



**TRIBUNALE di MILANO**  
**Sezione Lavoro**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Paola Ghinoy  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. r.g. 7312/2023 promossa da:

██████████ rappresentato e difeso dagli Avv. ti Jacobo Sanchez  
Codoni e Matteo Vricella

ricorrente

**CONTRO**

██████████ SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentata e difesa dagli Avv. ti Gianluca Spolverato, Francesca  
Marchesan, Elisa Pavanello

Convenuto

**E CONTRO**

██████ S.p.A. in persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentata e difesa dall' Avv. Tommaso Civitelli

**RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. [REDACTED] ha convenuto in giudizio di fronte a questo Tribunale [REDACTED] s.r.l. e [REDACTED] s.p.a. ed ha riferito di avere prestato attività lavorativa in favore della [REDACTED] srl tra il 11.6.2020 ed il 30.6.23, per complessivi 30 mesi di prestazione effettiva, in forza dapprima di plurimi contratti a tempo determinato e relative proroghe e successivo contratto di somministrazione e termine, ed in particolare:

contratto dall'11.6.20 al 31.7.20

- . con una prima proroga al 30.9.20;
- . con una seconda proroga al 31.12.20;
- . con una terza proroga al 30.6.21;
- . con una quarta proroga al 30.9.21;

- rinnovo dall'11.4.22 al 31.10.22

- . con una prima proroga al 31.1.23;
- . con una seconda proroga al 31.3.23

- contratto in somministrazione a termine, privo di causale, stipulato per il tramite dell'agenzia [REDACTED] dal 1.4.2023 al 30.6.23.

Ha precisato di avere sempre prestato attività a tempo pieno, con inquadramento nel livello 6J del CCNL logistica e mansioni formali di "operaio", lavorando all'interno del magazzino di proprietà della [REDACTED] [REDACTED] sito in Via [REDACTED] (PC), nell'ambito di attività di scarico, movimentazione, stoccaggio, carico e spedizione merci, in forza di contratto di appalto endoaziendale tra [REDACTED] e [REDACTED].

Ha sostenuto di avere svolto per l'intera durata di tutti i periodi suindicati mansioni di carrellista, addetto alla guida di carrello commissionatore, inquadrabili nel livello 5 del sistema di classificazione di cui al c.c.n.l del settore

logistica, applicato al rapporto in questione, con conseguente richiesta di condanna della convenuta, in solido con [REDACTED] s.p.a., al pagamento di € 11.662,42, oltre € 863,88 per incidenza sul TFR.

Ha sostenuto l'illegittimità dei contratti a termine intercorsi con [REDACTED], rilevando che il primo contratto dell'11.6.20 è stato prorogato per un termine superiore a 12 mesi complessivi (sino al 30.9.21) senza apporre le causali ex art. 19 d.lgs. 81/15; la convenuta aveva infatti fruito della c.d. deroga Covid ex art. 8 d.l. 104/20 già in occasione della precedente proroga, sicché tale ulteriore proroga acausale risulterebbe illegittima. Ha rilevato inoltre che il rinnovo in data 11.4.22 (stipulato direttamente con la [REDACTED]) è privo di causale, in violazione degli artt. 19 e 21 d.lgs. 81/15 citt. In terzo luogo, l'ulteriore rinnovo con l'Apl [REDACTED] in data 1.4.2023 è stato stipulato senza rispettare il c.d. stop&go di 10 giorni di cui all'art. 21, c.2. In quarto luogo, ha rilevato che il suddetto rinnovo con l'Apl [REDACTED] risulta privo di causale, con conseguente ulteriore violazione degli artt. 19 e 21, come richiamati dall'art. 34, c.2. In quinto luogo, la prestazione del ricorrente presso la [REDACTED], considerando contratti a termine e in somministrazione a termine, ha avuto una durata complessiva effettiva di 30 mesi (primo contratto 11.6.20-30.9.21: 15 mesi - secondo contratto dall'11.4.22 al 31.3.23: 12 mesi - terzo contratto dal 1.4.23 al 30.6.23: 3 mesi), in palese violazione del termine complessivo di 24 mesi.

Stante tutto quanto sopra, i contratti e le relative proroghe e rinnovi sarebbero illegittimi.

Ha chiesto quindi di dichiarare costituito tra il ricorrente e [REDACTED] (in subordine, tra il ricorrente e [REDACTED] s.p.a.) un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data di superamento dei 12 mesi, in subordine dalla data di stipula del primo rinnovo acausale, in subordine dalla data

di superamento dei 24 mesi di rapporto, in subordine dalla data ritenuta di Giustizia; di condannare [REDACTED] (in subordine [REDACTED] s.p.a.) all'immediata riammissione in servizio del ricorrente; in ogni caso, di condannare [REDACTED] e [REDACTED] s.p.a. al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini TFR.

2. Si è costituita [REDACTED] s.r.l., che ha eccepito che [REDACTED] è decaduto dalla possibilità di impugnare il contratto a termine siglato nel giugno 2020 e le relative proroghe, essendo definitivamente spirato il termine di 180 giorni di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81/2015 per poter azionare qualsivoglia istanza in merito.

Ha comunque rilevato che il contratto stipulato tra le parti (con data di assunzione 11 giugno 2020 e data di scadenza 31 luglio 2020) aveva una durata non superiore ai 12 mesi e quindi non necessitava dell'indicazione di causale, come previsto dall'art. 19 co. 1 anche nella versione vigente *ratione temporis* (dopo le modifiche del DL n. 87/2018 conv. in L.n. 96/2018).

Per quanto riguarda le proroghe successivamente intervenute (fino alla scadenza del 30 settembre 2021), ha riferito che nel periodo 2020-2021 in questione era intervenuta la normativa speciale di emergenza per la pandemia Covid-19 che, derogando al d. lgs. 81/2015, avrebbe di fatto "neutralizzato" le proroghe e i rinnovi di contratto ai fini del computo del periodo a-causale di 12 mesi .

Ne discenderebbe che, nel caso di specie, le proroghe del contratto a tempo determinato intervenute fino al 31 dicembre 2021, anche se determinano una proroga contrattuale che supera i 12 mesi dalla stipula iniziale del contratto, in base alle citate disposizioni di legge dovrebbero

ritenersi valide anche se prive di causale. Inoltre, sempre per il medesimo periodo, in base alla citata normativa non troverebbe applicazione neppure il limite massimo delle quattro proroghe previsto dall'art. 21 co. 2 d. lgs. 81/2015.

Ha argomentato che l' unico contratto a termine sindacabile in questa sede sarebbe quello siglato tra [REDACTED] e parte ricorrente nell'aprile 2022, con scadenza ottobre 2022; detto contratto sarebbe pienamente legittimo, poiché, avendo una durata inferiore ai 12 mesi, non richiede l'indicazione della causale giustificativa dell'apposizione del termine e sfugge anche alle previsioni che prevedono la trasformazione del contratto in uno a tempo indeterminato in caso di superamento del limite temporale massimo di rapporto di lavoro a tempo determinato (nella specie, 36 mesi come da espressa previsione del Ccnl).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato siglato tra [REDACTED] s.p.a. e il ricorrente, con invio in missione del medesimo presso la convenuta per la complessiva durata di sei mesi, sarebbe anch'esso pienamente legittimo, poiché, anche in questo caso, non ricorrerebbe alcuna violazione di legge, né in termini di illegittima a-causalità, né di violazione del periodo cuscinetto (cd. stop&go), né in termini di superamento del limite massimo di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato (come già detto, 36 mesi).

Ha sostenuto che nel periodo in cui il sig. Gurtej ha svolto attività in favore di [REDACTED], lo stesso ha sempre disimpegnato mansioni di facchino/addetto alla movimentazione manuale dei carichi, pienamente sussumibili nel livello di inquadramento di formale assegnazione.

3. Si è costituita anche [REDACTED] s.p.a., che ha chiesto il rigetto del ricorso, argomentando di essere estranea ai precedenti contratti di lavoro a

tempo determinato intercorsi tra il ricorrente ed [REDACTED], dei quali neppure aveva contezza, e di avere assunto il ricorrente per la prima volta nell'aprile del 2023 con un contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi, acausale in coerenza con quanto disposto dall' art. 19, comma 1 bis e 21 del Dlgs 81/2015.

Ha rilevato che a mente del richiamato art. 19, comma 1 bis del Dlgs 81/2015, non è richiesta all'agenzia di somministrazione l'adozione di una causale, che non può che essere quella comunicata dalla controparte del rapporto commerciale.

Ha aggiunto che ogni conseguenza relativa alla insussistenza delle ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro ricade unicamente sull'utilizzatore.

Ha sostenuto che il ricorrente ha sempre svolto semplici mansioni di carico e scarico merci e/o di recupero di contenitori ed attrezzature da imballaggio, con assegnazione al magazzino di Leroy Merlin Italia, sito in Castel San Giovanni (PC), alla Via Dogana Po, 2/Z, in coerenza con l'inquadramento attribuito. Ha contestato i conteggi, osservando che vorrebbero porre a carico di [REDACTED] S.p.A. tutte le differenze retributive da superiore inquadramento, ivi comprese quelle maturate dal ricorrente allorché è stato alle dipendenze di [REDACTED].

4. La domanda di inquadramento superiore esige il preliminare accertamento in fatto delle attività lavorative svolte in concreto; quindi, richiede l'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e il successivo raffronto tra le mansioni di fatto svolte dal lavoratore e quelle previste dalla contrattazione collettiva in relazione all'inquadramento rivendicato e a quello posseduto ( Cass. n. 5546 /2021; Cass. n. 8589/2015; Cass. 18418/2013; Cass. n.

26234/2008; Cass. n. 5128/2007). Occorre insomma accertare quali sono state le mansioni in concreto svolte sulla scorta delle emergenze processuali ed in esito valutare la riconduzione delle stesse alla declaratoria di cui al livello del CCNL dedotto dal ricorrente.

5. Il ricorrente è stato inquadrato per tale periodo nel livello 6J del CCNL logistica.

Il CCNL riconosce il livello 6J ai *"lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare, lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico"* (doc.4 allegato al ricorso, pg.26).

Il livello 5 del CCNL è attribuito invece ai: *"lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva."*

Nei profili esemplificativi si ricomprendono: attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici; semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi.

6. Occorre poi aggiungere che l'art. 8 del CCNL prevede che *"1. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti."*

2. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni”.

7. Dalla prova testimoniale raccolta è emerso quanto segue:

██████████: "ADR: sono dipendente di ██████████ dal 26 luglio 2023 con contratto a scadenza il 31.01 2024, ho avuto precedenti contratti con ██████████ e ██████████ SPA.

ADR: ho lavorato con ██████████ dal 2021 al 2023, nello stesso reparto e-commerce, facevamo gli stessi turni.

ADR: ██████████ fa picking, utilizza il mezzo che mi viene mostrato (doc. 3) che ha i bracci di due metri, lo usa sempre. Sposta i colli secondo le indicazioni risultanti dal palmare nella collocazione che parimenti risulta dal palmare stesso.

ADR: lavora anche nel reparto ventilazione, spostando sempre i colli nelle destinazioni previste, sempre servendosi del medesimo carrello.

ADR: i colli vengono caricati in un camion a ribalta”.

Rancati Michele: "ADR: conosco ██████████ per motivi lavorativi, si occupa di picking ovvero preparazione ordini e imballaggio merci. Utilizza il trainspallet elettrico uomo a bordo e un macchinario per l'imballaggio. L'imballaggio è fatto anche a mano. Il trainspallet che ho detto è quello raffigurato nel documento 3 che mi viene mostrato, viene utilizzato anche un mezzo più piccolo coì detto "paperino", sempre con uomo a bordo. Tali mezzi sono utilizzati sempre a seconda delle

*operazioni da svolgere. I colli da movimentare sono di diverse dimensioni e peso.*

*ADR: vi sono anche dei carelli elettrici senza pedana che servono o per sovrapporre i due bancali o per sdoppiarli, anche questo viene utilizzato a seconda del lavoro da svolgere e della natura della merce.*

*ADR: la frequenza della attività di imballo rispetto a quella di movimentazione più o meno si equivale. Alcune merci richiedono solo l'imballo e non la movimentazione. Ciò avviene spesso. In altri casi dopo la movimentazione l'imballo lo fa il macchinario sul bancale.*

*ADR: il sig. [REDACTED] riportava a un responsabile che a sua volta riportava a un superiore".*

8. Sulla base di tali deposizioni deve ritenersi spettante al ricorrente l'inquadramento richiesto nel V livello del CCNL, sin dalla data di inizio del rapporto di lavoro con [REDACTED].

E difatti, è emerso dalle deposizioni testimoniali che egli ha svolto in maniera prevalente le mansioni di picking con utilizzo del transpallet elettrico e, a volte, del carrello elettrico detto paperino, ricomprese nel V livello. Ha svolto anche, in misura minore secondo quanto riferito dal teste [REDACTED] o comunque non prevalente secondo quanto riferito dal teste [REDACTED], attività di packing, ovvero di imballaggio della merce movimentata, che può farsi rientrare nelle "semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi" parimenti ricomprese nel V livello.

9. Devono quindi essere riconosciute le differenze retributive a tale titolo rivendicate, che ammontano ad € 11.662,42, oltre € 863,88 per incidenza sul TFR, come indicato in ricorso, somme da cui deve però essere detratto l'importo corrispondente al terzo elemento, che secondo

l'applicato ccnl spetta soltanto, come correttamente rilevato dalla difesa di [REDACTED], al personale con anzianità fino al 30.09.1981.

10. Tenuta al pagamento delle differenze retributive è [REDACTED] s.r.l. anche per il periodo nel quale il lavoratore è stato impiegato con contratto di somministrazione, atteso che l'art. 35 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81, al comma 5, prevede che *"Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori"*. Nel caso, non risulta infatti alcuna comunicazione da parte di [REDACTED] all'Apl dell'adibizione del lavoratore a mansioni superiori a quelle corrispondenti al livello di inquadramento stabilito contrattualmente.

11. La sequenza contrattuale indicata in ricorso è corretta e non è stata contestata.

Deve quindi preliminarmente rilevarsi la fondatezza dell'eccezione di decadenza sollevata dalla difesa di [REDACTED] s.r.l.

L'ar [REDACTED] 015 prevede infatti al primo comma che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto, termine pacificamente ritenuto di decadenza.

Nel caso, il primo contratto a tempo determinato è cessato il 30 settembre 2021, sicché il sig. [REDACTED] avrebbe dovuto procedere alla relativa impugnazione entro il 29 marzo 2022. Tuttavia, l'impugnazione non è avvenuta nel termine indicato, ma solo con il deposito del ricorso ex art. 414 c.p.c. avvenuto nel luglio 2023, cosicché parte ricorrente dovrà essere dichiarata decaduta dalla possibilità di ottenere un accertamento connesso con il contratto dedotto in giudizio.

Ciò non esclude tuttavia, come chiarito dalla Corte di Cassazione nelle sentenze n. 15226 del 30/05/2023 e n. 22861 del 21/07/2022, che l'intera vicenda contrattuale resti 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.

12. Il quadro costituito dalla normativa europea di riferimento è stato puntualmente ricostruito nella sentenza n. 29570 del 11 ottobre 2022 della Corte di Cassazione nei seguenti termini:

*"La direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia interinale all'articolo 1 definisce il proprio ambito di applicazione come relativo ai "lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse". Il termine «temporaneamente» è utilizzato anche all'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della direttiva 2008/104, che definisce le nozioni di*

*«agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale», di «impresa utilizzatrice» e di «missione» ponendo in risalto la temporaneità del lavoro prestato presso l'utilizzatore. 3.7. Come osservato dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, 3H c. KG, C-681/2018 (punto 61) e nella successiva sentenza del 17 marzo 2022, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/20 (punti 31, 34), dalla formulazione di tali disposizioni risulta che il termine "temporaneamente" non abbia lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa. è il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ad avere, per sua natura, carattere temporaneo. 3.8. In coerenza con tali premesse, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo al lavoro interinale e, in particolare, per prevenire missioni successive aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva. 3.9. L'art. 5, par. 5 cit. non impone dunque agli Stati membri di limitare il numero di missioni successive di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice o di subordinare il ricorso a detta forma di lavoro a tempo determinato all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Inoltre, la suddetta disposizione non definisce, come del resto neppure le altre disposizioni della direttiva, alcuna misura specifica che gli Stati membri debbano adottare a tal fine (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punto 42). Nessuna disposizione di tale direttiva fissa una durata oltre la*

quale una messa a disposizione non può più essere qualificata come avvenuta «temporaneamente» o impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere, nel diritto nazionale, una siffatta durata (v. Corte di Giustizia, C- 232/20 cit., punto 53). 3.10. Nondimeno, come osservato dalla Corte di giustizia nella sentenza del 14 ottobre 2020, C-681/2018, la direttiva mira a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori. 3.11. Questo duplice obiettivo risponde così alla volontà del legislatore dell'Unione di ravvicinare le condizioni del lavoro tramite agenzia interinale ai rapporti di lavoro «normali», tanto più che, al considerando 15 della direttiva 2008/104, il medesimo legislatore ha esplicitamente precisato che la forma comune dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La direttiva in argomento mira, di conseguenza, anche ad incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice, un obiettivo che trova una particolare risonanza al suo articolo 6, paragrafi 1 e 2 (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punto 51; Corte di Giustizia C-232/20 cit., punto 34). Un lavoratore temporaneo può quindi essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice al fine di coprire, temporaneamente, un posto di natura permanente, che egli potrebbe continuare ad occupare stabilmente (Corte di Giustizia, C-232/20 cit., punto 37). 8 3.12. Infatti, se è vero che la direttiva riguarda rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti, essa tuttavia precisa, al considerando 15 nonché all'articolo 6, paragrafi 1 e 2, che i «contratti di lavoro a tempo indeterminato», vale a dire i rapporti di lavoro permanenti, rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e che i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti

*nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Se è vero, in base a quanto detto, che le disposizioni della direttiva 2008/104 non impongono agli Stati membri l'adozione di una determinata normativa in materia, resta il fatto che, come ricordato dalla Corte di Giustizia, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, impone agli Stati membri, in termini chiari, precisi ed incondizionati, di adottare le misure necessarie per prevenire l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale aventi lo scopo di eludere le disposizioni di tale direttiva nel suo insieme. Ciò comporta che gli Stati membri debbano adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punti 55, 60). 3.13. Nella sentenza del 14 ottobre 2020, nella causa C-681/18, la Corte di Giustizia ha quindi dichiarato che l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso 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 9 missioni successive presso la stessa*

*impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme. 3.14. Nella più recente sentenza del 17 marzo 2022, nella causa C232/20, 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 dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104. 3.15. 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 all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, 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). 3.16. 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 direttiva*

*2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C232/20 cit. punto 58). La necessaria temporaneità delle missioni deve essere in ogni caso assicurata, a prescindere da una previsione normativa in tal senso nei singoli ordinamenti nazionali. lo 3.17. Sulla base di tali considerazioni, la sentenza del 17 marzo 2022 ha stabilito che l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 debbano essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di tali missioni su uno stesso posto presso un'impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui le missioni successive dello stesso lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”.*

I medesimi principi erano stati affermati dalla Corte di Cassazione anche nei precedenti arresti n. 446 del 13/01/2021 e n. 3815 del 15/02/2021

13. Ne consegue, pur di fronte ad una disposizione non dotata di effetto diretto, il carattere vincolante della direttiva come interpretata e l'obbligo delle autorità nazionali di interpretazione conforme del loro diritto interno a partire dalla data di scadenza del termine di recepimento (si veda sul punto, sentenza dell'8 novembre 2016,

Ognyanov, C-554/14). Tale principio, come ribadito dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 29570 sopra richiamata, obbliga il giudice a fare tutto ciò che rientra nelle proprie possibilità, in virtù dell'obbligo di leale cooperazione, che su di lui grava ai sensi dell'art. 4 TUE, per pervenire ad una applicazione del diritto interno coerente con il diritto dell'Unione che consenta di assicurare natura temporanea anche al lavoro in somministrazione.

Coerentemente, la stessa Corte di Cassazione nella sentenza n. n. 23495 del 27/07/2022 ha precisato che *"In tema di successione di contratti di somministrazione a tempo determinato, il carattere di temporaneità, pur nell'assenza di limiti legislativamente previsti, costituisce requisito immanente e strutturale del ricorso all'istituto, dovendo attribuirsi alla normativa in materia un significato conforme alla direttiva 2008/104/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenza del 14 ottobre 2020 in causa C-681/18, sicché il giudice non può arrestarsi alla verifica della ricorrenza delle causali giustificative, dovendo, invece, controllare, anche sulla base degli indici rivelatori indicati dalla Corte di giustizia, se sia da ravvisare nel caso concreto un abusivo ricorso all'istituto della somministrazione"*.

14. Con riguardo al contratto a tempo determinato, nel quale parimenti l'esigenza di temporaneità è imposta dalla normativa sovranazionale (Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), la disciplina applicabile *ratione temporis* alla fattispecie ha introdotto specifiche limitazioni temporali.

E difatti, l'art. 19 del d.lgs n. 81 del 2015, nel testo in vigore dal 25.7.2021 al 4.5.2023, precedente le modifiche apportate dal d.l. n. 48

del 4 maggio 2023, prevede che *"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 di sostituzione di altri lavoratori;*

*b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*

*b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51".*

Il comma 4 prosegue disponendo che:

*"Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi".*

Analogamente, per le proroghe e i rinnovi l'art. 21 al comma 1 prevede che *"Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (...)"*.

15. Tali limitazioni operano anche nel caso dei contratti di somministrazione a tempo determinato, considerato che l'art. 34 comma 2 del medesimo d.lgs n. 81 del 2015 in tema di lavoro in somministrazione prevede che *"In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24"*.

16. Tanto premesso, deve ritenersi che le limitazioni previste dall'art. 19 comma 1 e 21 comma 1 del d.lgs n. 81 del 2015 operino anche nel caso di successione di rapporti di lavoro a tempo determinato e rapporti di somministrazione a tempo determinato. Lo impone l'esigenza di temporaneità che accomuna le due fattispecie e la necessità di evitare facili elusioni delle disposizioni che garantiscono la natura temporanea dei due contratti.

In tal senso depone il comma 2 dell'art. 19 del d.lgs n. 81 del 2015, nella formulazione introdotta dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87 e dunque applicabile alla fattispecie, che prevede che (con l'eccezione delle attività stagionali) 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 a tempo determinato, 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 possa superare i ventiquattro mesi. La durata massima rimane la medesima qualora si debbano computare 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. La disposizione prevede poi che 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.

Viene quindi ribadito che l'esigenza di temporaneità che accomuna i due istituti del lavoro a tempo determinato e della somministrazione a termine, determina un unico regime anche nel caso della loro successione.

Nella stessa logica di individuare una sostanziale continuità delle pur differenti fattispecie contrattuali, la Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 32154 del 05/11/2021, in una fattispecie in cui si erano succeduti senza soluzione di continuità un contratto di somministrazione a tempo determinato (due volte prorogato) ed un contratto a termine (anche esso prorogato) ha ritenuto che *"Nell'ipotesi in cui a un contratto di somministrazione a tempo determinato, stipulato dopo l'entrata in vigore dell'art. 1, comma 1-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, faccia seguito, senza soluzione di continuità, un contratto di lavoro a termine, si applica la disciplina di cui all'art. 5, comma 4, dello stesso decreto, con la conseguenza che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto"*.

17. Nel caso in esame, risulta quindi realizzata l'abusiva reiterazione, anche solo con riguardo alla sequenza contrattuale realizzatasi a far data dal 11.4.2022.

Le sopra rilevate limitazioni formali e qualitative sono state infatti disattese, ottenendosi il risultato, per effetto della successione presso la medesima società dell'impiego presso il medesimo utilizzatore in virtù di successivi contratti a termine e in somministrazione, di ottenere prestazioni a tempo determinato per oltre 12 mesi senza specificazione

delle esigenze temporanee per l'esercizio delle medesime mansioni nella medesima attività.

Il contratto con l'Apl [REDACTED] datato 1.4.2023, pur avendo determinato il superamento della soglia temporale dei 12 mesi, risulta infatti privo di causale e non è connotato da temporaneità, in violazione degli artt. 19 e 21, come richiamati dall'art. 34, c.2, d.lgs. 81/15.

18. La conseguenza è quella è prevista dal comma 1 bis dell'art. 19, che prevede che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi, con imputazione alla società utilizzatrice, direttamente responsabile delle violazioni realizzate.

Infatti, come correttamente rileva la difesa di [REDACTED], è l'utilizzatrice, e non l'Apl, a conoscenza dei tempi e modi della vicenda contrattuale del lavoratore pregressa rispetto alla stipulazione del contratto commerciale.

Il rapporto a tempo indeterminato viene così a costituirsi con l'utilizzatore, in coerenza con quanto disposto dall'art. 38 commi 1 e 2 del medesimo d.lgs n. 81 del 2015 che regola il difetto di previsione scritta.

D'altra parte, l'art. 2, c.1 ter del d.l. 87/2018, introdotto in sede di conversione con l. 96/2018, ha stabilito che *"Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ... nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore"*. Con il che si ribadisce che, in caso di insussistenza o mancata indicazione delle esigenze temporanee, la conversione debba operare nei confronti dell'utilizzatore medesimo.

In tal senso, si richiamano anche agli arresti della Corte di Cassazione costituita dall'ordinanza n. 23921 del 2019, nella quale si legge: *"La censura è infondata alla luce del condivisibile orientamento che si è andato consolidando in base al quale in tema di somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 20 e ss. del D. LGS n. 276/2003, la sanzione di nullità del contratto, prevista espressamente dall'art. 21, ult. comma, per il caso di difetto di forma scritta, si estende anche all'indicazione omessa e generica della causale della somministrazione, con conseguente trasformazione del rapporto da contratto a tempo determinato, alle dipendenze del somministratore, a contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore."*

Ulteriormente, nell'ordinanza n. 15309 del 2018 la Corte ha aggiunto: *"Va, infine ed ulteriormente, posto richiamo ai principi espressi da Cass. 1.8.2014 n. 17540, secondo cui, essendovi evidente analogia tra il lavoro temporaneo di cui alla L. n. 196 del 1997 e la somministrazione di lavoro D. Lgs 276 del 2003, ex art. 20 e ss. e trattandosi di negozi collegati, la nullità del contratto fra lavoratore e somministratore si riverbera sia sul piano soggettivo (D. Lgs 273 del 2003, ex art. 21 u.c., il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore e non più del somministratore) che su quello oggettivo (atteso che quello che con il somministratore era sorto come contratto di lavoro a tempo determinato diventa un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore)".*

19. Il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la presente pronuncia, dev'essere risarcito secondo la previsione dell'art. 28 del d.lgs n. 81 del 2015 comma 2 con

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.

Nel caso, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, e tenendosi conto della durata complessiva del rapporto di lavoro, del tempo intercorso successivamente alla sua cessazione, delle dimensioni della società utilizzatrice, del comportamento complessivo delle parti, si ritiene equo stabilire la misura dell'indennità in n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, con rivalutazione monetaria e interessi ex art. 429 III c. c.p.c. dalla data della presente sentenza al saldo.

20. Le spese di lite in favore della parte ricorrente, liquidate così come in dispositivo facendo applicazione dei valori previsti per lo scaglione di riferimento dal D.M. n. 55/14, aggiornati da ultimo dal D.M. n. 147 del 13.8.2022, seguono la soccombenza di [REDACTED], con distrazione ex art. 93 c.p.c. in favore del difensore in virtù della dichiarata anticipazione. Le spese nei confronti di [REDACTED] s.p.a. vengono integralmente compensate.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, rigettate le ulteriori domande, accerta e dichiara il diritto del ricorrente all'inquadramento nel livello 5 del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni sin dalla data di inizio del rapporto di lavoro per [REDACTED] s.r.l.; condanna [REDACTED] s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente a titolo di differenze retributive della somma di € 11.662,42, oltre ad € 863,88 per incidenza sul TFR, detratto quanto richiesto a titolo di terzo elemento e relativa

incidenza sul TFR, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo;

accerta e dichiara la nullità del contratto di somministrazione a termine intercorso tra il ricorrente e ████████ spa e, per l'effetto, dichiara costituito tra il ricorrente e ████████ s.r.l. un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 11.4.2023, con inquadramento nel livello 5 del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni;

condanna ████████ s.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, all'immediata riammissione in servizio del ricorrente;

condanna ████████ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura di n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini TFR, con rivalutazione monetaria e interessi legali dalla data odierna al saldo.

Condanna ████████ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento delle spese del giudizio in favore della parte ricorrente, che liquida in complessivi € 4.500,00 per compensi professionali, oltre a rimborso delle spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge ed oltre rimborso C.U. ove versato, con distrazione in favore dei difensori.

Compensa le spese del giudizio nei confronti di ████████ s.p.a.

Fissa il termine di 60 gg. per il deposito della motivazione.

Milano, 27/03/2024

Il Giudice

*Dott.ssa Paola Ghinoy*