per i lavoratori stessi.

Per quanto argomentato il ricorso va respinto.

Le spese vanno compensate in considerazione dell'esistenza dei diversi orientamenti giurisprudenziali come richiamati dal ricorrente.

P.Q.M.

Nella causa n. 164 /2023 ogni altra eccezione e domanda rigettate:

1)Rigetta il ricorso proposto da . contro

2)Compensa le spese di causa.

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

Reggio Emilia così deciso il 06/02/2024

Il Giudice
Dott.ssa Silvia Cavallari



