



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

-Sezione Lavoro-

10-19/10

Sent. N.

Spediz. 8/3/10

Depos. 3/7/10

R.G. 10610/09

Il Tribunale in persona del Giudice, dott. Maurizio Alzetta, ha pronunciato all'udienza del giorno 8 marzo 2010 mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al RG 10610 dell'anno 2009 promossa con ricorso notificato il giorno 11.12.2009 da:

Castellana Elisabetta, rappresentata e difesa, in via congiunta e disgiunta, dagli avv.ti Elena Poli e Giuseppe Civalè, procuratori domiciliari in Torino, al civico 15 di Via Schina giusta delega a margine del ricorso
- parte attrice -

Contro

ENEL SERVIZI s.r.l., con sede in Roma, in persona del legale rappresentante p.t., dott. Luigi Ferrarsi, rappresentata e difesa dall'avv. prof. Arturo Maresca e con domicilio eletto presso l'avv. Benilde Balzi, in Torino, al civico 6 di Via Maria Vittoria giusta delega in calce al ricorso notificato
- parte convenuta -

Oggetto: risarcimento danni da infortuni sul lavoro.

Svolgimento del processo e conclusioni

Con ricorso depositato il 9 novembre 2009 Castellana Elisabetta adiva questo Tribunale in funzione di giudice del lavoro convenendo in giudizio Enel Servizi s.r.l. chiedendo al giudice di accogliere le seguenti conclusioni: "Previo, ove ritenuto necessario, accertamento in via incidentale di illegittimità, inefficacia, nullità, irregolarità e fraudolenza del contratto di somministrazione stipulato tra la società convenuta e la Interim 25, accertare e dichiarare che tra la ricorrente ed Enel Servizi s.r.l. è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 20 novembre 2006; accertare e dichiarare l'illegittimità dell'estromissione dal posto di lavoro e, comunque, dell'unilaterale interruzione del rapporto imposte alla ricorrente; accertare e dichiarare la perdurante sussistenza del rapporto di lavoro con Enel Servizi s.r.l. e, condannare, quindi, la convenuta a ripristinare immediatamente la piena funzionalità del rapporto di lavoro con la ricorrente e, comunque, al pagamento in suo favore delle somme tutte dovute a titolo di retribuzioni maturate dalla data di estromissione definitiva della ricorrente dal posto di lavoro (19 novembre 2008) e comunque maturande sino all'effettivo ripristino della piena funzionalità del rapporto di lavoro, o di somme di pari entità a titolo di risarcimento del danno, somme da calcolarsi sulla base della retribuzione mensile globale al novembre 2008 e pari a € 1912,85 - o ad altre e anche superiore somme che venisse determinata in causa - oltre

alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme rivalutate dal di del dovuto al saldo; dichiarare tenuta e condannare la convenuta al pagamento in favore della ricorrente della somma di € 630,09, o in subordine di € 581,13 – comunque di quella maggiore o minore che venisse determinata in causa – oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme rivalutate dal di del dovuto al saldo; condannare altresì la convenuta al rimborso dei diritti ed onorari (oltre IVA e CNAPAP) e delle spese tutte del presente procedimento”.

A sostegno della domanda deduceva, tra l'altro, che Enel Servizi (società interamente controllata da Enel s.p.a) svolge attività di organizzazione, realizzazione e fornitura alle imprese del gruppo di servizi di telematica, informatica, produzione e installazione software; -che la società convenuta era subentrata nello svolgimento della predetta attività alla Enel.it s.r.l. conservandone la stessa struttura operativa (docc. 1 e 2); -che l'attività di gestione dell'informatica aziendale del gruppo è articolata nelle funzioni di Customer Service (CS) e di Esercizio Sistemi (ES); -che la funzione di CS consiste in quella di assistenza e consulenza software prestata a favore dei dipendenti del gruppo e si articola in tre organismi: il call center, l'ATE (unità di assistenza territoriale) ed il servizio di logistica; -che presso il CS-ATE di Torino le richieste di intervento e, quindi, di attività di assistenza, erano state gestite dal sig. Ivo Scarpone (dipendente Enel da fine 2006 al novembre 2008) e dalla ricorrente (lavoratrice somministrata e già ex consulente e dipendente OAT informatica srl); -che Scarpone e la ricorrente avevano svolto funzioni identiche ed interscambiabili, c.d. di help desk, quali preposti alla valutazione ed all'assegnazione delle richieste ai singoli operatori ATE; -che le richieste assegnate al singolo operatore (legato alla società da rapporto di lavoro dipendente o somministrato) era evaso con le modalità tipiche dell' "incident"; -che al CS-ATE - e quindi ai dipendenti addetti alle mansioni di assistenza sopra descritte - è attribuita la gestione dell'infrastruttura della rete aziendale e di specifici progetti informatici sull'infrastruttura di rete; -che al punto 7.1 del ricorso erano enumerati i progetti ed i lavoratori ad essi assegnati; -che presso il CS-ATE di Torino i c.d. lavoratori esterni addetti in modo continuativo ai servizi sopra descritti nel periodo compreso dal novembre 2001 al 19 novembre 2008 erano stati: Cristina Rosaio, Roberto Delizia (già operanti nelle medesime mansioni dal novembre 2000 quali collaboratori di Telematica srl), Paola Berti, Elisa Castellana, Massimo Iacoviello, Danilo Berruto (dal marzo 2003), Gabriella Ferrara (fino all'ottobre 2004 e poi sostituita dal sig. Moriondo) e Paola Moriondo (dal febbraio 2004); -che a partire dal 2000 la ricorrente lavorò con i colleghi, collaboratori e dipendenti OAT Informatica srl e lavoratori somministrati, sig.ri Rosaio, Berti, Iacoviello, Delizia, Ferrara, Berruto, Moriondo che erano stati via via inseriti nella struttura della convenuta ed assegnati alle mansioni già sopra descritte (capi 2 - 8.2.) unitamente ai dipendenti della società e per lo svolgimento delle medesime attività sotto le direttive del responsabile ATE, sig. Fabrizio Boncompagni, e dal dicembre 2006, del sig. Luca Milella; -che, quanto all'organizzazione del lavoro, tutti (dipendenti e lavoratori somministrati)



Milella

erano soggetti alle stesse direttive e disposizioni emanate dai responsabili, nonché delle comunicazioni interne (doc. 19); -che la ricorrente ed i colleghi di lei, collaboratori e dipendenti di OAT Informatica srl e lavoratori somministrati, avevano operato all'interno della sede della società convenuta, in Torino, al civico 267 di C.so Regina Margherita insieme ai dipendenti ATE dell'ENEL ed avevano partecipato alle riunioni ATE ed agli incontri con il personale CS-ATE; -che la ricorrente aveva utilizzato (come gli altri colleghi "esterni") gli stessi strumenti di lavoro di proprietà della società usati dai dipendenti ATE; -che aveva altresì osservato gli stessi orari di lavoro dei dipendenti ENEL (ore 7,36); -che il godimento delle ferie e dei permessi individuali era concordato, ai pari dei colleghi ENEL, con il responsabile ATE; -che anche i turni ferie erano stabiliti per tutto il personale (interno ed esterno) dell'ATE dal sig. Scalabrin, dipendente ATE; -che la registrazione delle presenze al lavoro era eseguita su apposita tabella Excel gestita in ATE dal responsabile e da Scalabrin e dall'esponente; -che la ricorrente ed i colleghi esterni, almeno dal 2004, erano stati inquadrati, ai pari dei lavoratori dipendenti, in base al CCNL elettrici con inquadramenti e qualifiche identici a quelli dei dipendenti ENEL, addetti al CS-ATE; -che alla cessazione del rapporto presso la ENEL Servizi s.r.l. (in data 19.11.2008) le attività del CS - ATE, già eseguite dalla ricorrente e dai colleghi esterni, avevano continuato ad essere svolte dai dipendenti della convenuta, già colleghi dei lavoratori somministrati; -che le mansioni svolte dalla ricorrente e dai colleghi somministrati erano state assegnate a personale ENEL già operante nei servizi CS-ATE previo affiancamento e formazione da parte dei lavoratori estromessi (cfr. doc. 20 con riferimento alle mansioni svolte dalla ricorrente ed assegnate alla signora Giannò); -che la ricorrente aveva prestato per la convenuta attività dal 19.11.2001 al 19.11.2008 secondo le modalità descritte in ricorso (capi 2-8.2 e capi da 14 a 18) in virtù di una serie di contratti e di verbali di conciliazione del tutto uguali a quelli descritti al capo 11 per la posizione della signora Roasio; -che la posizione della ricorrente era puntualmente sunteggiata ai capitoli compresi dalla lettera a) alla lettera p); -che la ricorrente, limitando il riferimento all'attività lavorativa prestata dal settembre 2004, aveva svolto, tra l'altro, anche le mansioni consistenti in: attività ordinaria di assistenza informatica eseguendo interventi on site o interventi telematici; gestione di tutte le richieste di assistenza mediante il sistema Remedy (e prima mediante il Vantive), -che la ricorrente aveva gestito le richieste di intervento svolgendo mansioni del tutto intercambiabili con quelle espletate dal sig. Scarrone, dipendente Enel; -che aveva inoltre svolto attività di registrazione delle presenze al lavoro anche dei colleghi esterni su tabella excel ed aveva partecipato all'attività di formazione;-che dal settembre 2004 (a seguito della conclusione di contratto per prestazioni di lavoro temporaneo con Manpower) era stata inquadrata nel livello B1, ai sensi del CCNL elettrici e con mansioni di impiegato di concetto adibito ad assistenza tecnica/informatica, in base alle mansioni definite nel contratto 26.11.2006 concluso con Interim s.p.a.; -che il rapporto di lavoro era stato regolato e retribuito in base alle disposizioni del contratto CCNL elettrici e che la



[Handwritten signature]

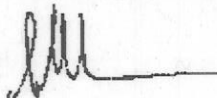
retribuzione mensile era, come da busta paga allegata (doc. 30), pari ad € 1.639,59; -che la retribuzione globale spettante alla ricorrente alla cessazione del rapporto era pari ad € 1.912,85 mensili; -che, mentre per il periodo settembre 2004-dicembre 2007, la ricorrente aveva percepito il premio di risultato, nulla aveva ottenuto a tale titolo per il periodo 2008-2009, con riguardo al premio che pure era stato erogato ai lavoratori dipendenti (doc.31); -che giusta raccomandata del 23 luglio 2008, indirizzata anche alla DPL di Torino ai fini del tentativo di conciliazione, la ricorrente contestava nei riguardi della convenuta la legittimità dei contratti di somministrazione intercorsi con Manpower ed Interim 25.

Tanto premesso e, previa contestazione diretta ad ottenere l'accertamento in via incidentale dell'illegittimità, inefficacia, nullità, irregolarità e fraudolenza del contratto di somministrazione stipulato tra la convenuta ed Interim 25, la ricorrente sosteneva la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della convenuta; -che a giustificazione della limitatezza temporale della domanda si esponeva che il percorso lavorativo all'interno della società convenuta (sia per l'attrice che per altri colleghi esterni) era stato scandito da una tipologia di contratti (co.co.co., contratto di lavoro subordinato OAT, somministrazione a termine, somministrazione a tempo indeterminato) all'interno dei quali era racchiuso sempre lo stesso oggetto e contenuto della prestazione e che ogni passaggio contrattuale era stato scandito da una serie di verbali di conciliazioni "tombali"; -che quindi, tenendo conto delle forme negoziali impiegate, la società convenuta aveva agito nella certa consapevolezza di operare al di fuori delle regole dell'ordinamento ed in violazione delle norme imperative a tutela del lavoro subordinato; -che ad ogni passaggio tra un rapporto e l'altro, oltre alla sottoscrizione di verbale di conciliazione (cfr. docc. 5, 9, 11, 14-17, 23, 25, 28), vi era stata la sottoscrizione di un nuovo contratto in base ad un tipo prescelto volta per volta; -che il quadro che emerge dalla narrativa esposta mostra un utilizzo sistematico, da parte della società convenuta delle prestazioni di lavoro della ricorrente secondo la configurazione tipica del lavoro subordinato.

ENEL Servizi ha resistito in giudizio chiedendo di rigettare le domande ex adverso proposte in quanto inammissibili e infondate per le ragioni esposte in memoria di costituzione; in caso di non creduto accoglimento della domanda, chiedeva di limitare la condanna al periodo in cui la ricorrente aveva offerto la prestazione lavorativa per i motivi esposti in memoria; nel caso, pure non creduto, di accoglimento della domanda, chiedeva che nella quantificazione delle somme eventualmente dovute si tenesse conto di quanto percepito dalla ricorrente, per effetto della propria attività lavorativa prestata presso altri, e di quanto la stessa avrebbe potuto guadagnare usando l'ordinaria diligenza secondo la misura valutata opportunamente dal Tribunale.

Falliva il tentativo di conciliazione.

All'udienza del giorno 8 marzo 2010, la causa era istruita documentalmente, discussa e decisa come da separato dispositivo riprodotto in calce.



Motivi della decisione

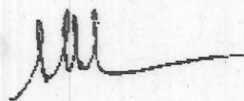
La Difesa della ricorrente, in sintesi, ha sostenuto che le prestazioni di lavoro effettuate dalla ricorrente in relazione alle modalità degli impieghi, alla natura delle attività svolte (perfettamente fungibili ed equiparabili sovente a quelle dei dipendenti), alla continuità ed alla portata strutturale delle stesse, deviarono dal modello legale dello staff leasing, introdotto dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 (art. 20) e poi abrogato dall'art. 1 co. 46 della L. 247/2007. La Difesa della Castellana ha lamentato, in particolare, che la reiterazione dei contratti di lavoro volta per volta prescelti secondo tipo diverso e per l'esecuzione di attività lavorativa rientrante in quella tipica aziendale non poteva che ritenersi espressione di una chiara violazione delle rigide regole disciplinanti la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

In base a dette argomentazioni sono state sostenute sia l'irregolarità del contratto concluso con Interim 25, sia la fraudolenza del negozio, quest'ultima emergente da tutte le conciliazioni "tombali" sottoscritte in precedenza (e di cui vi è ampia produzione documentale cfr. cit. ut supra).

Val la pena di notare che in base all'art. 20 del D. Lgs. 276/2003 il contratto di somministrazione di lavoro poteva essere concluso da ogni soggetto (denominato utilizzatore) che si rivolgesse ad altro soggetto (denominato somministratore) a ciò autorizzato in base alle disposizioni di cui agli art. 4 e 5. Si precisava, inoltre (cfr. co.2) che, per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore e si rappresentava che, nell'ipotesi di assunzione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che non esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. E' stato inoltre previsto (co. 4) che la somministrazione di lavoro a tempo determinato dovesse ritenersi ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Si era osservato, da parte dei commentatori del testo, che il primo effetto dell'introduzione della somministrazione di lavoro, anche a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) era da intendersi in chiave aggiuntiva e non già in chiave meramente sostitutiva dell'istituto della fornitura del lavoro temporaneo. Per taluno la riforma del mercato del lavoro attuata con il D. Lgs. 276/03 non avrebbe introdotto una totale deregolamentazione del settore della somministrazione di manodopera, ma soltanto ampliato il previgente sistema disponendo deroghe ad una attività generalmente illecita e prevedendo lo svolgimento di detta attività (la somministrazione) in termini di liceità se eseguita nel rispetto di plurime e specifiche condizioni.

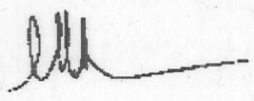
Il punto di maggiore innovazione del D. Lgs. 276/03 consisteva proprio in quello inerente alle fattispecie di somministrazione ammesse e ciò sia sotto il profilo del lavoro somministrato a



tempo indeterminato che sotto quello del lavoro somministrato a tempo determinato. La prima forma di somministrazione (che poi interessa direttamente la fattispecie in esame) veniva ammessa esplicitamente ed in questo traspariva la distanza della "novella" rispetto al sistema previgente per quelle tipiche espressioni di fenomeni tradizionali (ma vietati) di segmentazione dell'impresa che dal D. Lgs. 276 risultavano in piena concorrenza con il sistema degli appalti. La somministrazione a tempo indeterminato era ammessa nei casi nominati dall'art. 20 del D. Lgs. 276 e di seguito indicati: a) servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico; b) servizi di pulizia, custodia e portineria; c) servizi di trasporto di persone e movimentazione macchinari e merci.

Se solo si considera che la somministrazione di cui alla fattispecie in esame ebbe pacificamente ad oggetto servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, si comprende come l'attività oggetto della somministrazione non possa che essere considerata legittima. Non vi è dubbio che la distanza tra l'istituto del lavoro temporaneo (istituito con la breve esperienza partita dalla L. 196/97), l'abrogazione della legge sull'interposizione della manodopera (ex art. 85 del D. Lgs. 276) ed il "nuovo" sistema finiva per essere rappresentato da un'oggettiva ed indubbia dilatazione del concetto stesso di organizzazione aziendale, utile e funzionale a giustificare i sempre più frequenti fenomeni interpositori, conosciuti anche come appalto di servizi "labour intensive". E' proprio con l'ampliamento delle possibilità di tipula dei contratti di somministrazione che perdono rilevanza le eccezioni sollevate dalla Difesa attorea in ordine alle modalità di impiego dei lavoratori somministrati, non essendo più esclusa dalla possibilità impiego mediante lavoro somministrato la sfera delle attività riconducibile a quelle ad "alta intensità" organizzativa; ovvero, per dirla più semplicemente, con la presa d'atto del legislatore della "fluidificazione" o destrutturazione dei confini dell'impresa, non pare più possibile delimitare, ai fini della regolarità della somministrazione, le attività oggetto di impiego, riservandone talune ai lavoratori dipendenti ed altre (tutte diverse e decentrate rispetto alle prime) ai lavoratori somministrati. Appare opportuno annotare che la somministrazione a tempo indeterminato è un rapporto di lavoro nel quale il somministratore si limita ad esercitare il potere disciplinare ed a retribuire il lavoratore; per contro è il soggetto utilizzatore che gestisce il rapporto e, diversamente dal contratto di appalto, non è affatto prevista quale condizione di liceità l'estraneità dell'attività somministrata rispetto al c.d. core business dell'attività svolta dall'utilizzatore. La possibile commistione tra lavoratori interni e lavoratori somministrati non è, in sé, riconducibile a violazione delle regole che presidiano al somministrazione, posto che la somministrazione fraudolenta (pure sostenuta dalla Difesa della signora Castellana) postula un dolo specifico di elusione che non è stato provato, non essendo stati impugnati gli accordi contenuti nelle conciliazioni concluse tra le parti e relative a contratti diversi (pure non impugnati) conclusi nel periodo precedente.

DI TORINO
1997



Né vi è spazio, nel caso in esame, per riconoscere la fattispecie di somministrazione irregolare, la quale può ricorrere qualora il contratto venga stipulato fuori dai casi ammessi dalla legge, o comunque senza il rispetto dei requisiti di forma.

Peraltro non può sottacersi il fatto che la ricorrente, proprio con un ricorso promosso avanti questo giudice (e già deciso) ha impugnato il licenziamento nei riguardi della Interim 25, ottenendo la declaratoria di illegittimità e quindi la tutela di cui all'art. 18 L. 300/70. Avendo la ricorrente rinunciato al rapporto di lavoro è almeno dubbio che sussista, nella specie, un interesse ad agire.

In ogni caso la portata delle osservazioni svolte in ordine al contratto di somministrazione di lavoro appare del tutto assorbente anche rispetto alla vicenda da ultimo citata.

Va accolta, invece, la domanda avanzata dalla ricorrente relativa alla richiesta del premio di risultato. Sul punto, anche a voler prescindere dal fatto che, mentre per gli anni 2004-2007, la ricorrente ne aveva ottenuto l'erogazione e che detto premio immotivatamente non era più stato a lei erogato successivamente, si rileva che la debenza dello stesso trova chiara fonte sia nella disposizione di cui all'art. 26 punto 7) CCNL per le agenzie di lavoro interinale (cfr. docc. 36-37 ricorrente) dall'applicazione del principio di parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati e dei dipendenti dell'utilizzatore adibiti a mansioni analoghe a quelle svolte. Si deve ritenere che oggetto della previsione legale siano i trattamenti applicati alla generalità dei dipendenti dell'utilizzatore perché previsti dal contratto collettivo (nazionale o integrativo), da regolamenti aziendali o dalla prassi aziendale. Va da sé che, a tutto concedere, si deve ritenere che, dal 2004 al 2007 la ricorrente abbia percepito il premio suddetto almeno all'invalsa prassi aziendale diretta ad erogarlo.

La società convenuta, pertanto, va condannata al pagamento della somma relativa al premio suddetto, pari ad € 635,09, oltre ad accessori di legge.

In considerazione della natura della causa e dell'esito della lite, si ritengono integrati i giusti motivi per la compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza, eccezione e deduzione respinta, dichiara tenuta e condanna ENEL SERVIZI s.r.l. in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento in favore della ricorrente, Castellana Elisabetta, della di € 635,09, oltre ad interessi e rivalutazione maturati dal dovuto al saldo;

compensa tra le parti le spese di lite;

fissa in giorni 45 il termine per il deposito della sentenza ex art. 53 D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008.

Così deciso in Torino, li 8 marzo 2010



DEPOSITATO IN CANCELLERIA

Oggi 3/3/10

IL CANCELLIERE
Dott. Roberto ASTOLFI

Il Giudice

Dott. Maurizio Alzola

IL CANCELLIERE

Dott. Roberto ASTOLFI

