



19101

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA

I Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Carlotta Calvosa, all'udienza dell'1.12.2010 ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 28307/09 R.Gen., vertente

T R A

elettivamente domiciliata in Roma, presso lo studio dell' che la rappresenta e difende, come da delega in calce al ricorso

ricorrente

E

in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

elettivamente domiciliata in Roma, presso lo studio dell' che la rappresenta e difende come da procura a margine della memoria difensiva

resistente

9 1

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 4.9.2009, la ricorrente in epigrafe, premesso di aver prestato servizio con contratti di lavoro somministrato intercorsi con la società [redacted] in favore di [redacted], ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. n. 276/2003, dedotta l'insussistenza dei presupposti legittimanti, ha chiesto al giudice di dichiarare instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dall'1.12.2004 con la società utilizzatrice, con condanna alla riammissione nel posto di lavoro occupato ed al risarcimento del danno subito e con vittoria di spese.

[redacted] si è costituita contestando il fondamento della domanda di cui ha chiesto il rigetto, con vittoria di spese.

Escussi i testi indotti dalle parti, all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa, come da dispositivo di cui si è data pubblica lettura.

La domanda proposta nei confronti della soc. [redacted] è fondata.

Il quadro normativo disciplinante il rapporto di somministrazione ne delinea l'attuazione attraverso due contratti connessi tra di loro, così da dar vita ad un rapporto trilaterale tra l'impresa fornitrice di lavoratori, il soggetto utilizzatore ed il lavoratore.

Il primo contratto, intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il lavoratore, ha ad oggetto un rapporto di lavoro subordinato; il secondo, di "somministrazione", intercorre tra l'impresa fornitrice ed il soggetto utilizzatore: in virtù di tale contratto la prima pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione del secondo, che ne utilizza la prestazione lavorativa.

La ricorrente ha contestato la regolarità formale del contratto di somministrazione, negando che siano effettivamente sussistite le ragioni

 2

addotte dalla società per far ricorso alla somministrazione di mano d'opera.

Tali rilievi appaiono fondati.

L'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276 - richiamato dal citato art. 21 il quale indica i requisiti formali del contratto di somministrazione - prevede che *"la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore"*.

Le disposizioni degli artt. 20 e 21 del d.lgs. n. 276 comportano, quindi, che nel contratto di somministrazione siano indicate le ragioni dell'utilizzazione di lavoratori a tempo determinato; per giurisprudenza consolidata di questo Tribunale, inoltre, tale indicazione non può consistere nel mero richiamo alla previsione generale di legge, occorrendo invece che le motivazioni siano esposte con riferimento alla concreta situazione di fatto che induce l'impresa utilizzatrice a far ricorso a manodopera avventizia.

Giova rammentare in proposito come la nuova legge in materia di contratti di lavoro a termine (d.lgs. n. 368/01, secondo le modifiche apportate dall'art. 21 d.l. n. 112/2008, conv. in l. n. 133 del 2008) si limiti a consentire ai datori di lavoro di concludere contratti a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, lasciando così alla autonoma determinazione del datore di lavoro la individuazione delle singole ipotesi in cui è ritenuto opportuno stipulare contratti di lavoro a termine. Tuttavia, proprio per permettere al lavoratore di verificare la legittimità della clausola di apposizione del termine, la nuova disciplina impone non



solo la stipulazione per iscritto (*ad substantiam*), ma anche di specificare le dette ragioni.

Come infatti si afferma chiaramente nella circolare del Ministero del lavoro n. 42/2002 del 1° agosto 2002, *"tali ragioni, specificate in via preventiva dal datore di lavoro nel contratto stipulato, devono rispondere ai requisiti della oggettività e, pertanto, debbono essere verificabili al fine di non dar luogo ad eventuali comportamenti fraudolenti o abusivi. A tal riguardo, è da rilevare che la ragione adottata, purché concretamente riscontrabile, è rimessa all'apprezzamento del datore di lavoro e deve sussistere e, quindi, essere verificata, al momento della stipulazione del contratto"*.

E' necessario, quindi, sia nell'assunzione diretta a termine sia in quella indiretta, mediante la somministrazione a tempo determinato (posto che entrambi gli strumenti realizzano la medesima funzione pratica, costituita dalla utilizzazione di prestazioni di lavoro subordinato per un tempo limitato e che, pertanto, il sistema di legge deve essere tale che gli oneri gravanti su colui che beneficia delle prestazioni devono essere i medesimi in entrambi i tipi di assunzione), che le ragioni che inducono l'imprenditore ad utilizzare prestazioni di lavoro a tempo determinato siano "cristallizzate" nel contratto di somministrazione.

Nella specie, la società convenuta ha prodotto i contratti di somministrazione stipulati con la _____ (doc. n. 2, 4 e 5).

L'esame del primo contratto, evidenzia, quale motivo di ricorso alla somministrazione di lavoro, che *"viene stipulato... per le ragioni di carattere organizzativo e produttivo derivanti dalla implementazione nell'ambito degli _____ del sistema di _____ volto al conseguimento dei livelli attesi di qualità del servizio erogato. In particolare, la fornitura di cui al presente*



contratto è finalizzata a garantire la piena operatività del sistema attraverso il potenziamento delle strutture organizzative interessate".

Risulta evidente come l'espressione utilizzata configuri un'ipotesi di carattere generale, in cui potrebbe in astratto palesarsi ragionevole il ricorso a personale assunto direttamente o indirettamente a termine, siccome destinato a fronteggiare una situazione di carattere organizzativo derivante dall'esigenza di introdurre un nuovo sistema di gestione del Cliente.

Tuttavia, l'espletata istruttoria testimoniale ha dimostrato che la ricorrente non venne utilizzata per le motivazioni per cui era stata assunta.

In particolare, il teste [redacted], direttore dell' [redacted] in cui prestò servizio la ricorrente tra il 2004 e il 2005, ha chiarito che, all'epoca in cui la medesima lavorò nel predetto ufficio [redacted] "non era ancora iniziata l'introduzione del servizio [redacted]".

Ne consegue l'accertamento dell'insussistenza delle condizioni di fatto che indussero il datore di lavoro alla stipulazione del primo contratto a termine.

Resta assorbita ogni ulteriore valutazione in ordine ai successivi contratti impugnati.

Alla luce delle esposte considerazioni, non resta che concludere affermando l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra la ricorrente e la [redacted] dall'1.12.2004, con l'obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente.

Tanto precisato, deve aggiungersi, quanto alle conseguenze economiche della decisione, che è ormai entrata in vigore la legge 4 novembre 2010 n. 183, la quale, all'art. 32, commi 5, 6 e 7, così dispone:

"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. 6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà. 7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile".

Al presente giudizio deve quindi applicarsi il limite di cui al riportato comma 5.

Tenuto conto delle dimensioni aziendali e della circostanza che la lavoratrice risulta essere stata utilizzata da in forza di ben 3 distinti contratti nel periodo compreso tra il mese di dicembre 2004 e quello di gennaio 2006, questo Giudice ritiene di valutare equa la corresponsione 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

9
6

L'obbligo risarcitorio e di ripristino del rapporto di lavoro grava soltanto sulla società con la quale si è instaurato *ex lege* il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sicché non si ravvisa responsabilità solidale della soc.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P. Q. M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. - dichiara che tra e si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'1.12.2004, con obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente;
2. - condanna la soc. al pagamento, in favore dell'istante, a titolo risarcitorio, di 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dalla maturazione al saldo;
3. - condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate complessivamente in € 1.300,00.

Roma, 1.12.2010.

Il Giudice



IL CANCELLIERE C2
dr.ssa Benedetta Molino

