

straordinaria sulle reti acquedottistiche e sull'impiantistica (serbatoi, depuratori) conseguenti all'attività e alle relative indicazioni degli enti di controllo".

In merito al terzo contratto di lavoro subordinato con la TEMPOR S.p.A. dal 4 febbraio 2019 al 4 agosto 2019 (prorogato con quattro proroghe al 30 giugno 2020), eccepiva il superamento dei limiti percentuali, precisando come la società acquedottistica, di concerto con le associazioni dei lavoratori, aveva redatto due separati accordi in deroga: il primo del 28 settembre 2018, che innalzava al 45% la soglia percentuale di lavoratori somministrativi in rapporto ai lavoratori diretti; il secondo del 29 gennaio 2019 che prevedeva la completa disapplicazione *"delle condizioni previste dall'art. 19 comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 come sostituito dall'art. 1 comma 1 lettera a) dello stesso decreto legge n. 87/2018"*, eccependo rispetto a quest'ultimo la nullità per contrarietà alla normativa comunitaria, atteso che in questo modo veniva completamente vanificato l'obiettivo perseguito dalle direttive europee che era quello di favorire il ricorso allo strumento "ordinario" di lavoro rappresentato dal contratto a tempo indeterminato. Eccepiva, altresì, la nullità del contratto per difetto di giustificazione causale (obbligatoria dopo il superamento di un anno di impiego) e dall'altro lato perché eccedenti i limiti temporali di cui all'art. 19.

Eccepiva, infine, la natura discriminatoria e/o ritorsiva del comportamento della Ruzzo Reti spa che, da un lato provvedeva a dotarsi del personale necessario allo svolgimento dei compiti ordinari attraverso il ricorso alle società interinali individuate tramite gare pubbliche, mentre dall'altro lato, alla scadenza dei rapporti lavorativi, comunicava le proprie preferenze generando un meccanismo distorto che consentiva l'instaurazione di contratti di lunga durata pur mantenendo la natura precaria del rapporto. Precisava che nel caso di specie il ricorrente era reduce da due diversi infortuni che lo avevano reso temporaneamente inabile al lavoro, vedendosi estromesso dalla società senz'altra giustificazione se non quella di "epurare" l'ente da un soggetto che, per problematiche fisiche, avrebbe esclusivamente ridotto la produttività aziendale.

1.2. Si costituiva in giudizio la società Ruzzo Reti spa eccependo preliminarmente la decadenza dalla impugnativa dei contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione, ad eccezione dell'ultimo contratto di lavoro che andava dal 4.2.2019 al 30.6.2020. Alla luce di tale eccezione riteneva infondate le ulteriori doglianze formulate, ripercorrendo la disciplina normativa in materia di contratti di somministrazione, ed assumendo, rispetto all'ultimo contratto stipulato, che in base ai contratti aziendali di prossimità sottoscritti dalle parti, non

Proroga n. 1 06.01.2019 al 02.02.2019

Contratto di lavoro somministrazione n. 3 04.02.2019 al 04.08.2019

Proroga n. 1 05.08.2019 al 31.12.2019

Proroga n. 2 01.01.2020 al 31.01.2020

Proroga n. 3 01.02.2020 al 25.04.2020

Proroga n. 4 26.04.2020 al 30.06.2020

Il ricorrente rivendica nei confronti della Ruzzo Reti S.p.A. la sola indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sollevando profili di nullità dei contratti di lavoro in somministrazione afferenti sia la asserita contrarietà alla normativa comunitaria, sia sollevando vizi specifici per ciascun contratto di lavoro.

La formulazione della domanda esclusivamente in senso risarcitorio trova, invece, la propria fonte obbligata nella normativa applicabile ai rapporti di lavoro instaurati con le società a totale partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali.

Aldilà dei singoli profili di doglianza, il filo conduttore posto a sostegno della rivendicazione del ricorrente risiede nella ritenuta abusività della reiterazione e successione dei contratti di lavoro in somministrazione, atteso che gli stessi, nonostante l'apposizione formale del termine, erano in realtà destinati a colmare esigenze ordinarie e non temporanee dell'azienda, così generando un meccanismo distorto che consentiva l'instaurazione di contratti di lunga durata pur mantenendo la natura precaria del rapporto.

Tanto premesso, va in primo luogo esaminata l'eccezione di decadenza sollevata dalla RUZZO RETI S.p.A. con riferimento alla impugnativa dei primi due contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato sottoscritti (ad eccezione dell'ultimo contratto che va dal 4.2.2019 al 30.6.2020).

Ai sensi dell'articolo 39 del Decreto legislativo del 15/06/2015 - 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.”

Ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966: *“Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione*

rivolta solo nei confronti dell'ultimo contratto della serie, il giudicato sull'intervenuta decadenza dall'impugnativa dei contratti precedenti non preclude l'accertamento dell'abusiva reiterazione, atteso che la vicenda contrattuale, pur insuscettibile di poter costituire fonte di azione diretta nei confronti dell'utilizzatore per la intervenuta decadenza, può rilevare come antecedente storico che entra a far parte di una sequenza di rapporti, valutabile, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104, come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenze del 14 ottobre 2020 in causa C-681/18 e del 17 marzo 2022 in causa C-232/20 (Cassazione civile sez. lav., 21/07/2022, n.22861).

Ed infatti, 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 della Dir. n. 2008/104, art. 5, paragrafo 5, prima frase.

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 alla Dir. n. 2008/104, art. 1, paragrafo 1, 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).

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 Dir. n. 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

incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea.

Sotto tale profilo l'eccezione di decadenza sollevata dalla parte resistente non ha, dunque, rilievo determinante, se si considera, peraltro, che il primo motivo di impugnazione formulato dal ricorrente è proprio rappresentato dalla natura abusiva della successione dei contratti a termine in somministrazione.

Passando al merito della domanda si ritiene necessario esaminare il contesto normativo di riferimento, atteso che l'istituto della somministrazione a tempo determinato ha subito rilevanti modifiche nel corso degli ultimi anni e considerando, peraltro, la necessità di definire compiutamente i termini di entrata in vigore delle diverse discipline succedutesi.

In linea generale, per somministrazione di lavoro si intende il contratto di fornitura professionale di manodopera concluso da ogni soggetto, denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, denominato somministratore, a ciò autorizzato. La somministrazione di lavoro dà vita ad un rapporto giuridico che coinvolge tre soggetti - un rapporto trilatero (tra lavoratore e somministratore, tra somministratore ed utilizzatore, tra lavoratore e somministratore) - in cui bisogna distinguere il contratto di somministrazione ed il contratto di lavoro, due contratti "distinti, ma collegati", essendo ciascuno funzionalizzato ad esigenze diverse, ma postulando entrambi un collegamento negoziale fra le pur distinte fonti contrattuali ed un rapporto necessariamente trilaterale fra i soggetti dell'operazione, tutti coinvolti, per la reciproca integrazione che avviene fra i loro interessi, in un rapporto di lavoro caratterizzato dalla scissione fra gestione normativa e gestione tecnico-produttiva del lavoratore, diverso da quello tipico che postula, invece, l'identità fra soggetto gestore della fase normativa e quello gestore della fase tecnico produttiva.

La disciplina da analizzare nel caso di specie è quella che si è succeduta tra il 2015 ed il 2020, essendo indubbio che al rapporto di somministrazione in oggetto non trovi applicazione la disciplina pregressa contenuta nel D.lgs n. 276 del 2003 in quanto abrogata dal D.lgs n. 81 del 2015.

Orbene, l'articolo 34 D.lgs n. 81 del 2015 nella sua versione originaria prevedeva quanto segue:



“1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro e' determinata l'indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo' in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato e' computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.”

Il medesimo disposto normativo, come modificato dall'articolo 2, comma 1 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, non ancora convertito in legge e, quindi, vigente dal 14/07/2018 disponeva come segue:

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro e' determinata l'indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo' in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore. (1)

3. Il lavoratore somministrato non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato e' computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966"

La versione conseguente alle modifiche intervenute con la legge di conversione del 2018 (Legge 9 agosto 2018, n. 96, in vigore dal 12 agosto 2018) e tuttora vigente, è invece la seguente:

"1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro e' determinata l'indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo' in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore (A). (1)

3. Il lavoratore somministrato non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore

superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.”

Tale durata massima, però, ai sensi dell'articolo 34 D.lgs n. 81 del 2015 nella sua versione originaria non era applicabile ai contratti di somministrazione.

Di converso, con il decreto legge n. 87 del 2018, entrato in vigore il 14 luglio 2018, il contratto di somministrazione a tempo determinato è stato sottoposto al limite di durata previsto dall'articolo 19 comma 2 del D.lgs n. 81 del 2015 che, a sua volta, con la novella del 2018 è stato modificato in tal senso:

“2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”.

Il comma 1 del medesimo disposto normativo prevede, invece, quanto segue:

“1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.*

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano, dunque, in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti,

o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore, tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine.

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87 del 2018, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

È pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 del 2018 ha esteso, invece, la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87 del 2018, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato, comunque, inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Come sopra evidenziato occorre anche considerare che, per effetto della riforma, l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al

sensu 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.

Alla luce delle precedenti considerazioni deve, dunque, ritenersi che ai sensi del D.lgs n. 81 del 2015, la somministrazione a tempo determinato è legittima quando non sia tale da eludere la natura temporanea del lavoro tramite agenzia, che il giudice di merito può riscontrare alla presenza degli indicatori forniti dalla Corte di Giustizia.

Orbene, nel caso di specie, come sopra esposto, il ricorrente è stato assunto da due diverse agenzie di somministrazione in forza di tre contratti di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento delle mansioni di “addetto alle reti fognaria” in favore dell'utilizzatore Ruzzo Reti S.p.A., per un arco temporale quasi ininterrotto che va dal 31.7.2017 al 30.6.2020.

Il primo contratto di lavoro non contiene alcuna causale giustificativa, neppure per la proroga successiva al 31.10.2018, mentre la causale giustificativa del contratto di lavoro del 2.12.2018 (“*esigenze connesse a incrementi momentanei. Significativi e non programmabili dell'attività ordinaria,*” riconducibili allo svolgimento di “*attività straordinaria sulle reti acquedottistiche e sull'impiantistica (serbatoi, depuratori) conseguenti all'attività e alle relative indicazioni degli enti di controllo*”), oltre ad essere estremamente generica, è risultata smentita dalle risultanze della prova orale, che hanno confermato come il ricorrente fosse stato assegnato al diverso settore della fognatura.

I testimoni esaminati, in particolare, hanno confermato che Di Paolo non ha mai lavorato “*sulle reti acquedottistiche e sull'impiantistica (serbatoi, depuratori)*” poiché si occupava dell'attività ordinaria della fognatura e non della manutenzione straordinaria.

Applicando i criteri individuati dalla Corte di Giustizia per accertare se il ricorso alla somministrazione a tempo determinato sia o meno elusiva della normativa comunitaria, rilevano le seguenti circostanze fattuali:



proroghe), sicchè appare evidente che la proroga n. 4 del 24.4.2020 doveva contenere la causale giustificativa, determinando una durata del contratto superiore ai 12 mesi.

Né al riguardo potrebbe applicarsi la normativa derogatoria prevista dalla contrattazione aziendale di prossimità che, per le ragioni sopra esposte, deve ritenersi nulla, in quanto contenente una regolamentazione, non solo derogatoria, ma totalmente abrogativa del precetto normativo.

Alla luce delle precedenti considerazioni, il terzo contratto di somministrazione deve dichiararsi illegittimo stante l'assenza di causale giustificativa della proroga al superamento dei 12 mesi, con conseguente diritto alla relativa indennità risarcitoria, stante l'impedimento giuridico alla trasformazione del contratto a tempo interminato.

A tale riguardo il risarcimento del danno è quello conseguente alla violazione della direttiva 104/2008 ed al D.lgs n. 81 del 2015 (articoli 19 e 34), e può essere liquidato ai sensi dell'articolo 39 del D.lgs n. 81 del 2015 secondo cui:

“2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in 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, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Applicando i criteri di cui all'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, si ritiene di poter stabilire l'indennità risarcitoria nella media tra il minimo ed il massimo, pari a sette mensilità della retribuzione globale di fatto percepita all'epoca della estromissione dal lavoratore, in considerazione della durata del rapporto di lavoro (di ben 34 mesi), della condizione personale ed anagrafica del ricorrente, delle dimensioni dell'azienda resistente (anche rispetto al massimo utilizzo della somministrazione), e dello svolgimento di mansioni ordinarie e non certamente legate a situazioni contingenti.

L'importo della retribuzione globale di fatto può essere stabilita in € 1.981,97, atteso che tale indicazione non è stata contestata dalle parti resistenti.



Teramo, 8.2.2023

Il Giudice
Dott.ssa Daniela Matalucci

