

APPELLATI

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

CONCLUSIONI

PER accogliere il ricorso in appello e per l'effetto riformare integralmente la sentenza n. 275/2020, rigettando tutte le domande dei Sig.ri proposte nel ricorso di primo grado ex art. 414 c.p.c., confermando la legittimità dei contratti di somministrazione e relative proroghe sottoscritti tra e il Sig. dal 24 giugno 2016 al 24 novembre 2018, dei contratti di somministrazione e relative proroghe sottoscritti tra e il Sig. dal 16 giugno 2016 al 24 novembre 2018 e delle relative estromissioni dal posto di lavoro, nonché condannare i Sig.ri alla restituzione degli importi a loro corrisposti da in ottemperanza a quanto previsto dalla oggi gravata sentenza, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione del diritto al saldo, compresa la restituzione delle spese di lite del primo grado corrisposte come indicate nella sentenza impugnata;- con vittoria di spese e onorari di entrambi i gradi del giudizio.

PER dichiarare inammissibile o comunque respingere l'appello, per i motivi gradatamente esposti nella presente memoria difensiva.b) con vittoria di spese processuali del grado, oltre IVA, CPA e rimborso forfettario per spese generali ex art.2 D.M.55/14 secondo la nota specifica che si allega (doc.2) e con distrazione delle spese processuali in favore del difensore antistatario ex art.93 cpc..

la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo che si trascrive in calce.

MOTIVI IN DIRITTO

L'appello non può essere accolto.

L'appellante effettua un'accurata ricostruzione della normativa che si è succeduta dal 2015 al 2018, ossia il Dlgsvo 81/2015, (Job' s act,) , le modifiche apportate dal c. d decreto dignità a luglio del 2018, e le modifiche allo stesso decreto dignità di cui alla legge di conversione dello stesso (L 96/2018).

Riconduce quindi ognuno dei contratti, e proroghe, alla disciplina normativa vigente al momento della sua stipula. Sostanzialmente, individua 4 diversi regimi normativi: fino al 13 luglio 2018, Job's act; dal 13 luglio 2018 al 11 agosto, job s act solo per proroghe e rinnovi dei contratti già esistenti; dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 job s act per proroghe e rinnovi a decorrere da una data determinata; dal 1. 11. 2018 Decreto dignità per ogni tipo di contratto, nuovo, prorogato o rinnovato. Secondo la sua tesi, il limite dei 24 mesi va applicato solo a decorrere dall'entrata in vigore della nuova disciplina. Per i contratti (e proroghe) stipulati precedentemente, doveva ritenersi applicabile il limite dei 36 mesi. Effettua quindi conteggi accurati per ciascuno dei due appellati.

In conclusione, afferma, il primo Giudice ha errato nel ritenere applicabile il decreto dignità, e, segnatamente, il limite dei 24 mesi , al rapporto sviluppatosi dal 2016, computando il periodo ante riforma.

Contesta comunque che sia stata applicata la disciplina del contratto a tempo determinato a quello di somministrazione e che quindi possa conseguirsi il risultato della costituzione del rapporto in capo

all'utilizzatore. Eccepisce anche la carenza di legittimazione passiva della società, perché la domanda doveva essere incardinata nei confronti di .

Contesta, infine, che sia stato considerato tutto il periodo lavorativo senza tener conto dei diversi livelli di inquadramento , cioè senza " azzerare il contatore". Ad un certo punto del rapporto, infatti, i lavoratori, già inquadrati al 5 livello CCNL di riferimento con mansioni di fattorino, erano stati inquadrati al 6 , sempre con mansioni di fattorino

Da ultimo , contesta sia l'errata valutazione della documentazione in atti , affermando che le causali ritenute inesistenti, almeno nel caso di , invece erano state indicate, sia l'errata individuazione della retribuzione globale di fatto , che secondo lui sarebbe di circa 100,00 inferiore a quella individuata dal primo Giudice. Non produce conteggi .

Il Collegio ritiene di dover esaminare per prima, in quanto potenzialmente risolutiva, la censura relativa all'applicabilità del termine di 36 mesi anziché di 24. Lo stesso appellante, infatti, non contesta i conteggi effettuati dal primo Giudice e quindi che, per entrambi i lavoratori, il termine di 24 mesi sia stato superato, avuto riguardo alla durata complessiva del rapporto.

Il punto è proprio questo: stabilire se occorre avere riguardo, dopo l'entrata in vigore del Decreto dignità, alla durata complessiva del rapporto, o se questo va scandito in " fasi" , come, appunto, ritiene l'appellante.

Una ricostruzione normativa, sintetica, si impone.

Si premette innanzitutto che la disciplina del contratto a tempo determinato è applicabile, ad eccezione di alcune disposizioni

specificatamente indicate, anche al rapporto costituito in regime di somministrazione.

La norma che disciplina la fattispecie è contenuta nell'art. 34 del Decreto Dignità (D. L 87/2018, entrato in vigore il giorno 11. 7. 2018) che rinvia, tra l'altro, all'art. 19 della stessa fonte, come modificato, appunto, dal citato Decreto. Nella sua versione attuale, il limite massimo consentito per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è di 24 mesi. Superato il limite, si converte in rapporto a tempo indeterminato. Diverso, rispetto al precedente, regime per il numero e la causalità delle proroghe.

Ai fini che qui interessa, l'attuale versione dell'art 19 in esame non è stata incisa in modo rilevante dalla legge di conversione del D L citato., entrata in vigore il 9. 8. 2018 (L n. 96).

Nella versione precedente (da marzo 2015 a luglio 2018) il limite massimo era invece fissato in mesi 36, da rispettare anche nel caso di successione dei contratti. Le conseguenze del superamento erano le medesime. L'art. 19 citato era richiamato dall'art. 34, ma con esclusione, appunto, dei commi 1, 2 e 3 (durata massima).

In entrambe le versioni, comunque, l'art. 19 contiene una disciplina alquanto articolata in materia di proroghe, di causalità, di forma , di intervento delle OO.SS.

In questo quadro si inserisce la legge di conversione n 96/2018 , entrata in vigore il giorno 9 agosto.

La legge di conversione non ha modificato né l'art. 19 né l'art. 34. Ha, però, introdotto una disciplina che, seppur non definita transitoria in modo espresso, di fatto risponde (anche) a detta funzione, cioè disciplinare il " transito" tra i due sistemi normativi. In sede di conversione, infatti, all'art. 1 del decreto dignità è stato aggiunto il comma 2, secondo cui "Le disposizioni di cui al comma 1

si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.”

Le “ disposizioni di cui al comma 1 riguardano molteplici aspetti del “ nuovo contratto a tempo determinato”, ma non toccano la questione del tetto massimo del rapporto .

In effetti, si riscontra la mancanza totale di disciplina transitoria sul punto. A differenza, invece, di quanto avvenne per l'art. 19 Dlgo 81/2015 ; questo, come è noto, sostituì l'art. 5 comma 4 bis Dlgo 368/2001, come modificato dalla L 247/2007. Il comma 4 bis citato stabilì espressamente che i periodi di lavoro a termine espletati prima dell'entrata in vigore della nuova normativa dovevano essere computati nel periodo massimo consentito dalla disciplina sopravvenuta (all'epoca 36 mesi).

Una disposizione analoga , nel caso di specie, manca.

Si potrebbe quindi pensare che “ ubi lex voluit, dixit; ubi noluit, tacuit”, nel senso di ritenere che, là dove si è voluto individuare una data precisa per l'applicazione di alcune disposizioni, il legislatore si è fatto parte diligente nel dettare una norma specifica; là dove non lo ha fatto, si è voluto semplicemente rimettere alla data di entrata in vigore della nuova disciplina.

Tale tesi però non convince.

Occorre infatti considerare che la ratio manifesta della normativa che impone un tetto massimo ai contratti a tempo determinato (sia esso 24 mesi o 36) è comunque quella di limitare, o non agevolare oltremodo, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante contratti di tale tipo.

Sarebbe eccessivo affermare che vi è un atteggiamento di sfavore verso tale tipo di rapporto. Però senza dubbio, nell'ottica del legislatore, esso dovrebbe essere regressivo rispetto a quello, sempre preferito, derivante dal contratto a tempo indeterminato.

Tale atteggiamento , che si potrebbe definire di " moderato sfavore" , si ritrova a maggior ragione nel c.d Decreto Dignità. Ciò è reso evidente, appunto, dall'estensione , quasi per l'intero, del regime del contratto a tempo determinato anche al rapporto concluso in somministrazione, e dall'introduzione di " paletti" più rigidi; tra cui, appunto, la riduzione del tetto massimo da 36 a 24. Anche i lavori preparatori sono, sul punto, inequivoci.

Sarebbe quindi un paradosso affermare che il Decreto Dignità abbia voluto rendere più rigida la disciplina, più limitato il ricorso a tale tipo di rapporto, ed al contempo prevedere che solo i rapporti conclusi nel momento di vigenza della sua entrata in vigore siano tenuti a rispettare il cardine della nuova disciplina, ossia limite di 24 mesi. Ciò renderebbe possibile perseguire il risultato che l'appellante rivendica come legittimo , ossia porre in essere, di fatto, un rapporto a tempo determinato di durata superiore perfino ai, precedenti, 36 mesi. Il che non è accettabile.

Se è vero, quindi, che un " nuovo contratto " stipulato dopo agosto 2018 non potrebbe avere durata superiore a 24 mesi, è anche vero che la stipula di tale ipotetico nuovo contratto non " azzerava il contatore " del rapporto (si usa la stessa espressione utilizzata dall'appellante con riferimento alla diversa fattispecie dell'inquadramento). Quello cui occorre avere riguardo, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto Dignità, è la durata complessiva del rapporto continuativo conclusosi con lo stesso utilizzatore.

Non bisogna dimenticare che nel caso di specie siamo di fronte non ad UN nuovo contratto (o UNA proroga), ma ad una serie numerosissima di contratti, e proroghe, che disegnano un rapporto praticamente continuativo.

La norma quindi è stata interpretata correttamente ed altrettanto correttamente applicata dal primo Giudice. Questi ha rilevato come ,

anche dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina, ha continuato un rapporto che, è pacifico, alla fine ha superato il termine massimo di legge; così eludendo la disciplina stessa.

Né sarebbe possibile obiettare che ciò comporta un'applicazione retroattiva della legge sopravvenuta. Al contrario. Il primo Giudice ha dichiarato la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato con decorrenza luglio 2018 proprio perché, ferma restando la legittimità dei contratti precedentemente stipulati sotto il vigore della normativa previgente, il rapporto è però proseguito superando il tetto massimo da rispettare, appunto, da luglio 2018. dopo tale data, ha proseguito nei rapporti prorogati e poi ne ha posti in essere di nuovi.

E' vero, come è stato osservato, che così facendo il legislatore ha, praticamente, imposto una sorta di turnover che, in tesi, poteva anche danneggiare alcuni lavoratori a vantaggio di altri; ma questa conseguenza è frutto di una scelta legislativa che ha inteso privilegiare ciò che esso stesso legislatore ha ritenuto costituire "dignità" del rapporto lavorativo.

In conclusione, il Collegio ritiene che il computo dei 24 mesi debba essere effettuato tenendo presente tutti i periodi complessivamente maturati alle dipendenze del medesimo utilizzatore.

Non rileva nemmeno, quindi, il "diverso livello di inquadramento". Non è nemmeno contestato da che a diverso livello di inquadramento corrispondessero le stesse identiche mansioni svolte nei due anni precedenti, con le stesse modalità, come affermato dai lavoratori. In tale ottica, il preteso diverso inquadramento potrebbe anche rilevare più sotto il profilo dell'intento di non incorrere nei rigori della nuova disciplina, che sotto quello della effettiva diversa collocazione del lavoratore nella compagine aziendale.

D'altro canto, il diverso inquadramento contrattuale riguarda una parte assai esigua del rapporto , mentre anche durante quello in corso da luglio fino , praticamente, a fine ottobre 2018 , il livello è sempre il 5^.

Per quanto riguarda le ulteriori censure.

E' pacifico che la conversione del rapporto del somministrato abbia luogo con chi effettivamente utilizza la sua prestazione. Non può quindi accogliersi la censura di " difetto di legittimazione passiva " di .

Quanto alle somme di cui alla condanna. Se è vero che parte ricorrente in primo grado non aveva prodotto specifici conteggi, è anche vero che aveva depositato tutte le buste paga. Le contestazioni di , sul punto, sono più che generiche. Essa, cioè, propone una cifra diversa da quella ritenuta dal primo Giudice; però non solo non deposita conteggi, ma non offre nemmeno gli elementi necessari gli elementi necessari per poter procedere ad un calcolo diverso. Sul punto, in risposta, la difesa dei lavoratori ha specificato di aver considerato anche gli istituti indiretti ; non si registrano contestazioni da parte di .

In conclusione, la sentenza va confermata.

La novità delle questioni, la conseguente mancanza di precedenti specifici, e l'oggettiva complessità delle normative succedutesi nel tempo induce il Collegio a ravvisare giusti motivi per disporre la compensazione delle spese del grado.

PQM

Rigetta l'appello proposto contro la sentenza del Tribunale di Monza n. 275/2020.

Compensa le spese del grado.

Sussistono i presupposti per il pagamento del doppio del contributo unificato ai sensi dell'art. 13 del DPR 115/2002 e successive modifiche.

Milano 22 marzo 2021

Il Ga Relatore
Maria Di Paolo

Il Presidente
Giovanni Picciau