

## **La Corte d'Appello di Milano pone un ulteriore punto fermo sul lavoro tramite agenzia interinale**

Un altro tassello si aggiunge al contrasto alla distruzione del diritto del lavoro provocata dalla teologia economica liberista.

Con le sentenze 22861, 23490, 23494, 23495, 23497, 23499, 23531, 29567 e 29570 del 2022, la Corte di cassazione aveva smontato altrettante sentenze della Corte d'appello di Brescia in tema di lavoro tramite agenzia interinale (come lo chiama la legislazione europea), o somministrazione di manodopera (come lo chiama la legislazione italiana).

In particolare, come si era dato conto il 5 ottobre scorso, la Suprema Corte italiana aveva recepito i principi posti dalla Corte di Lussemburgo con le sentenze del 14.10.20 e del 17.3.22, e inoltre aveva rinviato i rispettivi giudizi pendenti dinanzi al giudice nazionale alla Corte d'Appello di Milano, per un nuovo esame del merito delle controversie.

In questi mesi la Corte d'Appello di Milano ha accolto tutti i ricorsi che erano stati sottoposti alla sua decisione in sede di rinvio, dichiarando l'illegittimità dei rapporti di somministrazione di manodopera che erano stati ritenuti legittimi all'esito del primo giudizio d'appello e, per l'effetto, disponendo la riammissione dei lavoratori in servizio e il pagamento di un'indennità risarcitoria determinata, tranne in un solo caso, nel massimo di 12 mensilità previsto dalla legge attualmente in vigore.

In questi giorni, tuttavia, si segnala la sentenza n.162 del 20.3.23.

Nel caso di specie, infatti, la società convenuta in giudizio pretendeva che i principi enunciati dalla Corte europea e dalla Cassazione italiana non dovessero trovare applicazione, solo per il fatto che il lavoratore era stato utilizzato (se c'è un'impresa utilizzatrice, c'è anche un lavoratore utilizzato) per una durata complessivamente inferiore ai 36 mesi, che la legge vigente all'epoca poneva come limite di durata massima dei rapporti a tempo determinato, e ai 44 mesi, oltre i quali matura un diritto alla stabilizzazione, quanto meno in alcuni casi, dei rapporti di lavoro secondo la contrattazione collettiva di settore, in quel caso quello metalmeccanico.

La nuova sentenza ha superato tali obiezioni, sul rilievo che l'apprezzamento degli elementi di fatto pacifici in causa induca a ritenere abusivo il ricorso alla somministrazione effettuato dalla società resistente e conseguentemente invalido, ex art. 1344 c.c., l'ultimo contratto di somministrazione in forza del quale il lavoratore ha prestato attività lavorativa presso la società convenuta.

Risulta infatti pacifico che il medesimo lavoratore odierno ricorrente abbia prestato, presso la odierna resistente, la medesima attività lavorativa (con identico inquadramento contrattuale) per 33 mesi di lavoro effettivo su un arco di tempo complessivo pari a 46 mesi. L'esame della successione dei contratti di somministrazione e delle relative proroghe, come correttamente riepilogato dal ricorrente, dimostra poi che la prestazione dell'attività lavorativa ... sia stata di fatto continuativa, venendo sospesa solo in sostanziale coincidenza con i periodi feriali (estate e periodo natalizio).

Tali elementi, ad avviso del Collegio, sono già di per sé idonei a dimostrare che le esigenze sottese al ricorso alla somministrazione non potessero essere qualificate come "temporanee", ma rispondessero ad un bisogno ordinario di manodopera (come del resto comprovato anche dai dati percentuali- non certo trascurabili- forniti dall'azienda sull'uso di lavoratori somministrati); e del

resto – diversamente da quanto allegato dalla resistente- il tenore letterale dei contratti di lavoro di cui si discute nemmeno sempre consente di apprezzare quale fosse, all'epoca, l'effettiva esigenza temporanea che induceva l'azienda a ricorrere alla somministrazione reiterata del medesimo lavoratore (i contratti, non sempre sottoscritti dal ricorrente, recano infatti causali stereotipate e tra loro ripetitive).

Non solo: ma quanto alle previsioni della contrattazione collettiva di settore, la motivazione della sentenza rileva acutamente che l'indicazione delle parti sociali può al più essere considerata un parametro di riferimento per la valutazione dell'abusività del ricorso alla somministrazione, ma essa non vale ad escludere il potere dell'interprete di ravvisare l'abuso, secondo i criteri interpretativi dettati dalla Suprema Corte, anche ove il limite contrattuale non venga superato.

Non è poi forse superfluo considerare che il limite dei 44 mesi previsto dal CCNL non prevede un arco temporale di riferimento diverso dalla vita lavorativa del dipendente; nel caso di specie, invece, i 33 mesi di lavoro effettivi risultano concentrati in un arco di tempo di meno di 4 anni; ciò ad ulteriore riprova dell'impossibilità di qualificare come genuinamente temporanee le esigenze sottese ad un così massiccio ricorso alla somministrazione in un periodo di tempo limitato.

Restano tuttora aperte, purtroppo, ulteriori questioni applicative dei principi posti dalla Corte di Lussemburgo con le sentenze del 14.10.20 e del 17.3.22.

Ad esempio, l'applicazione alle somministrazioni dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle società di lavoro interinale, che parte della dottrina vorrebbe escludere: ma le sentenze e la Direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia interinale non contengono una parola che legittimi la distinzione.

E resta aperta la questione dell'applicazione ai rapporti costituiti dopo il Decreto Dignità del 2018, che pure parte della dottrina vorrebbe escludere: ma la CGUE si pone su un piano diverso, e anche ora sono possibili, e si riscontrano, manovre elusive del diritto dell'Unione.

Inoltre, è importante osservare che i giudici nazionali non hanno ancora pienamente recepito quanto dichiarato dalla sentenza KG della CGUE sul lavoro tramite agenzia interinale al punto 48, e ribadito dalla sentenza 11.2.21 nella causa C-760/18 al punto 46 in materia di contratti a termine: che non è conforme al diritto comunitario l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

La precarizzazione del lavoro, dunque, teorizzata per primo dall'economista Hicks nel 1989 in un saggio di economia monetaria (ottimo espediente per tentare di sottrarla all'attenzione dei giuslavoristi), continua a provocare problemi applicativi.

Ma la nuova sentenza della Corte d'Appello di Milano dovrebbe indurre le aziende ad astenersi da un uso improprio del lavoro tramite agenzia interinale, e i lavoratori a impugnare con maggiore coraggio le elusioni della normativa comunitaria

Comma2 – Lavoro è Dignità