



Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, è fondato.

Il ricorrente ha esposto di aver lavorato presso lo stabilimento di [REDACTED] della convenuta dal 23 luglio 2018 al 14 settembre 2018 e dal 20 febbraio 2019 al 31 ottobre 2022 in forza di contratti di somministrazione con [REDACTED] Spa e poi [REDACTED] Spa quale addetto alla produzione.

Nel presente giudizio ha eccepito l'irregolarità di quest'ultima avendo lavorato presso la convenuta svolgendo le medesime mansioni per 36 mesi pressoché continuativi.

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Nel presente giudizio la difesa di [REDACTED] ha contestato la legittimità del rapporto di somministrazione di manodopera presso [REDACTED] SPA valorizzando la durata delle missioni presso quest'ultima in relazione al principio di necessaria temporaneità del rapporto che, anche alla luce della normativa europea, deve pur sempre caratterizzare il lavoro presso una impresa utilizzatrice.

Deve innanzitutto osservarsi che nessuna decadenza può ragionevolmente essere eccepita, in particolare in relazione a ciascun singolo contratto, giacché è solo a valle della adibizione di un lavoratore presso uno stesso utilizzatore che può validamente valutarsi il rispetto o meno del requisito della temporaneità.

In tal senso si condividono le argomentazioni di questo stesso Tribunale (cfr. sentenza 882/23 estensore Ghinoy).

Per il resto, in diritto, si osserva che la recente, consolidata e condivisa giurisprudenza di legittimità ha chiarito che la *normativa europea, tenuto conto che le indicazioni della Corte di Giustizia, in un caso che rientra nella sfera applicativa dell'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104, implicano: a) nell'ambito dei parametri della direttiva 2008/104, spetta a uno Stato membro garantire che il proprio ordinamento giuridico nazionale contenga misure idonee a garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione al fine di prevenire il ricorso a missioni successive con lo scopo di eludere la natura interinale dei rapporti di lavoro disciplinati dalla direttiva 2008/104; b) il principio di interpretazione conforme al diritto dell'Unione impone al giudice del rinvio di fare tutto ciò che rientra nella sua competenza, prendendo in considerazione tutte le norme del diritto nazionale, per garantire la piena efficacia della direttiva 2008/104 sanzionando l'abuso in questione ed eliminando le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (in questi termini le conclusioni dell'Avvocato*





Generale Sharpston depositate il 23 aprile 2020 nella causa JEI c. KG, C-681/18) (Cass., n. 29570 del 10/5/2022, da intendersi in questa sede integralmente richiamata ex art. 118 disp. att. cpc).

Per quanto di interesse, il giudice di merito è chiamato ad un accertamento che non si limiti alla verifica del rispetto dei presupposti di legge in relazione alla durata complessiva della somministrazione di manodopera ma, in concreto, a verificare che, attraverso tale strumento, non vengano deluse le disposizioni della direttiva 2008/104; ove il lavoratore venga destinato, con missioni successive, presso la stessa impresa utilizzatrice per un tempo maggiore di quello di quello che possa ragionevolmente qualificarsi come temporaneo, in assenza di una spiegazione obiettiva delle ragioni, la somministrazione dovrebbe essere considerata illegittima.

*

Deve poi rilevarsi che i principi sopra espressi devono trovare applicazione anche in relazione alla somministrazione a tempo indeterminato, dovendosi condividere le argomentazioni della già citata sentenza n. 882/2023 resa dal Tribunale di Milano, ovvero che anche in tale fattispecie ciò che rileva non è la natura a tempo determinato o indeterminato del rapporto di lavoro con l'agenzia di somministrazione dovendosi, per contro, avere riguardo alle missioni presso l'utilizzatore, al fine di verificare se la precarizzazione del lavoratore assuma o meno il carattere di violazione dei principi della direttiva europea.

*

Posti tali principi, si osserva che, nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente è stato somministrato presso ██████████ SPA per un periodo di circa tre anni e mezzo, per lo svolgimento delle medesime mansioni di addetto alla produzione e sempre con inquadramento al secondo livello CCNL Piccola e Media Industria Metalmeccanica.

Risulta poi non contestato che la società in tale periodo abbia utilizzato mediamente 30 lavoratori assunti tramite contratti di somministrazione di manodopera per lo svolgimento delle medesime mansioni.

Trattasi di elementi di fatto che, ad avviso del giudicante, danno conto della natura non temporanea e contingente del fabbisogno di manodopera della società, la quale ultima, per quanto onerata anche alla luce dei principi di vicinanza della prova, sul punto nulla ha allegato, dedotto o documentato.

Si è, difatti, già accennato al fatto che la difesa della convenuta ha rivendicato la legittimità formale dei vari contratti succedutisi nel tempo e dedotti in causa, ma nulla in relazione alla





temporaneità delle proprie necessità nei termini individuati dalla giurisprudenza di legittimità sopra richiamata.

Per tali motivi il ricorso deve essere ritenuto fondato, con conseguente dichiarazione di costituzione delle parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato fin dal primo contratto con inquadramento nel secondo livello CCNL Piccola e Media Industria Metalmeccanica, con condanna della società a riammettere in servizio il ricorrente oltre che al pagamento di una indennità risarcitoria tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR secondo quanto previsto dall'articolo 39 comma 2 D.lgs 81/2015.

Nel caso di specie, avuto riguardo alla durata del rapporto e al significativo numero di dipendenti della convenuta, si ritiene equa una misura di otto mensilità, considerato il parametro retributivo mensile di euro 1935,55 (come allegato e non contestato) porta ad una somma complessiva di euro 15.484,40 che la società condannata a corrispondere al lavoratore, oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo effettivo.

Per inciso le dimissioni rassegnate dal ricorrente in relazione al rapporto con l'agenzia di somministrazione non assumono rilevanza nel presente giudizio ove rileva il diverso rapporto con l'utilizzatore – datore di lavoro, in forza di quanto in questa sede accertato.

Il ricorso è, quindi, meritevole di accoglimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in favore del procuratore antistatario.

Sentenza esecutiva.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'intervenuta costituzione tra [REDACTED] e [REDACTED] SPA di un rapporto di lavoro subordinato con decorrenza dal 23/7/2018, con mansioni di addetto alla produzione ed inquadramento al II livello CCNL Piccola e Media Industria Metalmeccanica; per l'effetto condanna [REDACTED] SPA a riammettere in servizio [REDACTED] [REDACTED] nonché a corrispondergli a titolo di indennità risarcitoria la somma complessiva di euro 15.484,40, oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo effettivo;





condanna [REDACTED] SPA a rimborsare e [REDACTED] le spese di lite che liquida in complessivi euro 4.629,00, oltre spese generali e accessori di legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 11/01/2024

Il Giudice
Tullio Perillo

