

TRIBUNALE DI MILANO



SEZIONE LAVORO

N° 6327/05 R.G.

N° 1699 CRON.

assegnata a sentenza

15-12-05

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano, in persona del dott. R. PUNZO, all'udienza di discussione del 15.12.2005 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di lavoro n° 6327/05 R.G.L., promossa da :

D'ONOFRIO Giovanni Donato

elettivamente domiciliato presso lo studio dell'avv. S. Galleano - Milano che lo rappresenta e difende come da delega in atti

PARTE ATTRICE

nei confronti di :

1) spa POSTE ITALIANE

cl. dom. presso lo studio dell'avv. S. Trifirò -Milano, che la rappresenta e difende come da delega in atti

2) ALI spa - Roma (contumace)

PARTI CONVENUTE

OGGETTO : Contratto di lavoro interinale- Invalidità - Pagamento somma

FATTO E DIRITTO - Visto il ricorso, depositato in data 19.7.2005, con cui D'ONOFRIO ha premesso:

che egli è stato assunto, il 4.1.2003, dalla ALI, società di fornitura di lavoro con contratto temporaneo, per lavorare presso Poste Italiane spa, con la causale "casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice"; che tale contratto, scaduto il 30.4.2003, è stato rinnovato il 9.6.2003, con scadenza al 30.9.2003; che questo secondo contratto interinale è stato poi prorogato al 15.1.2004; che in prosieguo il ricorrente è stato assunto direttamente da Poste italiane con contratto a tempo determinato il 16.9.2004 con durata fino al 15.11.2004; che per tutta la durata delle prestazioni lavorative il ricorrente ha lavorato quale furgonista; che illegittimi e/o nulli sono il contratto concluso con la società fornitrice e le disposte proroghe dello stesso, per ragioni sia di carattere formale, tra cui l'omessa indicazione nel contratto di lavoro dei motivi specifici di avvenuto ricorso di prestazione lavorativa temporanea, sia intrinseche, in ordine al difetto, in concreto, del requisito della temporaneità delle esigenze lavorative soddisfatte dalla ZAPPA; che anche il contratto di assunzione concluso direttamente con Poste è nullo per la parte relativa all'apposizione del termine finale;

e ha chiesto:

previo accertamento di invalidità del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e della successivo rapporto a termine di cui al contratto a tempo determinato, la declaratoria di avvenuta costituzione tra esso ricorrente e la spa POSTE di rapporto lavorativo subordinato a tempo indeterminato, con correlativa condanna alla "riassunzione" nello stesso posto già occupato e condanna in solido delle convenute al pagamento delle spettanze retributive maturate e maturande fino alla reintegra;

Vista la memoria ex art. 416 cpc della società Poste Italiane, con cui la società ha resistito, contestando in fatto e in diritto il fondamento delle avversarie domande, di cui ha chiesto il rigetto;

Dato atto della contumacia della spa ALI;

All'esito della discussione, terminata in data odierna con la lettura del dispositivo sotto riportato, il Giudice OSSERVA quanto segue.

La controversia pacificamente (risalendo l'originario contratto al 4.1.2003) ratione temporis, quanto ai contratti interinali, attiene ai presupposti e condizioni di applicabilità della L. 196/97.

La società assume, tra l'altro, che: è stato rispettato il limite prescritto dal CCNL 1998 per i lavoratori temporanei per quanto riguarda sia il numero massimo delle proroghe consentito, sia la durata complessiva di 24 mesi; il ricorso al lavoro interinale è avvenuto in conformità a clausola dell'Accordo aziendale 4.12.2002 che prevede il lavoro temporaneo per sostituzione dei lavoratori assenti per aspettativa, congedo, ferie, malattia, partecipazioni a corsi; il ricorrente è stato utilizzato sia in origine, sia successivamente, per far fronte, quale addetti ai servizi di supporto, alle perduranti assenze del personale in organico presso il CMP Borromeo come previsto dall'Accordo aziendale.

Varie essendo le questioni sollevate, per quanto attiene i contratti interinali, ritiene in primo luogo il giudicante che con riguardo alle disposizioni contenute nella L. 196, diversamente da quanto sostiene parte attrice, l'omessa indicazione, nel contratto con il lavoratore, dei "motivi" (specifici) che giustificano la prestazione lavorativa temporanea, non è in sé causa di nullità, perché questa sanzione è contemplata dall'art. 10 l.cit., in via tassativa, soltanto con riguardo a violazioni di altro genere (cfr. anche Cass., sent. n° 5232/00).

Ciò non significa che l'omissione di specifica causale di assunzione non possa avere una sua valenza sul piano della prova, quanto alla ricollegabilità della singola assunzione interinale con la causale invocata (ancorché ex post) in sede giudiziale, dall'utilizzatore: infatti, la mancata indicazione, con un minimo di specificità, ab origine, nel contratto col lavoratore - in contrasto con le indicazioni della legge 196 - delle precise ragioni che hanno comportato utilizzo di manodopera interinale, può significare, in difetto di altre plausibili ragioni, che l'impresa utilizzatrice ha richiesto manodopera per generiche esigenze connesse alla ordinaria attività, neppure consapevole di una ragione qualificata e specifica di carattere temporaneo, già previamente accertata e individuata, come richiesto dalla L. 196.

Si può dire pertanto che sia pure sotto il profilo della prova e non della nullità dalla mancata indicazione "della" ragione giustificatrice del ricorso al lavoro interinale possono trarsi elementi presuntivi di inosservanza del rapporto lavorativo interinale delle finalità e dei limiti fissati dalla L. 196, fatta salva, si intende, la rigorosa prova contraria, in giudizio, che l'impresa utilizzatrice può dare circa invece il rispetto delle prescrizioni di legge e del contratto (in questi casi in cui la legge 196 ha condizionato alla fonte collettiva il ricorso al lavoro interinale).

Tanto premesso in generale, nella specie la società, come si è visto, ha dedotto che il rapporto lavorativo è sorto per ragioni sostitutive, e che il ricorrente è stato utilizzato, a mente dell'Accordo sindacale aziendale del 4.12.2002, per la sostituzione, presso il CMP di Peschiera B., di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, e che più precisamente (v. memoria pag. 5 ss.) D'ONOFRIO ha sostituito lavoratori assenti per malattia, infortunio, ferie e aspettativa ex L. 1204.

Dell'utilizzo in concreto per le suddette cause della lavoratrice e del rispetto dei più generali limiti fissati per l'utilizzazione dei lavoratori interinali ad avviso del giudicante non è stata offerta dalla società prova adeguata.

Invero documentalmente la società ha prodotto prospetto di fonte aziendale (doc. 5) che riporta, per gli anni che qui interessano, mese per mese, l'organico del personale del CMP Borromeo - settore Smistamenti a tempo indeterminato, con il numero degli assenti, comparato col numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e dei lavoratori interinali, con l'intento di dimostrare che il numero medio "complessivo" di dipendenti a termine e lavoratori interinali utilizzati per far fronte alle assenze dei dipendenti di ruolo è sempre stato di molto inferiore rispetto alla media degli assenti.

Ritiene il giudicante, in conformità ad altre decisioni rese in casi del tutto simili (tra cui MANNA/Poste del 9.3-15.4.05, est. Peragallo) che questo documento non ha la creduta (dalla società) efficacia dimostrativa, perché

riguarda solo il numero medio dei lavoratori assenti e il numero medio di lavoratori assunti a t.d. o interinali, su base mensile (mese per mese sono infatti riportati i dati dei lavoratori in organico, degli assenti e dei lavoratori interinali e con contratto a t.d.)

A fronte di un numero elevatissimo, in alcuni mesi, ad es. nel febbraio e dicembre 2003, stando alla tabella, di lavoratori "preccari" in servizio (interinali assommata agli assunti a tempo determinato) che, considerati complessivamente, arrivano a cifre non molto lontane dal totale delle assenze "medie", la società aveva l'onere di provare l'effettiva sostituzione di personale "stabile" assente per ogni giorno di prestazione di lavoro interinale, e non con riferimento a una astratta "media", riferita, oltre tutto, non al singolo reparto a cui era adibita la lavoratrice, ma alla struttura, di grandi dimensioni, nel suo complesso.

Sotto altro profilo, il prospetto aziendale è inidoneo anche per la ragione che dai dati così come esposti delle assenze per ferie ovvero "per altra causa" non risulta positivamente che siano state considerate e scorporate, in ciascun mese, le mancate presenze del personale in organico (eventualmente) effetto di sciopero (art. 4 L. cit.).

La prova testimoniale chiesta a conferma dei dati esposti in tabella è pertanto inconcludente ai fini del decidere, per le stesse ragioni per cui il documento aziendale non è congruente.

In difetto di rigorosa prova di esigenze "temporanee" del genere di quelle dedotte, la conclusione a cui occorre necessariamente pervenire è che la società ha utilizzato la ricorrente in modo surrettizio per sopporre a ordinarie necessità dovute ai normali e costanti cicli produttivi, in contrasto con i presupposti invocati e con la ratio e i limiti della L.196.

Essendo venuto meno il motivo unico e determinante del contratto interinale e per contro essendo pacifico che la ricorrente ha prestato attività lavorativa subordinata in favore della società Poste Italiane sotto le direttive di preposti della stessa ed inserimento in questa azienda, ne consegue (sent. MANNA/Poste, già cit.), ex L. 1369/60, la sussistenza di rapporto ordinario di lavoro a tempo indeterminato, ab origine, con la società Poste.

Ratione materiae, vertendosi in tema di cessazione del rapporto per scadenza del termine finale, è inapplicabile l'art. 18 L. n° 300: la convenuta va quindi semplicemente condannata al ripristino del rapporto.

A questo punto soltanto per completezza di motivazione -affrontando le problematiche del successivo rapporto lavorativo a termine di cui è stata parte diretta la società Poste Italiane - occorre aggiungere che pure l'apposizione del termine finale nel contratto del 16.9.2004 è invalida.

L'assunzione a termine è avvenuta per ragioni "sostitutive" motivate con la "esigenza di provvedere alla sostituzione del personale addetto al servizio recapito presso il Polo Corrispondenza Lombardia assente ..."

La società convenuta non ha affatto alcun riferimento, nella lettera di assunzione, all'unità produttiva ove esistevano le ragioni "sostitutive", limitandosi a un generico e amplissimo riferimento geografico (polo

corrispondenza Lombardia), non rispettoso, ad avviso del giudice, delle prescrizioni del d.l.svo 368.

Ritiene infatti il giudice che il datore sia onerato di specificare ab origine e per iscritto le ragioni sostitutive (o di altro genere) che determinano l'assunzione a termine con riferimento o all'unità produttiva presso la quale le esigenze di sostituzione sono sorte, ovvero, quanto meno, a un preciso e ristretto comparto dell'azienda, determinato anche territorialmente.

In caso di assunzione a tempo determinato le ragioni giustificatrici, proprio perché necessariamente attinenti all'attività lavorativa e quindi all'organico aziendale così come strutturato e ripartito in unità produttive, debbano sussistere (ed essere previamente enunciate) con riferimento non alla totalità dell'azienda, ma (beninteso, come nella fattispecie, quando le unità produttive siano più di una) a una determinata e individuata unità produttiva o a uno specifico ramo aziendale, individuato anche territorialmente, in modo tale da non eludere la verifica del nesso causale con l'assunzione a t.d.

Deve pertanto essere dichiarata la nullità dell'avvenuta apposizione del termine al contratto in questione.

In conseguenza della nullità del termine, il rapporto è da reputarsi a tempo indeterminato, e tuttora in corso, perché non validamente estinto.

Ratione materiae è inapplicabile l'art. 18 L. n° 300: la convenuta va quindi semplicemente condannata al ripristino del rapporto.

Parte attrice ha chiesto comunque la condanna alla corresponsione delle retribuzioni maturate medio termine.

Va affermato il diritto del lavoratore a ottenere il risarcimento del danno secondo le regole comuni.

Al riguardo, dopo alcune oscillazioni seguite alla nota sentenza delle Sezioni Unite, la giurisprudenza di legittimità appare ormai consolidata nell'affermare che spettandogli il risarcimento del danno subito a causa dell'impossibilità della prestazione cagionata dall'ingiustificato rifiuto del datore di lavoro, a tale scopo il lavoratore deve attivarsi per offrire l'esecuzione della propria prestazione lavorativa, costituendo in mora in modo idoneo il datore (cfr. da ultimo Cass., sez. Lav. sentenze nn. 15827/03, 8366/03, 8352/03, 17524/02). Ricorre inoltre costantemente in giurisprudenza, il principio che la natura risarcitoria della tutela di cui si può giovare il lavoratore comporta inoltre la rilevanza, in senso riduttivo del danno, delle retribuzioni percepite dal lavoratore sulla base di attività lavorativa presso terzi ("aliunde perceptum").

A proposito del ricorrente occorre constatare peraltro che, una volta esclusa ogni applicabilità dell'art. 18 st., mancano idonee allegazioni riferibili alla normativa applicabile (artt. 1223 ss. c.c.) e sufficienti parametri di riferimento per determinare, mediante semplici operazioni, il quantum.

Ritiene pertanto il giudice di poter pronunciare sentenza di sola condanna generica, con la quale le Poste devono essere condannate al risarcimento degli eventuali danni ex art. 1223 c.c., per il periodo intercorso da valida messa in mora fino alla data della presente pronuncia, da liquidarsi in separato giudizio. In esso le parti potranno far valere, se vorranno, anche le

ragioni (tra cui aliunde perceptum) suscettibili di influire sulla quantificazione del risarcimento secondo.

Le spese liquidate (incluse le c.d. spese generali) ,in ragione del valore economico della controversia e dell'effettivo impegno difensivo in complessivi euro 1.000= devono essere poste a carico della società Poste , e compensate , ricorrendone giusti motivi, in tutti gli altri rapporti .

P.Q.M.

IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI MILANO

DICHIARA la sussistenza di rapporto lavorativo subordinato con la società Poste Italiane a tempo indeterminato dal 4.1.2003 ; **CONDANNA** la convenuta al ripristino del rapporto lavorativo e, quanto al periodo pregresso , al risarcimento del danno da liquidarsi in separato giudizio ,nonché a rimborsare a controparte le spese di lite, liquidate in complessivi euro 1.000= ,oltre IVA e CPA .

Così deciso in Milano, all'udienza del 15 dicembre 2005

IL GIUDICE

R

Registrazione nella Circolazione della P. 2, Litore
del Tribunale di Milano il 21/03/06

ORGI 21 MAR 2006

CANCELLIERE GI
Giulia