

n. 15384/15 sent  
n. 15384/15 RG  
n. 15384/15 cron.



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI LECCE

Il Giudice del Lavoro L.H. Bellanova ha pronunciato, mediante pubblicazione del dispositivo e motivazione contestuale, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 15384.15 R.A.C.L. promossa da:

Cosimo Solazzo  
Avv. Cursano

Contro

Nardò Technical center srl  
Avv. Spano

Parte ricorrente ha adito questo Tribunale chiedendo dichiararsi la irregolarità nullità inefficacia dei contratti di somministrazione intercorsi tra Obiettivo lavoro spa e Manpower srl e parte convenuta e quelli stipulati dal ricorrente con dette agenzie per il lavoro e la nullità dei termini apposti ai contratti per prestazione di lavoro e quindi accertarsi la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso tra le parti oggi contrapposte con inquadramento al V liv. ccnl e quindi la condanna di parte convenuta alla propria iscrizione nel libro unico del lavoro, alla conseguente riammissione in servizio ed al pagamento delle differenze retributive maturate ed al versamento di quanto dovuto a titolo di contributi senza addebiti al ricorrente ed al pagamento della indennità risarcitoria ex art.32, c.V e VII, l.183.2010.

All'uopo espone di avere svolto lavoro subordinato alle dipendenze di parte convenuta dal 27.9.11 al 4.4.15 quale esperto collaudatore, selezionato da Buffo (responsabile del personale di parte convenuta) benchè formalmente assunto per il tramite di agenzia per il lavoro con contratti privi dei requisiti ex artt.20s dlgs 276.03 che si sono succeduti senza significativa soluzione di continuità (spesso cessando il venerdì per riprendere il lunedì successivo sulla scorta di un nuovo contratto); di avere lavorato quale collaudatore dapprima di veicoli e poi motoveicoli secondo turnazione fissata da parte convenuta (6\14; 14\22, 22\6 ed a volte con turno 9\17) svolgendo le stesse mansioni di altri dipendenti di parte convenuta e vendendo controllato da dipendenti di parte convenuta.

Lamenta di essere stato compensato in relazione ad un inquadramento e orari di lavoro inferiori a quelli effettivi; come nella specie la utilizzatrice non abbia espletato la valutazione dei rischi ex art.23 dlgs 276.03 e come sia stata violata la norma contrattuale che consente la somministrazione esente da motivazioni.

Fissata l'udienza di discussione si è costituita parte avversa lamentando la inammissibilità ex art.32 l.183.10 delle domande relative alle somministrazioni succedutesi sino al 28.3.15 e comunque chiedendo il rigetto del ricorso.

In relazione alla integrità del contraddittorio, valga quanto segue. Ex art.38 dlgs 15.6.15 n.81 "2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2 (limiti quantitativi in tema di somministrazioni) . 32 (divieti) e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d) (forma del contratto di somministrazione), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione."

Del resto, nel caso in cui il lavoratore, agendo in giudizio, affermi l'esistenza del rapporto lavorativo con un datore di lavoro e neghi il rapporto con altro datore, non sussiste il litisconsorzio necessario, in quanto il lavoratore non deduce in giudizio un rapporto plurisoggettivo, nè alcuna situazione di contitolarità, ma tende a conseguire un'utilità rivolgendosi ad una sola persona, ossia il vero datore di lavoro; in tal caso, l'accertamento negativo dell'altro rapporto avviene senza efficacia di giudicato e l'eventuale contrasto tra giudicati è bilanciato dalle esigenze di economia e speditezza processuale, ostacolate dalla presenza di altra parte nel giudizio" [Cass.8.6.09 n.3171]

**In merito alla eccezione di decadenza giova come l'art.32 l.183.10 reciti: "1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:**

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

1-bis. 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. ....

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:...

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto."

Da ultimo, ex art.39 dlgs 15.6.15 n.81 : "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."

Nella fattispecie ci si misura con una successione di contratti di somministrazione con intervalli temporali inferiori a 60gg. L'ultimo rapporto è cessato in data 4.4.15.

L'impugnativa stragiudiziale risale al 28.5.15 ed il ricorso risulta depositato in data 19.11.15.

Ebbene, si deve ritenere che, già prima della introduzione dell'art.39 dlgs 15.6.15 n.81, il dies a quo per l'impugnativa debba essere individuato nella cessazione, anche di fatto, della ultima assegnazione del lavoratore presso il datore utilizzatore, purchè nella successione di rapporti, non si registrino intervalli temporali pari o superiore a sessanta giorni, che rappresenta il termine di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale.

L'art.20, V, dlgs 276.03 recita: "Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche."

In merito alla valutazione dei rischi è documentata la stessa a decorrere dal 21.11.14, mentre il primo contratto di somministrazione risale al 27.9.11.

In assenza di prova del previo adempimento della valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626 del 1994 da parte dell'utilizzatore, il contratto di lavoro in somministrazione si converte a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. n. 276 del 2003 secondo cui : "Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei



limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e). il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Si deve pertanto ritenere sussistere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del ricorrente alle dipendenze di parte convenuta dal 27.9.11.

Il regime sanzionatorio di cui all' art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, implicante il riconoscimento a titolo risarcitorio di un'indennità forfettaria, trova applicazione in qualsiasi ipotesi di conversione a tempo indeterminato di un contratto costituito a termine, come lo è di norma un contratto di somministrazione [Cass. civ. Sez. lavoro, 15-12-2017, n. 30246] ed in base all'art. 2, comma 13 della l. 28 giugno 2013, n. 92 la disposizione di cui all' art. 32, comma 5 della l. 4 novembre 2010, n. 183 si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro [Cass. civ. Sez. lavoro, 10-05-2016, n. 9468].

Il V co. dell'art.32 l.183.10 recitava: "5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604."

La norma risulta abrogata, già al tempo del deposito del ricorso, dall'art. 55, comma 1, lett. f), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 il cui art.28 recita: "2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".

Si deve pertanto condannare parte convenuta al pagamento di una indennità pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per quanto concerne l'inquadramento anche al fine di individuare la retribuzione globale di fatto de qua, valga quanto segue.

Parte ricorrente, inquadrata al II liv ccnl e poi dal 27.1.14 al II livello new ccnl, rivedica il V liv.

In merito all'inquadramento, valga quanto segue.

L'art.2095 c.c., è noto, prevede che i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri [a seguito della novella ex l.190\1985], impiegati ed operai, rinviando poi alle organizzazioni sindacali la concreta determinazione dei requisiti necessari per l'appartenenza alle singole categorie fondamentali. Il codice, pertanto, ha rimesso alle associazioni sindacali il potere di determinare qualifiche e mansioni dei lavoratori da ricomprendere in una di dette categorie, elaborando infine una differenziazione per gradi e qualifiche in base alla complessità strutturale dell'impresa. Al giudice è preclusa la possibilità di allontanarsi dai criteri siccome elaborati in sede collettiva; infatti, nel caso in cui la contrattazione collettiva stabilisca i requisiti di appartenenza ad una data categoria il giudice deve tenere conto delle formule contrattuali al contenuto delle quali e' vincolato per stabilire l'inquadramento del lavoratore nelle categorie di cui all'art. 2095 cod. civ. [cfr. Cass. 30.12.99 n.14738]. Semmai è la contrattazione collettiva ad incontrare nel principio della natura sostanziale delle categorie un limite alla propria autonomia decisionale.

Inoltre, occorre evidenziare come in materia di inquadramento del lavoratore, il procedimento logico che il giudice di merito è tenuto a seguire si articola in tre fasi tra loro indipendenti: a)

individuazione dei criteri generali ed astratti posti dalla legge e, eventualmente, dal contratto collettivo a distinzione delle varie categorie e qualifiche; b) accertamento delle concrete mansioni di fatto; c) comparazione tra queste e le suddette previsioni normative o contrattuali.

Ebbene, appartengono alla :

II ctg. i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare; come ad esempio quelli che conducono alimentano e sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate e quelli che seguono controlli semplici a serie anche su linea.

III ctg lavoratori qualificati che eseguono attività richiedenti una specifica preparazione acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro; quelli che effettuano sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti (elettrici i meccanici) per la individuazione di anomalie;quelli che sulla base di prescrizioni specifiche ...eseguono, con l'ausilio di strumenti elettrici/meccanici, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche tecnologiche di apparecchiature (addetto sala prove);

IV ctg i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno; lavoratori che, sulla base di prescrizioni, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche tecnologiche, funzionali di apparecchiature con l'ausilio di strumenti;

V ctg i lavoratori che oltre a possedere le caratteristiche richieste per la ctg IV, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenze operazioni su apparati che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro; come ad esempio chi ponga in essere prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche tecnologiche.

Ebbene, alla luce dei rapportini di prova, non emerge una diagnosi delle cause delle anomalie riscontrate, ma solo la segnalazione di anomalie senza necessità di ausilio di strumentazione; che è quanto giustifica l'inquadramento alla II ctg.

Non risultando offerta prova rigorosa in merito all'espletamento di un numero di ore superiore rispetto a quello riconosciuto da parte convenuta, il ricorso merita accoglimento parziale.

La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese in misura di 1/3.

pqm

il Tribunale,

disattesa ogni altra domanda ed eccezione.

dichiara sussistere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del ricorrente alle dipendenze di parte convenuta dal 27.9.11 e per l'effetto condanna parte convenuta al versamento di una indennità pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto siccome risultante dall'ultima busta paga ed a tenere indenne parte ricorrente per le spese legali sostenute e che liquida nella misura finale di euro 3900,00 per competenze, oltre accessori ex lege.

14.2.18

IL CANCELLIERE  
(*Francesco Gatto*)

IL GIUDICE DEL LAVORO  
(*Dr. Lorenza GALLANOVA*)