

Tribunale di Milano 9 luglio 2013

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa
da QU.So.Ma.

con l'avv. Le. del Foro di Taranto, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'avv. M.M. Ga. e dell'avv. M.C. Ga. del Foro di Milano in Milano, piazzetta (...)
ricorrente

contro

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
con l'avv. Sg., elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura Regionale per la Lombardia in Milano,
corso (...)
resistente

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

Svolgimento del processo

con ricorso depositato il 7 febbraio 2013, So.Ma.QU. conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - l'ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO, esponendo di aver prestato la propria attività lavorativa in favore del convenuto, inquadrata nel profilo amministrativo ex posizione ordinamentale B3 C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 16/2/1999, in forza di un contratto di formazione e lavoro, e successive proroghe, dal 10/12/2001 al 2009, quando il contratto di lavoro era stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Parte ricorrente chiedeva al Tribunale di:

1) accertare e dichiarare che il contratto di formazione e lavoro stipulato in data 10/12/2001 e avente la durata iniziale di 24 mesi, è un contratto disciplinato dal C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 14/02/2001, nonché dal D.L. 299/1994 convertito nella Legge 451/1994. Accertare e dichiarare che il contratto di formazione e lavoro è stato caratterizzato da una formazione (percorso formativo) di 130 ore come espressamente previsto dal punto 3 della regolamentazione del contratto di lavoro consegnata al ricorrente dall'INAIL in data 10/12/2001. Accertare e dichiarare che il predetto contratto di formazione e lavoro, era finalizzato a realizzare dei progetti relativi a professionalità elevate. Accertare e dichiarare che il contratto di formazione e lavoro stipulato dall'odierno ricorrente con INAIL in data 10/12/2001, viola l'art. 16 D.L. 299/1994 convertito nella Legge 451/1994, nonché viola l'art. 36, co. 4, 5, 6 e 7 C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 14/02/2001. In relazione al medesimo contratto di formazione e lavoro, accertare e dichiarare altresì che, le clausole difformi alla legge e al C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 14/02/2001, in virtù del combinato disposto degli artt. 1339, 1374, 1419 e 2077 c.c., saranno sostituite dalle norme di legge che disciplinano il contratto di formazione e lavoro e da quelle contrattuali previste dallo stesso C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 14/02/2001.

Accertare e dichiarare che al richiamato contratto di formazione e lavoro sarà applicato l'art. 36, co. 4, 5, 6 e 7 C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 14/02/2001, nonché l'art. 16, co. 2 e 4, lett. b, D.L.

299/1994 convertito nella Legge 451 /1994;

2) accertare e dichiarare nei confronti dell'INAIL, il diritto del ricorrente a essere inquadrato contrattualmente nell'Area C relativa a professionalità elevate posizione ordinamentale C3 (ex Vili qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici, con le relative conseguenze giuridiche, economiche, normative e contributive o, in via subordinata, nell'Area C posizione economica C2 o C1 (ex VII qualifica funzionale) o, in via ulteriormente gradata, nell'Area B posizione economica B3 (ex VI qualifica funzionale) sin dal 10/12/2001 o dalla diversa data ritenuta di giustizia. Per l'effetto, INAIL a inquadrare il contratto di formazione e lavoro nell'Area C posizione ordinamentale C3 (ex Vili qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici con le relative conseguenze giuridiche, economiche, normative e contributive o, in via subordinata, nell'Area C posizione economica C2, o C1 (ex VII qualifica funzionale) o, in via ulteriormente gradata, nell'Area B posizione economica B3 (ex VI qualifica funzionale) sin dal 10/12/2001 o dalla differente data ritenuta di giustizia. A seguito del legittimo inquadramento nell'Area superiore C del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici, accertare e dichiarare il diritto a percepire le retribuzioni relative all'Area C posizione ordinamentale C3 (ex Vili qualifica funzionale) o, in via subordinata, relative all'Area C posizione economica C2 o C1 (ex VII qualifica funzionale) o, in via ulteriormente gradata, quelle relative all'Area B posizione economica B3 (ex VI qualifica funzionale) sin dall'origine del rapporto di lavoro e dunque sin dal 10/12/2001 o dalla differente data ritenuta di giustizia. Per l'effetto, condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'Area B posizione economica B2 (ex VI qualifica funzionale) all'area C posizione ordinamentale C3 (ex VI qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici dall'1/01/2002 al 28/02/2009 e condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'1/03/2009 al 31/03/2012 dall'Area B posizione economica B3 all'Area C posizione ordinamentale C3 del CCNL per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici, somme che si quantificano in Euro 127.634,97 come da tabella allegata, somma comprensiva di interessi legali e rivalutazione monetaria computati sulla sorte capitale sino al 31/01/2012 oltre interessi e rivalutazione monetaria da tale data e sino all'integrale soddisfo o in caso di contestazione, con le diverse decorrenze stabilite dal Giudice o alla somma maggiore o minore da ritenersi accertata e confermata anche a mezzo di CTU contabile, oltre interessi legali e danno da svalutazione monetaria dal di del dovuto e sino all'integrale soddisfo come per legge.

In via subordinata, condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'Area B posizione economica B2 (ex VI qualifica funzionale) all'Area C posizione economica C2 (ex VII qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici dall'1/01/2002 al 28/02/2009 e condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'1/03/2009 al 31/03/2012 dall'Area B posizione economica B3 all'Area C posizione economica C2 del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici, o in caso di contestazione con le diverse decorrenze stabilite dal Giudice, somma che sarà meglio accertata e quantificata a seguito di CTU contabile, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal di dell'evento e sino all'integrale soddisfo come per legge. In via ulteriormente subordinata, condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'Area B posizione economica B2 (ex VI qualifica funzionale) all'area C posizione ordinamentale C1 (ex VII qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici dall'1/01/2002 al 28/02/2009 e condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'1/03/2009 al 31/03/2012 dall'Area B posizione economica B3 all'Area C posizione ordinamentale C1 (ex VII qualifica funzionale) del CCNL per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici o in caso di contestazione con le diverse decorrenze stabilite dal Giudice, somma che sarà meglio accertata e quantificata a seguito di CTU contabile oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal di dell'evento e sino all'integrale soddisfo come per legge. In via ulteriormente subordinata, condannare INAIL al pagamento delle differenze retributive dall'Area B posizione economica B2 all'Area B posizione economica B3 del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici dall'1/01/2002 al 28/02/2009 o in caso di contestazione con le diverse decorrenze

stabilite dal Giudice, somma che sarà meglio accertata e quantificata a seguito di CTU contabile, oltre interessi legali e danno da svalutazione monetaria dal di dell'evento e sino all'integrale soddisfo come per legge;

3) in relazione al differente inquadramento contrattuale, accertare e dichiarare il diritto al versamento delle differenze contributive, assicurative e per l'effetto condannare INAIL al versamento delle differenze contributive, previdenziali e assicurative agli Enti preposti per legge, nonché a tutte le conseguenze giuridiche, economiche, normative e contrattuali conseguenti, sin dall'origine del rapporto di lavoro o dal periodo successivo che sarà ritenuto di giustizia;

4) accertare e dichiarare che INAIL, nel porre in essere il contratto di formazione e lavoro stipulato in data 10/12/2001, reiterando ininterrottamente il predetto contratto di formazione e lavoro con proroghe annuali sino al 2009, nonché a causa della sua condotta complessiva preclusiva dei diritti del ricorrente, ha perpetrato un abuso del contratto di formazione e lavoro in palese violazione degli artt. 1, 2, 3, 4, 10, 11, 35, 36, 51, 76, 77, 97, 98, 111 e 117 della Costituzione, nonché della Legge 863/1984, della Legge 451/1994, del D. Lgs. 165/2001, del D. Lgs. 368/2001 e loro successive modificazioni, nonché degli artt. 1175, 1176, 1375 c.c. E di:

5) accertare e dichiarare nei confronti di INAIL che tutte le proroghe del contratto di formazione e lavoro stipulato in data 10/12/2001 e che si sono susseguite dal 2003 al 2009 sono illegittime, in quanto poste in essere in palese violazione della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE per tutti i motivi sopra esposti, così come espressamente sancito dalla Commissione Europea nella procedura di infrazione contro lo Stato Italiano 2007/4734;

6) accertare e dichiarare nei confronti di INAIL l'illegittimità e/o la nullità del termine finale del contratto di formazione e lavoro siglato in data 10/12/2001 e dei provvedimenti di proroga contrattuale che si sono succeduti dal 2003 al 2009 per l'illecita apposizione del termine al contratto di lavoro e alle stesse proroghe contrattuali, a causa della persistente attività omissiva - impeditiva alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato (ex Contratto di formazione e lavoro) a indeterminato in danno dell'odierno istante per violazione della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE;

7) accertare e dichiarare che il contratto di formazione e lavoro stipulato dal ricorrente in data 10/12/2001 si intende trasformato a tempo indeterminato ab origine (ex tutti), sin dalla data della sua prima stipulazione avvenuta in data 10/12/2001 o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia. Pertanto, accertare e dichiarare che tra il ricorrente e INAIL è intercorso un unico rapporto contrattuale a tempo indeterminato sin dalla data della sua prima stipulazione avvenuta in data 10/12/2001 o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia. Per l'effetto, condannare INAIL a trasformare il contratto di formazione e lavoro stipulato dall'odierno istante, in un contratto a tempo indeterminato ab origine, sin dalla data della sua prima stipulazione avvenuta in data 10/12/2001 o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia.

8) Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente alla fruizione dei seguenti istituti contrattuali sin dall'origine del rapporto di lavoro o in via subordinata dal dicembre del 2003 (scadenza naturale del contratto di formazione e lavoro): a) periodo di ferie; b) periodo di comparto (malattia e infortunio) artt. 21 e 22 CCNL 1995 come integrato dall'art. 8 CCNL 14/02/2001; c) permessi retribuiti art. 19 CCNL 1995; d) aspettativa senza retribuzione art. 5 CCNL 14/02/2001; e) indennità di responsabilità; f) indennità di ente; g) sistema premiarne (produttività collettiva e progetti speciali); h) trattamento di trasferta; i) indennità di turno;

1) prestito agevolato Inail;

1) mutuo agevolato INAIL. Accertare e dichiarare che la mancata fruizione da parte dell'odierno istante dei predetti istituti contrattuali, riservati esclusivamente ai dipendenti assunti a tempo indeterminato e dunque preclusi al ricorrente per molti anni, viola la Direttiva Comunitaria 1999/70 CE, nonché gli artt. 3, 4, 97, 98 Costituzione e gli artt. 1175 e 1375 c.c., e di conseguenza accertare e dichiarare il diritto del ricorrente nei confronti dell'Inail al risarcimento del danno a causa della mancata fruizione dei predetti istituti contrattuali. Accertare e dichiarare la responsabilità precontrattuale, contrattuale ed extra contrattuale dell'Inail ex artt. 1218, 1338, 1344, 2043 e 2087 c.c. Accertare e dichiarare il diritto dell'istante al risarcimento del danno a causa dell'abuso del

contratto di formazione e lavoro siglato nel 2001, come sancito dal provvedimento di messa in mora della Commissione Europea nei confronti dello Stato Italiano 2007/4734. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento del danno ex art. 22 D. Lgs. 80/1998 e/o art. 36 D. Lgs. 165/2001 e/o art. 12 Legge 196/1997 e/o art. 5 D.lgs. 368/2001 e successive modificazioni. Accertare e dichiarare il diritto al risarcimento del danno da mancata e/o errata attuazione della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE. Per l'effetto, per tutte le voci risarcitorie richiamate al punto 8) delle conclusioni, per la mancata fruizione degli istituti contrattuali indicati, per il grado di responsabilità dell'Ente convenuto, per la violazione della legge che disciplina il contratto di formazione e lavoro, per la violazione della contrattazione collettiva di settore nazionale e integrativa, per la violazione delle norme Costituzionali e del Codice Civile richiamate per le lavoratore, per tutti i danni patrimoniali subiti, per l'impossibilità di accedere al prestito e al mutuo agevolato INAIL, nonché per l'abuso accertato del contratto di formazione e lavoro, condannare INAIL, al pagamento in favore del ricorrente della somma complessiva di Euro 181.806,21 da ritenersi comprensiva di interessi legali e rivalutazione monetaria computati sulla sorte capitale dal di della maturazione del credito sino al 31 dicembre 2011, oltre interessi e rivalutazione da tale data e sino all'integrale soddisfo. In via subordinata condannare INAIL al risarcimento del danno quantificato secondo i dettami indicati dallo stesso art. 12 Legge 196/1997 e/o dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001, in virtù del quale "se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto di lavoro pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore", dal di dell'evento e sino alla stabilizzazione del contratto di lavoro, oltre interessi e rivalutazione come per legge, così come sarà quantificato dal CTU contabile. In via ulteriormente subordinata, condannare INAIL al risarcimento del danno nella misura stabilita dal Giudice, anche mediante consulenza tecnica o in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c. In via ulteriormente gradata, condannare INAIL al risarcimento del danno ex art. 32 Legge 183/2010.

9) Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'esercizio dei diritti sindacali nel luogo di lavoro sin dall'origine del rapporto di lavoro o in via subordinata dal dicembre del 2003 (scadenza naturale del contratto di formazione e lavoro) o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia. Accertare e dichiarare che la preclusione e il mancato esercizio dei diritti sindacali da parte del ricorrente per molti anni, è contrario e viola espressamente le clausole 1, 4, 6, e 7 della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE, gli artt. 3 e 97 della Costituzione, il comma 17 dell'art. 36 del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici del 16/02/1999, nonché gli artt. 14 e 15 dello Statuto dei Lavoratori. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento del danno non patrimoniale per il mancato esercizio dei diritti sindacali nel luogo di lavoro (diritto di elettorato attivo e passivo), sin dall'origine del rapporto di lavoro o in via subordinata dal dicembre del 2003 (scadenza naturale del contratto di formazione e lavoro), o dalla data diversa che sarà ritenuta di giustizia. Per l'effetto e per tali voci risarcitorie, condannare INAIL al pagamento in favore del ricorrente della somma complessiva di Euro 25.000,00, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal di del dovuto e sino all'integrale soddisfo. In subordine, condannare INAIL a titolo di risarcimento del danno, al pagamento in favore del ricorrente della somma ritenuta di giustizia, anche in via equitativa ex art. 1226 cod. civ.

10) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a partecipare alle selezioni interne bandite con determina della DCRU INAIL 307/2010, relative alle procedure di sviluppo economico all'interno delle Aree, di cui al Contratto Integrativo di Ente 2006 - 2009. In via subordinata o alternativa, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a partecipare alle progressioni economiche all'interno dell'Area di effettivo inquadramento contrattuale. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento del danno per la mancata partecipazione e/o esclusione dalle procedure concorsuali/selezioni interne bandite con determina della DCRU INAIL

307/2010 o per la mancata partecipazione e/o esclusione dalle progressioni economiche all'interno dell'Area di effettivo inquadramento di cui al CCIE 2006/2009. Per l'effetto, condannare INAIL al risarcimento del danno in favore del ricorrente, danno quantificato nella misura di Euro 108.000,00

oltre interessi legali e rivalutazione dal 2012 e sino all'integrale soddisfo. In subordine e in caso di contestazione delle predette somme, condannare INAIL al risarcimento del danno, nella misura e con la decorrenza ritenuta di giustizia, così come sarà quantificato in corso di causa a seguito di CTU contabile o in via equitativa anche ai sensi dell'art. 1226 c.c., oltre interessi legali e danno da svalutazione monetaria dal di del dovuto e fino all'integrale soddisfo come per legge.

11) accertare e dichiarare che la preclusione alla possibilità di inoltrare domanda di mobilità regionale e nazionale da parte del ricorrente sino al 2008, in quanto lavoratore precario, come da provvedimento della DCRU INAIL 19/03/2008 (ali. n. 18), viola la Direttiva Comunitaria 1999/70 CE, nonché gli artt. 3, 4, 97, 98 della Carta Costituzionale e gli artt. 1175 e 1375 c.c. Per quanto gli è stato precluso nel corso del suo rapporto di lavoro, in quanto lavoratore precario, in particolare per la mancata stabilizzazione del contratto di formazione e lavoro nei termini di legge, per le proroghe illegittime del contratto di formazione e lavoro e pertanto per l'abuso del contratto di formazione e lavoro così come accertato dalla Commissione Europea nella procedura di infrazione 2007/4734, per non avergli consentito di poter usufruire di tutti gli istituti contrattuali ab origine del rapporto di lavoro, per la preclusione ad ogni progressione nella carriera, per non aver potuto partecipare ad alcun corso di riqualificazione, per non aver potuto effettuare i numerosi concorsi interni che si sono succeduti negli anni, per il danno alla professionalità, alla sua immagine, alla reputazione, alla identità personale, per non aver potuto usufruire tempestivamente del mutuo e del prestito agevolato INAIL, per non aver potuto inoltrare richiesta di mobilità regionale e/o nazionale in quanto precario, pertanto per tutte le sofferenze patite a seguito dell'inadempimento e della responsabilità contrattuale INAIL, per aver peggiorato quindi le sue condizioni di vita; anche in virtù degli artt. 1174, 1218, 1223, 2043, 2059, 2087 c.c., accertata la violazione della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE, essendo stati violati gli artt. 2, 3, 4, 29, 30 e 41 Costituzione, accertare e dichiarare che il ricorrente ha diritto a veder riconosciuto a suo beneficio un diritto al risarcimento del danno non patrimoniale nella duplice componente di danno morale ed esistenziale. Per l'effetto condannare INAIL in favore del ricorrente, al risarcimento del danno morale ed esistenziale quantificato in Euro 90.903,105 o alla somma maggiore o minore ritenuta di giustizia, oltre il danno da svalutazione monetaria ed interessi legali dal di dell'evento e sino all'effettivo soddisfo.

Il tutto con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore del procuratore che si dichiarava antistatario. Si costituiva ritualmente in giudizio INAIL, eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, all'udienza del 24 maggio 2013, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale rinviava per repliche al 18 giugno 2013 ove decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla legge 133/2008.

Motivi della decisione

Si osserva, preliminarmente, che parte ricorrente ha eccepito la nullità della procura alle liti del convenuto in quanto – secondo l'assunto attoreo - rilasciata da un dirigente con incarico di livello generale e con Funzioni di Direttore Centrale Risorse Umane, come tale privo della rappresentanza dell'Ente, e in quanto risulta richiamata la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INAIL soppresso con l'art. 7, co. 7, lett. a, D.L. 78/2010: ai sensi dell'art. 7, co. 7, lett. B, D.L. 78/2010 solo il Presidente avrebbe la rappresentanza dell'Istituto.

Visto l'art. 182, co. 2, c.p.c. ("quando rileva un difetto di rappresentanza, di assistenza o di autorizzazione ovvero un vizio che determina la nullità della procura al difensore, il giudice assegna alle parti un termine perentorio per la costituzione della persona alla quale spetta la rappresentanza o l'assistenza, per il rilascio delle necessarie autorizzazioni, ovvero per il rilascio della procura alle liti o per la rinnovazione della stessa. L'osservanza del termine sana i vizi, e gli effetti sostanziali e

processuali della domanda si producono fin dal momento della prima notificazione"), il Giudice ha disposto che il convenuto depositasse prova documentale delle deleghe richiamate in procura entro il 19/4/2013 ovvero che, entro quel medesimo termine, provvedesse alla rinnovazione della stessa.

INAIL ha tempestivamente adempiuto, provvedendo al deposito di copia autentica della procura generale alle liti n. rep. 81262 racc. 21468 del 5/10/2011 richiamata nella memoria di costituzione, rilasciata dal dott. Gi.An. - dirigente di I fascia con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di Direttore Centrale della Direzione Centrale Risorse Umane INAIL - tra gli altri, all'Avv. Da. e all'Avv. Mo. (doc. 1); copia autentica della Deliberazione del C.D.A. del 30/6/2008, n. 326, a mezzo della quale è stato conferito l'incarico di funzione dirigenziale di livello generale al dott. An. (doc. 2); copia autentica del rinnovo del suddetto incarico con provvedimento dell'11/7/2011, n. 197 (doc. 3); copia autentica della Determina del Commissario Straordinario del 29/3/2012, n. III, a mezzo della quale è stato approvato il documento relativo alle modifiche ai "Principi Generali! e al "Modello Istituzionale" del Regolamento di Organizzazione (artt. 1-17); copia del suddetto Regolamento che, all'art. 6, co. 5, prevede espressamente che il Presidente "ha il potere di promuovere e resistere alle liti, di conciliare e transigere, avvalendosi, di norma, degli avvocati dipendenti dell'Istituto, ferma restando la potestà attribuita in materia ai dirigenti di uffici di livello generale dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni". (docc. 4).

Detta documentazione consente di concludere per la validità della procura alle liti in quanto rilasciata dal soggetto titolare della rappresentanza legale dell'Ente.

Sul punto pare sufficiente richiamare la pronuncia della Suprema Corte, 8 aprile 2008, n. 9127 (da intendersi qui integralmente trascritta anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.) che, nel confermare che la rappresentanza legale dell'INAIL spetta al suo Presidente, rammenta altresì che i dirigenti preposti agli uffici centrali e periferici hanno, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, la rappresentanza giuridica dell'Amministrazione nei confronti dei terzi, con la conseguente legittimazione a promuovere e resistere alle liti senza necessità di preventiva delega da parte del Presidente dell'Istituto.

L'eccezione di parte ricorrente è, pertanto, infondata.

Ciò posto, passando al merito della questione, deve in primo luogo essere evidenziata la fondatezza dell'eccezione di decadenza sollevata da parte convenuta con specifico riferimento alle domande di cui ai punti nn. 4, 5 e 6 delle conclusioni attoree.

L'art. 32, co. 1, Legge 183/2010 ha previsto che "il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: "Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

Il successivo comma 4 ha stabilito che "le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge".

Nel caso di specie, non vi è prova alcuna del fatto che So.Ma.QU. abbia provveduto all'impugnazione del contratto di formazione e loro, né delle relative proroghe, entro il termine di cui alla Legge 183/2010, così come modificato dal Decreto Milleproroghe (cfr. Tribunale di Milano, 4 luglio 2011, n. 3402).

Contrariamente a quanto sostenuto da parte attrice, non vi è dato normativo che consenta di escludere l'applicabilità della disciplina al rapporto di lavoro con Pubbliche Amministrazioni o Enti Pubblici. Quanto al fatto, poi, che il termine decadenziale non potrebbe decorrere nel periodo in cui il rapporto non risulta stabilizzato (cfr. verbale di causa 5/4/2013), ferma l'incoerenza di una simile interpretazione rispetto alla ratio della disciplina in commento, pare sufficiente osservare che il rapporto di lavoro per cui è causa è stato stabilizzato più di un anno prima dell'entrata in vigore della Legge 183/2010.

So.Ma.QU. è, quindi, decaduta dal diritto di impugnare il termine apposto all'originario contratto di lavoro e le relative proroghe. Come correttamente eccepito da parte convenuta, la suddetta decadenza rende senz'altro inammissibili le azioni di cui ai punti nn. 4, 5 e 6 delle conclusioni, ossia le domande a mezzo delle quali So.Ma.QU. ha chiesto di accertare l'abuso perpetrato dal convenuto nell'utilizzo del contratto di formazione lavoro con le proroghe annuali per cui è causa (pt. 4), di accertare la violazione della Direttiva 1999/70 CE posta in essere con il ricorso alle proroghe illegittime (pt. 5), di accertare l'illegittimità e/o la nullità del termine finale del contratto di formazione e lavoro e dei provvedimenti di proroga che si sono succeduti dal 2003 al 2009 (pt. 6).

So.Ma.QU. ha chiesto di accertare e dichiarare che il contratto di formazione e lavoro per cui è causa deve intendersi trasformato a tempo indeterminato sin dall'origine (ovvero dalla diversa data ritenuta di giustizia), con contrattuale a tempo indeterminato sin dalla data di prima stipulazione, e in punto di condanna dell'Ente alla trasformazione del rapporto (domanda n. 7).

La domanda è inammissibile per carenza di interesse.

Come evidenziato dall'INAIL nei propri scritti difensivi, il rapporto di lavoro con So.Ma.QU. è già stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità maturata con il precedente rapporto di formazione e lavoro.

Il contratto individuale di lavoro per la conversione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato è versato in atti, e nello stesso le parti hanno espressamente pattuito che "il contratto di formazione lavoro stipulato in data 10 dicembre 2001 è convertito a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di stipula del presente atto, con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità maturata con il precedente rapporto di formazione e lavoro dalla citata assunzione fino alla sottoscrizione del presente atto; il contraente è inquadrato nell'area B, livello economico B2, profilo amministrativo ed assegnato presso la sede INAIL di Milano Bo." (doc. 14, fascicolo convenuto). Con le prime tre domande formulate in ricorso, So.Ma.QU. agisce al fine di ottenere l'accertamento del diritto a un diverso e superiore inquadramento, cui conseguirebbe il diritto, non solo a percepire tutte le differenze retributive a tal titolo maturate (pt. 2), ma altresì al versamento delle differenze contributive, previdenziali e assicurative (pt. 3), con conseguente condanna di INAIL al pagamento di quanto a tal titolo dovuto.

Le domande non possono essere accolte.

La ricorrente, assunta in seguito a concorso pubblico con contratto di formazione e lavoro avente ad oggetto l'acquisizione di professionalità elevate e assegnata nella posizione economica B2 per la durata di 24 mesi, afferma in via principale di avere il diritto a essere inquadrata contrattualmente nell'Area C posizione ordinamentale C3, in via subordinata, nella posizione economica C2 o CI e, in via ulteriormente gradata, nell'Area B posizione economica B3.

Ai sensi del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Enti Pubblici non economici per il quadriennio 1998-2001, il personale appartenente all'area B "è strutturalmente inserito nel processo produttivo svolgendone fasi o fasce di attività nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate attraverso la gestione delle strumentazioni tecnologiche. Valuta nel merito i casi concreti ed interpreta le istruzioni operative".

Ai sensi del contratto integrativo applicato dall'Ente convenuto, l'amministrativo appartenente all'area B "è impegnato nelle attività delle linee di produzione in cui si articola il processo attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati; è in grado di valutare e risolvere variazioni non complesse nell'ambito di competenza.

Rientra, poi, nel profilo B2 - quello formalmente attribuito all'odierna parte attrice - il lavoratore

che possiede "conoscenze: di base relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti la linea di produzione in cui opera, tecniche relative all'informatica applicata.

Assume le informazioni per operare nelle fasi della linea produttiva di riferimento e gestisce le variazioni in termini quantitativi e qualitativi, risolvendo i problemi che hanno impatto nel medio periodo. Orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati".

Il lavoratore inserito nell'area C, invece, "opera strutturalmente nel processo produttivo ed è competente a svolgere tutte le fasi del processo. Esso costituisce garanzia di qualità dei risultati, della qualità, di circolarità delle comunicazioni interne, di integrazione delle procedure, di consulenza specialistica. Assume la responsabilità di moduli organizzativi, ottimizza l'impiego delle risorse a disposizione e, in correlazione con elevata professionalità, assume il ruolo di facilitatore di processo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti".

Ai sensi del citato contratto integrativo, appartengono all'area C "i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio dei diversi processi ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative".

Il profilo C2 è quello proprio di chi "gestisce più linee del processo produttivo nel quale opera strutturalmente in una logica di integrazione operativa e funzionale, utilizzando le informazioni necessarie per la risoluzione dei problemi e per il governo delle variazioni, sia in termini qualitativi che quantitativi. Possiede conoscenze: approfondite relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti le linee di produzione, tecniche relative all'informatica applicata. Opera, II attingendo al proprio patrimonio di competenze e professionalità, con modalità di integrazione, soluzioni più vicine alle attese dei clienti interni/esterni: recepisce contestualizzandole le scelte tecnico - organizzative effettuate proponendo eventuali soluzioni migliorative per le linee di produzione e per l'attività di formazione".

Dal confronto tra le declaratorie sopra richiamate emerge che in Area B operano coloro i quali svolgono attività che richiedono limitate conoscenze tecniche e capacità specifiche, e che appartengono, invece, all'Area C i lavoratori che svolgono attività implicanti una elevata professionalità, con poteri di iniziativa e assunzione di responsabilità di moduli organizzativi.

Sotto il profilo prettamente funzionale, fanno parte dell'Area B tutte le attività che implicano per lo più compiti esecutivi da svolgere sulla base di direttive di massima e di procedure predeterminate confinate in una fase del processo produttivo; rientrano, invece, nell'Area C le attività che presuppongono conoscenze teoriche e pratiche più approfondite, che comportano una maggiore autonomia e discrezionalità, che richiedono capacità di livello elevato e si estendono alla gestione di tutte le fasi del processo produttivo.

Il tratto differenziale fondamentale dei profili in esame è rappresentato dallo svolgimento o meno di tutte le fasi del processo e dal livello di responsabilità attribuito.

Come evidenziato dalla Corte d'Appello di Torino, il livello superiore implica l'assunzione di responsabilità di moduli organizzativi "ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti: il dipendente inquadrato nell'Area C, dunque, risponde non solo della propria attività, ma anche dei risultati od obiettivi stabiliti (sentenza n. 642/09).

Secondo la Corte "la conferma del ruolo determinante svolto dal requisito della responsabilità è rinvenibile anche nella circostanza per cui, come si legge nella nota posta in calce alla definizione dell'Area C, "in quest'Area si inseriscono, a diversi gradi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze richieste, ruoli organizzativi tra loro ampiamente fungibili, articolate su figure operanti a livelli di responsabilità di diversa ampiezza secondo lo sviluppo del curriculum". Se ne deve dedurre che il requisito di responsabilità è caratterizzante l'area C, l'ampiezza diversa e la gradualità sono ovviamente conseguenti alla presenza di diversi livelli di sviluppo o posizioni economiche all'interno dell'area; viceversa, la nota posta in calce alla declaratoria dell'Area B, ricomprende "ruoli organizzativi fungibili a diversi gradi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze richieste", ma è assente ogni riferimento al profilo della responsabilità. Anche la valutazione degli

"esempi di profili" contenuti nell'allegato del CCNJJL nei capitoli dedicati ai "Contenuti attitudinali", mentre per la posizione B2 si richiedono "attitudini di problem solving con riferimento alla linea operativa", per le posizioni C1 e C3 (con significativa consonanza) si richiedono "attitudini al problem solving rapportate al particolare livello di responsabilità. La rilevanza del requisito della responsabilità quale tratto distintivo fra i livelli di inquadramento esaminati è ribadita dalla disciplina del Contratto Collettivo integrativo Inail del 30.7.1999 che, sulla base del rinvio operato dal CCNL, ha definito la collocazione dei profili professionali nelle varie Aree. Il profilo di B2 è descritto dal citato testo contrattuale come segue: Il profilo C1 a cui si riferisce la pretesa di causa è descritto come segue: quindi, da un lato viene ribadita la differenza fra un'attività limitata alle fasi della linea produttiva rispetto alla gestione di 'più linee del processo produttivo, (con il correlativo corredo differente di competente e conoscente, ma in particolare solo per il profilo C1 viene ribadito il riferimento all'elemento della responsabilità".

Poste queste necessarie premesse, nel merito deve osservarsi quanto segue.

Ferme le preclusioni in punto di passaggio formale da un'area all'altra, si osserva che quella dell'accertamento del diritto a ottenere la retribuzione propria del superiore livello in conseguenza dello svolgimento di mansioni a quest'ultimo riconducibili è questione che determina l'onere di parte attrice di dimostrare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento delle differenze retributive vantate.

Nel caso di specie, tuttavia, tale onere non avrebbe mai potuto essere soddisfatto a causa dell'inammissibilità e dell'inidoneità delle istanze istruttorie all'uopo formulate.

Giova in primo luogo rammentare che non esiste alcun automatismo nel riconoscimento dei livelli contrattuali e che, conseguentemente, il dedurre di aver prestato un'attività lavorativa in collaborazione con risorse inquadrate in un livello superiore, o comunque un'attività paragonabile a quella da queste ultime svolta, non è circostanza sufficiente a dimostrare la sussistenza del diritto un diverso inquadramento.

Sicché, i rilievi formulati da parte attrice in ordine alla tipologia di mansioni assegnate e all'inquadramento riconosciuto agli altri colleghi non risultano dirimenti " ai fini del decidere. Quello che è necessario, sempre e in ogni caso, è la positiva dimostrazione, caso per caso, dello svolgimento di attività riconducibili a un diverso e superiore profilo inquadramentale.

Come sopra anticipato, tuttavia, tale prova non avrebbe mai potuto essere soddisfatta in quanto So.Ma.QU. si è limitata, tra l'altro, a dedurre: che il percorso formativo effettuato sarebbe stato lo stesso anche per i lavoratori assunti con CFL e inquadramento nell'Area C (cap. 6); che non vi sarebbe stata distinzione tra progetti caratterizzati da elevata professionalità, ai quali destinare personale da inquadrare nell'Area C, e quelli caratterizzati da bassa professionalità, ai quali adibire lavoratori da inquadrare nell'Area B (cap. 7); che si sarebbe sempre occupata "del progetto della prevenzione e della sicurezza del lavoro in quanto ha lavorato ed è stato adibito alla procedura ESAW" (cap. 8); che i progetti speciali per i quali è stata effettuata la sua assunzione sarebbero "ugualmente professionali e importanti rispetto a quelli relativi alla riabilitazione e al settore curativo" (cap. 9); che vi sono lavoratori inquadrati nell'Area C che si occupano delle materie afferenti ai progetti speciali per i quali era stato bandito il concorso per l'assunzione del ricorrente medesimo (cap. 10); che avrebbe sempre lavorato "nelle Aree di funzionari, svolgendo di fatto attività fungibili con quelle degli operatori dell'Area C, posizione economica C1 / C2, infatti, al pari di tutti gli operatori dell'Area C, sin dall'origine del rapporto di lavoro è stato abilitato le stesse procedure informatiche tipo: ESAW, GRAIWEB, Protocollo Informatico, Intranet, Flussi Monetari ed altre" (cap. 11); che l'attività istruttoria "espletata dagli operatori nella procedura GRAIWEB dell'ufficio prestazioni, finalizzata ad acquisire documentazione per istruire ed indennizzare infortuni e malattie professionali, nonché quella dell'ufficio datore di lavoro finalizzata ad accertare e sanzionare le violazioni amministrative, sono tutte di pertinenza di un funzionario amministrativo, come risulta dalla certificazione a mezzo stampa rilasciata dalla stessa procedura informatica, ed è espletata indifferentemente dagli operatori dell'Area B o dell'Area C (cap. 18); che gli operatori appartenenti all'Area B posizione economica B3 e quelli appartenenti all'Area C1/C2 svolgerebbero "la loro attività istituzionale in eguale autonomia... uguali mansioni è con lo stesso grado di

responsabilità, salvo che in alcuni casi per entrambi gli operatori, si rende necessaria la validazione delle procedure informatiche da parte dei C3" (cap. 19).

L'inammissibilità delle suddette capitolazioni di prova deriva, non solo dal contenuto valutativo che le caratterizza, ma anche dalla genericità e dall'irrelevanza delle stesse: la lavoratrice, infatti, ha totalmente ommesso di chiedere di provare quale fosse il contenuto concreto delle attività da lei volte, quali i profili qualitativi e le responsabilità delle mansioni a lei assegnate.

Sul piano delle allegazioni, il ricorso difetta di ogni concreto riferimento all'assunzione di responsabilità di moduli organizzativi e strutture organizzative, così come all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse messe a disposizione dal datore di lavoro.

Ogni esame in ordine al profilo qualitativo delle mansioni svolte da So.Ma.QU. nel periodo per cui è causa risulta, pertanto, precluso. Per questi motivi, anche le domande in esame debbono essere rigettate.

Con le ulteriori domande di cui al ricorso (pt. 8-11), So.Ma.QU. ha chiesto al Tribunale quanto segue.

In primo luogo, di accertare e dichiarare il diritto alla fruizione di una serie di istituti contrattuali sin dall'origine del rapporto di lavoro o, in via subordinata, dal dicembre del 2003; di accertare e dichiarare che la mancata fruizione dei predetti istituti contrattuali, riservati esclusivamente ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, costituisce violazione della Direttiva Comunitaria 1999/70 CE, degli artt. 3, 4, 97, 98 Costituzione e degli artt. 1175 e 1375 c.c., e, conseguentemente, condannare INAIL al risarcimento del danno (pt. 8).

La ricorrente ha poi formulato istanze di identico tenore, sia con specifico riferimento al mancato esercizio dei diritti sindacali (pt. 9), sia in merito all'impedita partecipazione a selezioni interne per lo sviluppo economico nelle aree di appartenenza (pt. 10) e

all'impossibilità di inoltrare domanda di mobilità regionale e nazionale (pt. 11). Con le medesime domande, la ricorrente ha altresì chiesto di accertare e dichiarare il diritto al risarcimento del danno conseguente all'abuso del contratto di formazione e lavoro accertato con provvedimento di messa in mora della Commissione Europea nei confronti dello Stato Italiano e, per l'effetto, di condannare INAIL al risarcimento del danno.

Nessuna delle domande in esame può essere accolta.

Per quel che attiene al risarcimento del danno derivante dalla violazione accertata dalla Commissione Europea, è sufficiente evidenziare che l'odierno convenuto non è contraddittore legittimato atteso che, sotto questo profilo, le pretese dell'istante non possono che essere azionate nei confronti dello Stato inadempiente.

Relativamente al danno lamentato nella prima parte della domanda n. 8, alle domande n. 9, 10 e 11, deve osservarsi che le pretese della ricorrente risultano infondate sotto molteplici profili.

In primo luogo, l'argomentazione di parte attrice muove dal presupposto di ritenere monetizzabili tutte le indennità e tutti gli istituti, così come i benefici contrattuali richiamati in ricorso: presupposto, questo, che è evidentemente errato (si pensi, ad esempio, alle rivendicazioni formulate in punto di esercizio dei diritti sindacali).

Si osserva, poi, che al fine di dimostrare l'esistenza del danno del quale chiede ristoro, parte ricorrente avrebbe dovuto provare la sussistenza del diritto in concreto al godimento dei benefici e degli istituti in esame e, segnatamente, avrebbe dovuto allegare, dedurre e dimostrare la ricorrenza dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi per il conseguimento delle suddette utilità.

Nello specifico, e a mero titolo esemplificativo, non è sufficiente dolersi in via del tutto astratta di non aver beneficiato dell'indennità di trasferta, ma è necessario dimostrare di avere svolto attività che, in pendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'origine, avrebbero dato diritto al pagamento della stessa. Del pari, il fatto di essere stata a priori esclusa dalla fruibilità dei mutui agevolati non è, di per sé considerata, circostanza sufficiente ai fini della prova del danno: è necessario, infatti, che sia data prova delle circostanze che avrebbero reso necessario il ricorso al credito e l'impossibilità di conseguirlo per il rapporto di lavoro a termine in essere.

Riflessioni di egual tenore debbono essere fatte per ciascuno degli istituti contrattuali dei quali la ricorrente si duole di non aver potuto beneficiare.

Medesima considerazione non può che essere svolta anche con riferimento alla lamentata mancata partecipazione alle procedure di sviluppo economico e mobilità.

La formale preclusione, di per sé considerata, non è elemento sufficiente a dimostrare la fondatezza della pretesa di risarcimento del danno, essendo necessario che sia data dimostrazione della sussistenza di quei requisiti e presupposti che, in caso di partecipazione, avrebbero senz'altro consentito di conseguire l'utilità sperata.

Sotto questo profilo, l'onere di allegazione e prova incombente sulla sola parte attrice non ha potuto essere soddisfatto poiché So.Ma.QU. non ha formulato al riguardo alcuna idonea capitolazione di prova e si è sostanzialmente limitata a riprodurre la generica doglianza formulata nella prospettazione in fatto del ricorso (cap. 35ss., ricorso).

Si osserva, da ultimo, che nelle domande in esame So.Ma.QU. ha insistito anche per la condanna del convenuto al risarcimento del danno morale ed esistenziale.

Oltre che per le ragioni sin qui evidenziate, la domanda non avrebbe potuto in ogni caso essere accolta per totale carenza di allegazione e prova.

Per questi motivi, il ricorso deve essere integralmente rigettato. La complessità delle questioni giuridiche affrontate e la qualità delle parti giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite. Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso.

Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano il 18 giugno 2013.

Depositato in Cancelleria il 9 luglio 2013.