



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

2296/10

Sent. N.
Spediz. 27/5/10
Depos. 26 LUG. 2010
R.G. 10497/09

In persona del Giudice dott.ssa Aurora Filicetti ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile del lavoro iscritta al n. 10497/2009 R.G.L. promossa da:

[REDACTED] elettivamente domiciliata in Torino, via Michele Schina n. 15, presso lo studio dell'avv. Elena Poli e dell'avv. Giuseppe Civale, che la rappresentano e difendono per procura in atti

ricorrente

c o n t r o

ENEL SERVIZI srl, in persona del legale rappr.te *pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. prof. Arturo Maresca, elettivamente domiciliato in Torino, via Maria Vittoria n. 6, presso lo studio dell'avv. Benilde Balzi per procura in atti

convenuta

Oggetto: accertamento rapporto di lavoro subordinato

MOTIVI DELLA DECISIONE

Berti Paola conveniva in giudizio avanti l'intestato Tribunale la ENEL Servizi s.r.l. chiedendo, previo accertamento dell'illegittimità del contratto di somministrazione concluso tra la convenuta e la Interim 25, l'accertamento dell'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 20 novembre 2006, dell'illegittimità dell'estramissione dal posto di lavoro (avvenuta il 19 novembre 2008) e della perdurante sussistenza del rapporto di lavoro, con condanna della convenuta al ripristino della piena funzionalità del rapporto stesso e al pagamento in suo favore delle

retribuzioni maturate dal 19 novembre 2008. Chiedeva altresì la condanna della convenuta al pagamento del premio di risultato relativamente all'anno 2008.

La società convenuta si costituiva in giudizio chiedendo la reiezione del ricorso perché infondato.

Nel periodo oggetto di causa (20 novembre 2006 - 19 novembre 2008) la ricorrente, dipendente della INTERIM 25 s.p.a., lavorava presso la sede di Torino della convenuta, in forza di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) stipulato da ENEL Servizi con INTERIM 25 il 15 novembre 2006 aveva ad oggetto la somministrazione di *"(...) 1 impiegato a tempo pieno e assunto dal somministratore a tempo indeterminato (...) per lo svolgimento dell'attività di consulenza e assistenza nel settore informatico, che risulta compresa nelle ipotesi di cui all'art. 20, comma 3°, del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276; (...) il lavoratore somministrato svolgerà la mansione di Addetto Tecnico di Sistema con compiti di maggior rilievo e sarà inquadrato al livello B1/5 ai sensi del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore; (...) svolgerà la propria attività presso la sede dell'utilizzatore, sita in Torino - Corso Regina Margherita n. 267 (...)"*.

Il contratto di lavoro stipulato tra la lavoratrice e la INTERIM 25 richiama il predetto contratto di somministrazione quanto al settore di attività, al luogo di prestazione del lavoro, alle mansioni di addetto tecnico di sistema, con inquadramento nel gruppo B di cui all'art. 15 del CCNL per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, con trattamento proprio del livello B1/5 del CCNL Elettrici.

L'art. 20 del D.L.vo n. 276/03, nel testo vigente alla data di stipulazione del contratto di somministrazione oggetto di causa prevedeva - per quel che interessa - che *"(...) 1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore (...). 2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. (...). 3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa: a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di*

software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; g) per la gestione di call - center, (...); h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa; i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. 4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. (...)*.

Mentre parte convenuta sosteneva che l'art. 20, comma 3, del d.lgs. cit. dovesse essere interpretato nel senso che possono ricorrere allo *staff leasing* le imprese che svolgano ordinariamente le attività e i servizi elencati dalla disposizione richiamata, la ricorrente riteneva che il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato dovesse essere limitato agli specifici servizi ed attività tassativamente previsti dalla legge, i quali, a loro volta, si caratterizzano per il fatto di essere estranei al *core business* dell'impresa utilizzatrice ovvero diversi dal servizio e dal contesto organizzativo dei dipendenti dell'utilizzatore.

Nel caso di specie è pacifico che una delle attività costituenti l'oggetto sociale della convenuta consisteva nella fornitura di servizi di informatica e telematica, realizzazione, sviluppo, manutenzione ed esercizio di applicazioni e prodotti software.

Nonostante la maggiore ampiezza dell'oggetto sociale risultante dalla visura camerale, appare altresì incontestato che la convenuta esercitava esclusivamente quel tipo di attività: l'accentramento "(...) in un'unica realtà di tutte le attività informatiche, quindi anche quelle di assistenza all'utenza, presenti nel Gruppo consentiva infatti di realizzare un nuovo e più razionale sistema di gestione di tutte le infrastrutture informatiche distribuite sul territorio (...)" - pagg. 8 e 9 della memoria di costituzione -.

La società convenuta prestava assistenza e consulenza hardware e software in favore dei dipendenti del gruppo Enel e la ricorrente, al pari degli altri lavoratori somministrati, svolgeva la citata attività di consulenza e di assistenza.

Ciò premesso, la formulazione letterale dell'art. 20 comma 3 del decreto Biagi, la sua comparazione con la disciplina prevista per la somministrazione di lavoro a tempo determinato e soprattutto la *ratio* della previsione medesima inducono a ritenere che il ricorso alla fattispecie acausale della somministrazione a tempo indeterminato è legittimo solo laddove questa abbia ad oggetto lo svolgimento delle attività e dei servizi tassativamente previsti, i quali inoltre non possono costituire l'attività oggetto dell'impresa.

A ben vedere, il minimo comune denominatore delle attività e dei servizi elencati dall'art. 20 comma 3 del d.lgs. 276/2003 è proprio la loro natura astrattamente accessoria rispetto al *core business* dell'impresa che li rende suscettibili di esternalizzazione da parte dell'imprenditore.

A dimostrazione di tale assunto si pensi, a titolo esemplificativo, al caso dei servizi di pulizia o di custodia e a quello del servizio di trasporto di persone e materiali da e per lo stabilimento di cui alle lettere b) e c) della norma succitata: ebbene è evidente che si tratti di servizi di cui qualunque impresa, indipendentemente dal suo oggetto sociale, può aver bisogno e pertanto in tali ambiti il legislatore ha consentito all'impresa stessa di beneficiare di una prestazione lavorativa senza che ciò comportasse tutti gli oneri di un rapporto di lavoro subordinato.

Diversamente opinando, quale sarebbe la *ratio* che giustificerebbe il privilegio per le imprese esercenti in via principale (anche se non esclusiva) le attività e i servizi elencati dall'art. 20, comma 3 di deviare dal modello tipico del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato? E inoltre cosa impenderebbe a quelle stesse imprese di assumere



esclusivamente lavoratori somministrati, privi, come è noto, delle garanzie previste dalla disciplina del rapporto a tempo indeterminato, specie in materia di recesso da parte del datore di lavoro?

Né per superare le considerazioni sopra svolte è sufficiente argomentare che se effettivamente il legislatore avesse voluto limitare il ricorso allo staff leasing ad attività diverse da quelle normalmente svolte dall'imprenditore l'avrebbe esplicitato così come ha fatto per l'ipotesi prevista dalla lettera h) dell'art. 20 comma 3 del d.lgs. 276/2003.

Invero, la specifica previsione di legittimo ricorso allo staff leasing nel settore dell'edilizia e della cantieristica navale (ovvero per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smantaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale) solo se comportante l'impiego di personale con capacità professionali diverse da quelle del personale normalmente impiegato dall'utilizzatore necessita di alcune precisazioni dal punto vista ermeneutico, specie a causa della sua poco chiara formulazione: è bene precisare, in primo luogo, che la proposizione relativa *"le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa"* deve essere riferita solo alle "particolari attività produttive" nel settore dell'edilizia e della cantieristica navale e, in secondo luogo, che, nonostante il mancato inserimento della congiunzione "e" tra le espressioni *"più fasi successive di lavorazione"* e *"l'impiego di manodopera diversa per specializzazione"*, per ricorrere legittimamente alla somministrazione a tempo indeterminato è necessario che le "particolari attività produttive" non solo si articolino in più fasi, ma anche che richiedano l'impiego di manodopera con specializzazione diverse da quella dei dipendenti dell'utilizzatore.

Quindi la lettera h) dell'art. 20 comma 3 non fa che confermare la soluzione ermeneutica sopra prospettata, in quanto solo nell'unica ipotesi di attività che astrattamente siano riconducibili all'attività (o ad una delle attività) normalmente svolta dall'impresa, non già a servizi accessori rispetto ad essa (come potrebbero essere, ad esempio, le attività edilizie che si svolgono solo all'interno di stabilimenti o le attività di montaggio e smontaggio di macchinari e impianti), il legislatore ha avuto cura di esplicitare le limitazioni che negli altri casi sono apparse scontate.



La giurisprudenza di legittimità, in una pronuncia in materia di art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, affermava che la disciplina dettata dal D.L.vo n. 276/03 in materia di somministrazione di lavoro "(...) pur presentandosi come una innovazione - seppure rilevante per le implicazioni di carattere teorico sulla sistemazione dogmatica del rapporto lavorativo - si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile né di applicazione analogica né di interpretazione estensiva, sicché allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti dal legislatore per la suddetta disarticolazione si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro come avviene in ipotesi di "somministrazione irregolare" ex art. 27 cit., o di comando disposto in violazione di tutto quanto prescritto dall'art. 30 cit.; fattispecie che, giusta quanto sostenuto in dottrina, continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera. (...) - Cass. S. U. sent. n. 22910/06.



Il citato art. 20, co. 3°, non consente quindi un generalizzato ricorso alla somministrazione di lavoro alle imprese che svolgono le attività ivi indicate, se non nei limitatamente ai settori individuati dal legislatore, costituenti una porzione della complessiva articolazione aziendale.

Diversamente opinando, non si spiegherebbe la diversa disciplina che il legislatore ha dettato per la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Dalla lettura combinata degli artt. 20, co. 4°, 22 co. 2° e 27 del citato D.L.vo n. 276/2003, emerge che la somministrazione di lavoro a tempo determinato deve essere effettuata nel rispetto delle regole sancite dal D.L.vo n. 368/01; in caso contrario si instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra lavoratore ed utilizzatore.

L'assimilazione della disciplina del lavoro somministrato a tempo determinato a quella del lavoro a termine si giustifica soltanto interpretando in senso restrittivo la liceità della somministrazione a tempo indeterminato: sarebbe privo di ragionevolezza imporre all'utilizzatore di giustificare il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, attribuendo alla contrattazione collettiva l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione, e consentire, peraltro senza limitazioni quantitative, quella a tempo indeterminato.

L'art. 27 prevede che "(...) Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. 2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione. (...)".

La ricorrente risolveva con dimissioni il rapporto di lavoro con INTERIM 25. La convenuta sosteneva che il licenziamento o le dimissioni escluderebbero comunque il diritto alla continuazione del rapporto con l'utilizzatore, ex art. 27 co. 2°. Tale conclusione non può essere condivisa, in quanto le dimissioni della lavoratrice sono comunque successive all'estromissione da parte dell'utilizzatore e inoltre poiché il comma 1° dell'art. 27 consente di agire per la costituzione del rapporto con l'utilizzatore senza richiedere l'attualità del rapporto con il somministratore, o particolari modalità di cessazione.

Deve pertanto dichiararsi che fra le parti è in atto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 20 novembre 2006. Quanto al trattamento economico spettante alla parte ricorrente, sembra equo riconoscere il diritto alla retribuzione soltanto dal momento in cui la stessa manifestava la volontà di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative. Parte convenuta deve pertanto essere condannata al pagamento delle retribuzioni maturate dal ricorrente dal 15 luglio 2009 (data della lettera di costituzione in mora) fino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, somme da determinarsi in misura pari ad € 1.912,85 - importo indicato in ricorso e non contestato, dedotto l'aliunde perceptum.

La costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta comporta l'accoglimento della domanda di pagamento del premio di risultato relativo all'anno 2008 per un importo pari ad euro 635,09.

Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

La novità e la particolare complessità della controversia inducono a fissare termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

- dichiara che tra le parti è in corso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 20.11.2006;
- per l'effetto condanna la società convenuta a corrispondere alla ricorrente tutte le retribuzioni non percepite dal 15.7.2009 sino al ripristino dell'effettiva funzionalità del rapporto sulla base di una retribuzione mensile globale pari ad euro 1.912,85 oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla maturazione delle singole mensilità al saldo detratto l'eventuale *aiiunde perceptum*;
- condanna infine la società convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di causa liquidate in € 2.500 oltre Iva e Cpa.

Visto l'art. 429 co. 1 cpc, come mod. dal d.l. 112/2008, indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Torino, 27.5.2010

IL CANCELLIERE
Dot. Maria Franca LAURO

Il Giudice

Dr.ssa Aurora FILICETTI

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

Oggi 26 LUG. 2010

Oggi

IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
Dot.ssa M. F. LAURO

