

2015



N. 3061 SENT.
N. 1236/12 R.G.
N. 2016/15 CRON.

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Tribunale di Taranto -Sezione Lavoro

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della *dott. ssa Elvira PALMA*, all'esito della discussione orale tenutasi all'**udienza del 25.06.2015**, nella causa avente ad oggetto: "*contratto di somministrazione*" iscritta al n. 1236 r.g. 2012 tra

 (avv. to Massimiliano Del Vecchio)

-Ricorrente-

contro

ILVA S.P.A. IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, (Avv. to Enrico Claudio Schiavone)

-Resistente-

ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 429 c.p.c.

dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto poste a fondamento della decisione.

Con ricorso depositato il 29.02.2012, l'istante in epigrafe indicato ha convenuto in giudizio, dinanzi a questo tribunale in funzione di giudice del lavoro, l'ILVA S.p.A. onde sentire accertare, incidentalmente, la nullità dei contratti di somministrazione stipulati, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 e D. Lgs. 368/2001, tra il medesimo e la società "Worknet S.p.A." relativamente al periodo dal 03.12.2007 al 29.2.2008, tra il medesimo e la subentrante Gi Group S.p.A. dal 1.3.2008 al 30.9.2008, con proroga sino al 30.04.2009 ed infine con la Metis S.p.A. dall'8.2.2010 al 30.4.2010, nonché dichiarare la sussistenza tra il ricorrente e la società utilizzatrice ILVA S.p.A. di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 03.12.2007 con la condanna di quest'ultima al pagamento delle mancate mensilità dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il tutto oltre interessi e rivalutazione, con vittoria di spese.





Si costituiva in giudizio l'ILVA S.p.A., sollevando le eccezioni preliminari di seguito esaminate e rilevando, con diffuse argomentazioni, la infondatezza delle argomentazioni poste a sostegno delle domande, delle quali ha chiesto il rigetto.

Nelle more del presente giudizio è stato emanato il D.L. n. 1/2015 del 05/01/2015 (pubblicato in data 21/1/2015 nella G.U.) e dichiarato, da parte del Tribunale di Milano con sentenza n. 86 del 28.1.2015, lo stato d'insolvenza dell'ILVA S.p.A., con conseguente interruzione del processo e rituale riassunzione nei confronti dell'ILVA S.p.A. in Amministrazione Straordinaria al fine di ottenere una pronuncia di mero accertamento della nullità dei contratti di somministrazione per violazione delle norme vigenti, con costituzione *ab origine* del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con espressa esclusione di ogni domanda avente ad oggetto il pagamento di differenze retributive, riservando apposita azione di insinuazione al passivo dinanzi al Tribunale Fallimentare di Milano.

L'ILVA S.p.A. in Amministrazione Straordinaria si è ritualmente costituita in giudizio ed ha ribadito le proprie eccezioni preliminari e difese nel merito.

Istruita a mezzo prova documentale e testimoniale, la causa, all'odierna udienza, è stata discussa e decisa.

Infondata deve ritenersi l'*eccezione di improcedibilità della domanda per intervenuta decadenza dall'impugnazione* ai sensi dell'art. 32, comma 1 *bis*, della L. n° 183/2010.

La legge di conversione del decreto legge 225/2010 (cd. decreto milleproroghe) ha inserito nell'articolo 32 del Collegato Lavoro (legge 183/2010) il nuovo comma 1-bis che così dispone: “ *In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011.*”



Con tale disposizione vengono dunque congelati per tutto il 2011 i nuovi termini di decadenza previsti dal Collegato Lavoro (e cioè 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e 270 per proporre il ricorso giurisdizionale) per i licenziamenti e per tutte le fattispecie (diverse dal licenziamento) a cui il Collegato ha esteso il doppio termine di decadenza, come i contratti a termine, di collaborazione coordinata e continuativa, i trasferimenti, i rapporti di somministrazione, le cessioni di azienda, etc..

L'entrata in vigore, dunque, delle nuove regole del Collegato sulla impugnazione dei licenziamenti viene differita al 31 dicembre 2011, con la conseguenza che i licenziamenti impugnati nel corso del 2011 saranno soggetti (come prima della modifica introdotta dal Collegato) al solo termine prescrizione di cinque anni; il termine, in sostanza, per proporre l'impugnativa del licenziamento da parte dei lavoratori il cui contratto a termine sia cessato prima dell'entrata in vigore del Collegato lavoro scatta dal 24 gennaio al 31 dicembre 2011.

Per i contratti a termine, invece, scaduti prima dell'entrata in vigore del Collegato Lavoro (24 novembre 2010) che, come noto, avrebbero dovuto essere impugnati entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge (e cioè entro il 24 gennaio 2011) si pone il problema della eventuale "riapertura dei termini".

L'assenza tuttavia di una esplicita previsione di retroattività del decreto milleproroghe ha fatto sì che, da parte di taluni, si sia sollevato il dubbio se anche a questi contratti si applichi il nuovo termine di decadenza.

La società resistente argomenta che per i contratti a termine non impugnati entro il 24 gennaio 2011 si è già verificata la decadenza, che la legge successiva non potrebbe sanare, a meno che non lo disponga espressamente: in altri termini, la nuova norma congela i termini per il periodo successivo alla sua approvazione, ma non potrebbe riaprire un termine già scaduto, non contenendo alcuna disposizione transitoria o una esplicita previsione di retroattività.

Tale opinione non può condividersi dovendo la retroattività ritenersi implicita nella circostanza che il legislatore ha usato, nel testo del nuovo



comma, la locuzione “*in sede di prima applicazione*”; l'intento del legislatore è dunque quello di regolamentare i primi effetti della nuova disciplina, con la conseguenza di una sostanziale rimessione in termini di quanti fossero *medio tempore* decaduti per lo spirare della data del 24 gennaio 2011.

Parte della giurisprudenza di merito ha avuto già modo di osservare, condivisibilmente, che la previsione in parola, ove interpretata in senso contrario, non avrebbe senso alcuno: posto che la stessa si riferisce espressamente al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamenti e che detto termine per il licenziamento era già previsto dalla legge 604/66 pare ovvio che il Legislatore abbia voluto **posticipare gli effetti della novella legislativa per ritardare gli effetti preclusivi delle nuove decadenze introdotte dall'art. 32 legge 183/010 complessivamente considerato (quindi con riferimento anche al termine di 270 giorni).**

Nessun dubbio, poi, che il decreto milleproroghe debba trovare attuazione anche in materia di impugnazione dei contratti a termine atteso che l'art. 32, comma 4, legge 183/010 espressamente richiama le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 604/66, come modificato dal comma 1 del presente articolo.

Conclusivamente l'eccezione di decadenza è infondata, dovendo la proroga al 31 dicembre ritenersi non solo applicabile a tutti i rapporti di lavoro elencati nel collegato lavoro ma diretta a produrre l'ulteriore effetto di rimettere in termini coloro che al 23 gennaio 2011 non si erano attivati.

-----*****-----

Nel merito, la domanda è fondata e va accolta.

Quanto all'individuazione della disciplina applicabile al caso di specie, poiché i fatti di causa si sono svolti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 276/2003, è quest'ultimo a dover essere applicato e non gli articoli da 1 a 11 della precedente legge 24 giugno 1997, n. 196 .

Secondo il disposto di cui all'art. 20, comma quarto, della L. n. 276/2003 “*la somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di*



ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore".

L'art. 21 D. lgs 276/2003 dispone che *"il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta"*; individua gli elementi che devono essere oggetto di specifica indicazione. Il difetto della forma scritta, così come il difetto dell'indicazione, nel documento, dei primi cinque elementi di cui al primo comma dell'art. 21 – cioè dei dati identificativi dell'autorizzazione del somministratore, del numero dei lavoratori da somministrare, del caso (*ex art. 20, c. 3°*) o della ragione (*ex art. 20, c. 4°*) del ricorso alla somministrazione, di eventuali rischi per la sicurezza del lavoratore o delle misure per contrastarli, della data di inizio o della durata del contratto - è sanzionato a norma del quarto comma (nel testo *ratione temporis* vigente al tempo della stipulazione dei contratti dedotti in giudizio) con la nullità del contratto medesimo e con la conseguente costituzione *ope legis* di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore (*i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore*).

La menzione nell'art. 21, 1° c., lett. c, *de i casi e le ragioni ... di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20* che devono essere obbligatoriamente contenute nel contratto di somministrazione comporta la necessità che sia specificata la ragione giustificativa, nonostante la mancata menzione nel terzo comma dell'art. 20.

Deve, in conclusione ritenersi che ciò che il committente deve giustificare non è soltanto il carattere temporaneo dell'utilizzazione del lavoratore ma anche la scelta di ricorrere alla somministrazione.

Questa scelta, pur rimanendo, in conformità ai principi di cui all'art. 41 comma 1 Costituzione una scelta imprenditoriale libera, è soggetta, nondimeno al controllo giudiziale (terzo comma dell'art. 27) il quale, però, non è esteso *fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore*), ma è finalizzato alla verifica della effettiva esistenza delle *ragioni di carattere*



tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

L'ambito della cognizione riservata al giudice, nel senso della preclusione rispetto a valutazioni di opportunità o correttezza delle scelte dell'imprenditore circa il ricorso alla somministrazione, ma con inclusione dell'accertamento della sussistenza, in fatto, delle ragioni che hanno determinato la scelta stessa, è conforme alla previsione dell'articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, anche nel testo modificato in seguito all'entrata in vigore dell'articolo 1, comma 43, della legge 28 giugno 2012, n. 92, secondo il quale: *"Il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformita' ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimita' e non puo' essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto."*

A giudizio di questa Corte, conseguentemente, proprio in funzione dell'accertamento devoluto al giudice, in merito alla sussistenza delle ragioni addotte a sostegno della scelta imprenditoriale di fare ricorso alla somministrazione, è necessario che nel testo contrattuale siano inseriti dati sufficienti a consentire, in caso di controversia tra le parti, nel corso del giudizio di controllare la reale sussistenza delle ragioni menzionate, ovvero a permettere di individuare le reali esigenze dell'azienda alle quali si è inteso sopperire con la stipulazione della somministrazione. Con la conseguenza che è necessario, per assolvere all'onere di specificazione, che dalle ipotesi generali indicate dal legislatore, in via astratta, nell'art. 20 comma 4 (*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*), le parti contraenti passino alla determinazione delle esigenze che, nel caso concreto, legittimano e motivano il ricorso ad una assunzione con il contratto di somministrazione a termine, così da rendere



controllabile da parte del giudice la reale sussistenza delle stesse (ad esempio difficoltà di reperire direttamente il lavoratore da assumere a termine in tempi sufficientemente brevi, esorbitanza dei relativi costi di transazione).

Si tratta di una specificazione necessaria, ai sensi di legge, nell'ambito del testo negoziale, e, dunque, di un elemento essenziale e di un requisito necessario della fattispecie delineata dal legislatore per la valida stipulazione del contratto. Sicchè non è sufficiente l'elencazione di generiche esemplificazioni delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive che possono valere per ogni tipo di azienda ma è indispensabile, per assolvere all'onere di specificazione, l'indicazione dei processi di organizzazione in atto, delle esigenze della produzione della singola azienda, delle condizioni che rendono necessario il ricorso ad assunzioni in sostituzione di personale assente; occorre, insomma, la indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti identificative essenziali, sia quanto al contenuto che alla sua portata spazio-temporale e più in generale circostanziale, sì da rendere possibile la conoscenza dell'effettiva portata delle stesse e quindi il controllo della loro effettività.

Ed ancora, la ragione giustificatrice del contratto di somministrazione a termine, oltre che specificata per iscritto fin dall'inizio nel contratto, deve essere realmente temporanea.

L'art. 22, comma secondo, della stessa legge dispone infatti che *"in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministrazione e prestatore di lavoro e' soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 per quanto compatibile"*.

E' necessario dunque che sussista un motivo oggettivo, cioè una ragione effettiva e comprovabile, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore, laddove l'espressione *ordinaria* utilizzata dal legislatore assume il significato di attività abituale e non eccezionale. Occorre non solo una ragione temporanea specifica, ma anche che la medesima sia dedotta nel contratto e provata, da parte dell'impresa utilizzatrice.



Infine l'art. 27 del medesimo decreto legislativo prevede 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), d) ed e), il lavoratore puo' 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”*.

Dalla lettura combinata di queste tre norme si evince che la somministrazione di lavoro a tempo determinato deve tendenzialmente essere effettuata nel rispetto delle norme di cui al D.Lgs. n. 368/2001 e che, in caso di somministrazione effettuata al di fuori di quelle condizioni, si deve ritenere sussistente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra lavoratore ed utilizzatore.

La somministrazione di lavoro costituisce una evidente deroga ai principi affermati dal nostro ordinamento giuslavoristico come interpretato dalla giurisprudenza nel corso degli ultimi decenni: nonostante che *“per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgano la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”* (cfr. art. 20 comma secondo), tuttavia il formale datore di lavoro viene considerato il soggetto somministratore.

Tale dato va in contraddizione con un principio fondamentale che informa tutta la disciplina giuslavoristica: quello della effettività e materialità del rapporto di lavoro nonché dell'imputazione della titolarità del rapporto in capo all'effettivo fruitore delle prestazioni lavorative ed al soggetto da cui il lavoratore sia eterodiretto, il cui accertamento giudiziale può avvenire contro qualsiasi apparenza di carattere formale.

D'altro canto questo principio è alla base della ormai abrogata legge n. 1369/1960, così come si deduce dalla lettura della sentenza della Cassazione SS.UU. del 26 ottobre 2006 n. 22910, la quale ha affermato che *“a ben vedere la dissoluzione delle combinazioni negoziali poste in essere, come si è visto, attraverso l'intermediazione vietata e la sostituzione dell'imprenditore beneficiario all'intermediario non è che concreta*



espressione nella materia in oggetto della generale regola giuslavoristica secondo la quale in relazione ad identiche ... prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro dovendosi considerarsi come parte datoriale solo colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell'impresa nonchè l'organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore ... Per andare in contrario avviso non può sostenersi neanche che l'indicato principio di carattere generale ha perduto consistenza giuridica a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 267 del 2003. Detta disciplina ... ha invero espressamente riconosciuto con la somministrazione del lavoro (art. 20 D.Lgs., cit.) ... una dissociazione fra titolare e utilizzatore del rapporto lavorativo con una consequenziale disarticolazione e regolamentazione tra i due degli obblighi correlati alla prestazione lavorativa ... La indicata disciplina, pur presentandosi come una innovazione ... si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile nè di applicazione analogica nè di interpretazione estensiva, sicchè allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti del legislatore per la suddetta disarticolazione si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro come avviene in ipotesi di "somministrazione irregolare" ex art. 27 cit. ...; fattispecie che, giusta quanto sostenuto in dottrina, continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera".

Proprio in quanto la somministrazione costituisce una evidente deroga a quei principi l'istituto è stato strettamente regolamentato dal legislatore e posto all'interno di precisi limiti e con l'osservanza di specifiche condizioni: la loro violazione non può che condurre alla somministrazione irregolare con conseguente imputazione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore del lavoratore somministrato.

Ciò naturalmente vale anche per la somministrazione a tempo determinato, sia perchè l'art. 27, che regola la somministrazione irregolare, rinvia all'intero articolo 20 (compreso il quarto comma), sia perchè l'art. 20, comma quarto, ne subordina la legittimità e regolarità ("è ammessa") alle



condizioni indicate nel D.Lgs. n. 368/2001 (“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, o sostitutivo”) alla cui osservanza peraltro fa espresso rinvio anche l’art. 22, comma quarto, della stessa legge.

Peraltro, secondo questo Giudicante, anche se la norma citata di cui all’art. 27 non è chiara sul punto, non sussistono dubbi nell’ipotesi di somministrazione irregolare circa la costituzione di un rapporto di lavoro *a tempo indeterminato* con l’utilizzatore, condividendo l’orientamento espresso dalla Cassazione con la sentenza n. 15515 del 2.07.2009, la quale, con riferimento alla L. n. 196/1997 ormai abrogata dall’art. 85 del D.Lgs. n. 276 del 2003, ha statuito che in caso di reiterati contratti di fornitura di lavoro temporaneo con corrispondenti avviamenti a termine sempre del medesimo lavoratore al fine di fronteggiare una stabile esigenza dell’utilizzatore si configura una frode alla legge con conseguente dichiarazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l’utilizzatore.

Infatti l’art. 10, comma 1, della L. n. 196/1997 prevede, in caso di fornitura da soggetti non autorizzati oppure di un contratto di fornitura ingiustificato o vietato o privo di alcuni elementi che “ continua a trovare applicazione la L. 23.10.1960 n. 1369”.

Quindi il contratto di lavoro con il fornitore-interposto si considera a tutti gli effetti instaurato con l’utilizzatore-interponente ai sensi dell’art. 1, ultimo comma della L. n. 1369/1960. Se il contratto con l’interposto è a termine, non altrettanto può essere affermato con riferimento al contratto che si instaura *ex lege* con l’utilizzatore interponente.

Con riferimento alla richiesta di chiamata in causa delle società somministratrici ovvero di difetto di legittimazione passiva –eccezione sollevata dall’ILVA S.p.A.- va osservato che ai sensi dell’art. 27 del D.Lgs. 276/2003 in caso di somministrazione irregolare il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultima.

Venendo al merito della vicenda, va rilevato che il ricorrente ha impugnato (nell’ordine) il contratto di somministrazione, stipulato in data



3.12.2007 con la impresa fornitrice "Worknet S.p.A" che prevedeva l'assunzione dell'istante per svolgere le mansioni di "addetto pulizie industriali" presso l'impresa utilizzatrice ILVA S.p.A. per il periodo dal 3.12.2007 al 29.2.2008, ai sensi dell'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/2003 per "*Temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte*".

Dalla lettura della causale si evince che l'espressione utilizzata configura un'ipotesi di carattere generale che potrebbe in astratto giustificare in modo ragionevole il ricorso a personale assunto direttamente dalla utilizzatrice, in quanto destinato a fronteggiare una situazione di carattere organizzativo derivante dalla esigenza di implementare il personale per carenza di organico nel settore pulizie (tutti i testi hanno, invero, confermato essere stato addetto l'istante alle pulizie manuali); la motivazione dunque non soddisfa l'esigenza di specificità richiesta dallo schema normativo.

La convenuta, inoltre, su cui gravava il relativo onere, non ha in alcun modo provato la effettiva esistenza di tali ragioni, e in particolare la difficoltà di reperire sul mercato del lavoro la figura professionale di assunzione dell'istante, né tale difficoltà può presumersi; viceversa, considerato che l'istante è stato assunto quale operaio addetto alle pulizie, figura professionale del tutto comune, deve presumersi, semmai, il contrario.

Il controllo giudiziario sulle ragioni che consentono la somministrazione non può estendersi, ai sensi dell'art. 27, comma 3, al merito delle scelte dell'utilizzatore, al punto di sindacarne l'opportunità e/o convenienza, come già innanzi ampiamente esposto, ma può e deve invece riguardare l'accertamento dell'esistenza di quelle stesse ragioni che la norma pone a base del ricorso a tale tipologia di contratto.

Sia nel contratto di somministrazione che nel contratto di lavoro le ragioni del ricorso alla somministrazione non sono state esplicitate in termini concreti e sufficientemente esaustivi perché non risulta individuata alcuna reale esigenza su cui potesse esercitarsi il controllo del lavoratore al momento della stipulazione del suo contratto di lavoro e possa oggi espletarsi il controllo giudiziale; le esigenze organizzative e sostitutive del



ricorso alla somministrazione a tempo determinato così come genericamente indicate lasciano ampio spazio all'utilizzatore di addurre *ex post* qualsivoglia ragione.

Il ricorso è dunque fondato nella parte in cui prospetta la genericità della casuale sia nella parte in cui contesta la sussistenza di ragioni ed esigenze transitorie.

Accertato che la somministrazione di lavoro è nulla sotto il profilo formale, ma anche irregolare perché avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni di legge, in applicazione dell'articolo 27 comma 1 del D. lgs 276/2003, va dichiarata la sussistenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato in corso tra le parti a decorrere dalla data di stipulazione del contratto, e cioè dal 3.12.2007, con conseguente obbligo, per la società resistente, di immettere il ricorrente in servizio.

La domanda dell'istante, pertanto, deve essere accolta nei termini innanzi esposti, essendosi riservato il medesimo ogni azione economica nella competente sede fallimentare.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, vanno poste a carico della parte convenuta, poiché soccombente, con distrazione, *ex art. 93 c.p.c.*, in favore del procuratore di parte ricorrente, dichiaratosi anticipatario.

p.q.m.

accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiara la nullità della clausola relativa alla apposizione del termine finale al contratto di somministrazione di lavoro stipulato tra il ricorrente e la "Worknet S.p.A." in data 03.12.2007;

dichiara, altresì, che tra ILVA S.p.A. in Amministrazione Straordinaria e l'istante si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ancora in essere a far tempo dalla data da ultimo indicata;

ordina alla resistente di riammettere immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro;

condanna, infine, la resistente al pagamento, in favore dell'istante, delle spese processuali, che liquida complessivamente in Euro 3.500,00 *ex D.M.*



55/14, oltre IVA, CPA e RSG come per legge, da distrarre in favore del
procuratore anticipante, Avv. to Massimiliano Del Vecchio.

Taranto, 25.06.2015

Il Tribunale -Giudice del Lavoro-

(dott. ssa ~~Elvira~~ PALMA)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Elvira Palma', written over the printed name.