

LAVORO

*[Handwritten signature]*



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome Del Popolo Italiano

Il Tribunale di Milano

N° 7804/11 F.G. 4  
NE 363 CRON.

ASSEGNAZIONE A SENTENZA  
25.1.12

Sez. Lavoro, in composizione monocratica, nella persona del Magistrato:

Dott. Marco Lualdi

Giudice

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero 7804 del Ruolo Generale dell'anno 2011 promossa con ricorso depositato in data 12.5.2011 e definita all'esito dell'udienza di discussione in data 25.1.2012 da:

**[Redacted Name]**

domiciliato elettivamente in Milano viale Bianca Maria n. 24 presso lo studio dell'avv. Cirillo/Fantini che lo rappresenta e difende con procura speciale a margine del ricorso;

RICORRENTE

**CONTRO**

**Metis S.p.a. Agenzia per il Lavoro**

con sede in Milano, in persona dei legali rappresentanti, domiciliato elettivamente in Milano Piazza Belgioioso n.2 presso lo studio dell'avv. Pomes/Pollaroli che lo rappresenta e difende con procura speciale a margine della comparsa di costituzione;

RESISTENTE

**Telecom Italia S.p.a.**

con sede in Milano, in persona dei legali rappresentanti, domiciliato elettivamente in Milano Galleria Unione n.3 presso lo studio dell'avv. Bruno/D'Ercole/Palombi che lo rappresenta e difende con procura speciale a margine della comparsa di costituzione;

RESISTENTE

Oggetto: nullità e/o illegittimità contratto di somministrazione

All'esito dell'udienza di discussione del 25.1.2012 la causa e' definita sulle seguenti

**CONCLUSIONI**

nell'interesse del ricorrente " *come in atti* "

nell'interesse del resistente Metis " *come in atti* "

nell'interesse del resistente Telecom " *come in atti* "

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato in data 12.5.2011 il sig. [REDACTED] ha evocato in giudizio avanti il Tribunale di Milano le società Metis e Telecom Italia S.p.a. in persona dei legali rappresentanti, per vedere accolte le conclusioni sopra integralmente riportate.

In particolare la parte ricorrente ha chiesto che, previo accertamento della nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del contratto di somministrazione di lavoro stipulato dal ricorrente

- in data 24.1.2006 con decorrenza dal 27.11.2006 sino al 26.5.2007.

e delle successive 4 proroghe che avevano procrastinato la decorrenza finale alla data del 25.5.2009, venisse dichiarata la sussistenza di un contratto di lavoro di natura subordinata ed a tempo indeterminato con la società Telecom Italia S.p.a. con tutte le conseguenze di legge.

Il contratto da ritenersi illecito e/o nullo e/o illegittimo doveva identificarsi, secondo la prospettazione della parte ricorrente, sia nel contratto "commerciale" di somministrazione tra le due società resistenti così come nel contratto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato tra l'agenzia di somministrazione Metis ed il lavoratore [REDACTED]

Si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente Metis opponendosi a tutte le richieste attoree e chiedendone il rigetto, in quanto da ritenersi infondate in fatto ed in diritto.

La difesa di Metis eccepiva inoltre preliminarmente il difetto di competenza territoriale del giudice adito nonché il difetto di interesse ad agire del ricorrente con riferimento alla nullità del contratto di somministrazione intervenuto tra i due soggetti imprenditoriali.

Si costituiva in giudizio anche la società resistente Telecom insistendo per il rigetto di tutte le domande svolte nei suoi confronti e eccependo preliminarmente il proprio difetto di legittimazione passiva con riferimento alle domande azionate.

La difesa di Telecom rilevava in ogni caso l'intervenuta risoluzione del rapporto tra le parti per mutuo consenso.

Esaurita la fase istruttoria il giudice definiva il procedimento all'esito dell'udienza di discussione in data 25.1.2011 con contestuale lettura del dispositivo.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Deve inizialmente essere disattesa l'eccezione di incompetenza territoriale del giudice adito svolta dalla difesa della resistente Metis.

L'art. 413 c.p.c. ha infatti fissato al comma 2) una serie di fori da ritenersi speciali, esclusivi e concorrenti da identificarsi in particolare:

- nel luogo in cui è sorto il rapporto.
- nel luogo nel quale si trova l'azienda.
- nel luogo in cui si trova la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto ovvero ove prestava la propria opera al momento della cessazione del rapporto.

Nel caso di specie non è contestato in atti ed è documentalmente provato che la sede legale di entrambe le società resistenti sia ubicata in Milano, con conseguente possibilità per il ricorrente di radicare il giudizio avanti al Tribunale della medesima città.

Priva di pregio appare inoltre la questione sollevata dalla difesa della Metis in ordine al difetto di interesse ad agire del ricorrente con riferimento alla assunta "illegittimità" del contratto di somministrazione stipulato tra i due soggetti imprenditoriali Metis/Telecom.

Appare infatti evidente dalle prospettazioni svolte dalla difesa dello stesso [redacted] come anche l'eventuale illegittimità del contratto di somministrazione tra i due soggetti commerciali (indipendentemente dalla fondatezza o meno nel merito di tale domanda) dovrebbe condurre alla ricostituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata con il soggetto utilizzatore delle prestazioni lavorative, con ciò rendendo evidentemente attuale e sussistente l'interesse del ricorrente allo svolgimento di tale domanda anche nei confronti di Metis S.p.a.

Deve da ultimo essere disattesa anche l'eccezione svolta dalla difesa Telecom in punto di difetto di legittimazione passiva della resistente.

L'oggetto della domanda svolta dal ricorrente individua infatti proprio nella società Telecom la legittimata passiva con riferimento alla domanda tendente ad ottenere la ricostituzione del rapporto di lavoro posto che, come osservato dalla stessa Suprema Corte, l'eventuale violazione delle " ... le disposizioni di cui al precedente art. 1, commi secondo, terzo, quarto e quinto, l'art. 10, secondo comma, della legge citata ( 196/97 ) disciplina l'ipotesi dell'instaurazione "ex lege" di un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'impresa utilizzatrice. Ne consegue che nei casi disciplinati dal primo comma, cui sono ricommesse tutte le conseguenze anche penali previste dalla legge n. 1369 del 1960, deve ravvisarsi quale unico effetto la sostituzione di diritto del datore di lavoro-fornitore con il soggetto utilizzatore delle prestazioni. ( Così Cass. 1.2.2008 n.2488 ).

La formulazione letterale dell'art. 27 della Legge n. 276/2003 consente di giungere alle medesime conclusioni con conseguente legittimazione passiva della odierna resistente Telecom in ordine alle domande azionate.

*Il ricorso nel merito è solo parzialmente fondato e solo parzialmente merita di essere accolto.*

La difesa Telecom ha prodotto copia del contratto di somministrazione sottoscritto con la società di fornitura di lavoro temporaneo Metis, contratto di somministrazione di cui nel caso di specie la stessa parte ricorrente contesta la validità e/o legittimità.

Le causali di cui al contratto medesimo, espressamente evidenziate in " *gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo commesse al riassetto societario del Gruppo Telecom*" appaiono assolutamente coerenti e rispondenti alle esigenze manifestate dai due soggetti imprenditoriali.

Il contratto di somministrazione tra i due soggetti imprenditoriali risulta inoltre soddisfare tutti i requisiti di forma e di sostanza previsti dalla norma di riferimento, i passaggi procedurali ed amministrativi risultano integralmente esauriti, nessuna ulteriore specificazione doveva ritenersi richiesta ed imposta dal quadro normativo di riferimento con la conseguenza che il contratto di somministrazione stipulato tra Metis e Telecom deve ritenersi pienamente legittimo ed efficace.

La domanda sul punto merita conseguentemente di essere rigettata.

La legittimità del contratto di somministrazione tra i due soggetti imprenditoriali non comporta evidentemente ed "acriticamente" la legittimità del sottostante successivo contratto "a tempo determinato" stipulato tra lavoratore e somministratore in quanto il rapporto di lavoro funzionalmente ed ontologicamente collegato al "sovrastante" rapporto di somministrazione è espressamente ed autonomamente regolato dalla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. " *... nei limiti, però, di un "giudizio di compatibilità."*."

A tale proposito e con espresso riferimento al contratto di somministrazione di lavoro la Suprema Corte ha chiarito come la Legge n. 196 del 1997 contemplasse **due negozi distinti** seppure "ontologicamente collegati", spiegando che " *è stata introdotta una intelaiatura legislativa che pur articolandosi in negozi distinti, ciascuno dei quali funzionalizzato ad esigenze diverse, (contratto di prestazione di lavoro temporaneo - contratto di fornitura dello stesso) postula un ontologico collegamento negoziale fra le pur distinte fonti contrattuali ed un rapporto necessariamente trilaterale fra i soggetti dell'operazione in quanto tutti interessati - per la reciproca integrazione che avviene fra i loro interessi - all'esistenza di un rapporto di lavoro caratterizzato dalla scissione fra gestione normativa e gestione tecnico-produttiva del lavoratore, affatto diverso da quello tipico che postula, invece, l'identità fra soggetto gestore della fase normativa e quello gestore della fase tecnico produttiva*". ( Così Cass. n. 3020 del 27/02/2003).

L'art. 20 del successivo D. Lgs. 276/03 ha poi precisato come il contratto di somministrazione di lavoro possa essere concluso a tempo indeterminato o a termine ed il successivo art. 22 ha previsto sotto la rubrica " *Disciplina dei rapporti di lavoro*", che " *... in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra*

*somministratore e prestatore di lavoro e' soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4".*

La normativa di riferimento del contratto tempo determinato ha subito peraltro significativi interventi che hanno introdotto, a fronte di un serie tassativa di causali come originariamente prevista, la possibilità di fare ricorso al lavoro a termine sul ben piu' generico concetto introdotto dall'ampia clausola di cui all'art. 1 del D. lgs. n.368/2001 di "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*".

Ritiene peraltro questo giudice come le modifiche introdotte abbiano trovato il loro naturale "contraltare" nella necessità della previsione e pattuizione in forma scritta delle causali medesime come peraltro espressamente previsto anche dalla normativa regolante la somministrazione di lavoro.

Affinché peraltro tale previsione non si riduca ad una mera formula di stile, limitandosi a richiedere il richiamo per iscritto a tale causa "generale" e vanificando in tal modo non solo la *ratio* della norma ma le stesse funzioni di bilanciamento tra i rispettivi interessi, è necessario che tale esplicitazione della causa sia caratterizzata da una sufficiente specificità tale da far comprendere al lavoratore le ragioni della assunzione a termine nonché per consentire al lavoratore medesimo, eventualmente anche in ambito giudiziale, la verifica della piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni-esplicitate.

E' di tutta evidenza come, per quanto sopra esposto, appaia conseguentemente compatibile con il quadro sistematico di riferimento del lavoro somministrato la necessaria specificazione espressa e sufficientemente analitica delle causali, specificazione necessaria ai sensi di legge nell'ambito del testo negoziale si da potersi affermare che si tratti di un *elemento essenziale e di carattere formale* della fattispecie delineata dal legislatore per la valida apposizione del termine.

Tale affermazione appare peraltro confortata dalla Direttiva 1999/70 CE, della quale il D. Lgs. 368/01 costituisce attuazione, la quale nella clausola 3, definizioni, recita: "*ai fini del presente accordo, il termine lavoratore a tempo determinato indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.*" (cfr. Cass. Sentenza n. 167 del 10/01/2006 e Corte cost. n.41 del 2000).

Come è stato correttamente osservato la previsione della "necessaria specificazione per iscritto" delle motivazioni appare certamente "compatibile" anche con la struttura stabilita dal D. Lgs. n.276/03 per il contratto di somministrazione a tempo determinato che, ugualmente, con formula di immediata assonanza a quella di cui al D. Lgs. n. 368/01, e' ammesso "... a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore" (cfr. art. 20, co. 4. del dlgs. 276/03) e non più per ipotesi preventivamente ed astrattamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva come avveniva sotto il rigore della Legge 196/97.

Se tali devono ritenersi i presupposti in diritto, appare evidente nel caso di specie la genericità della causale indicata da Metis nel contratto oggetto di giudizio.

La causale nel contratto di lavoro somministrato stipulato tra le parti appare letteralmente riconducibile a " ... **Ragioni di carattere organizzativo, gestione dell'attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom** ... " non può ritenersi soddisfare in maniera sufficiente e corrispondente al dettato normativo le esigenze sopra evidenziate ove solo si consideri che :

- l'attività di *call center* deve certamente ritenersi riconducibile all'attività ordinaria della società resistente indipendentemente alla sua riorganizzazione.
- le esigenze di carattere organizzativo non sono state adeguatamente prospettate.
- la loro connessione al concetto di "riassetto societario del gruppo" evidenzia una palese genericità rimandando ad un elemento assolutamente indeterminato anche, e non solo, sotto il profilo temporale (*riassetto esclusivamente formale ? organizzativo ? produttivo ?*)

D'altra parte è lo stesso comportamento della parte resistente che ha implicitamente riconosciuto la assoluta genericità della causale sopra individuata e la sostanziale insussistenza delle stesse ragioni temporanee prospettare.

Il contratto di somministrazione è stato infatti prorogato nella sua scadenza finale **per ben quattro volte e per un periodo ulteriore di due anni** senza che nelle proroghe venisse fatta ulteriore specifica menzione di una differente causale.

Ora, anche qualora si volesse accedere alla tesi secondo cui la proroga del contratto a tempo determinato non necessita di una autonoma ed ulteriore motivazione ben potendo mutuare le esigenze temporanee sulla scorta dell'originale contratto " prorogato", appare

allora di tutta evidenza come le esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario si siano conseguentemente protratte per un periodo di circa 2 anni e 6 mesi.

Resta conseguentemente difficile da comprendere e da dimostrare, oltre che carente di qualunque analitica esplicitazione nei contratti e nelle successive proroghe, le motivazioni che avrebbero fatto permanere tale esigenze temporanee per un periodo così significativo, periodo che certamente non può coincidere con un riassetto societario di tale portata e di tale durata senza alcuna analitica indicazione dei motivi che ( *in linea meramente teorica* ) avrebbero potuto procrastinare in tal misura il riassetto medesimo.

Appare quindi evidente come sulla scorta di tale enunciazione al lavoratore sia rimasta preclusa la possibilità di valutare appieno ed esaurientemente le ragioni della assunzione a termine ed eventualmente la piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni esplicitate violando così espressamente i principi sopra affermati.

Da ciò ne consegue l'illegittimità del termine apposto al contratto di somministrazione stipulato tra somministratore/lavoratore in data 24.11.2006 da cui ne consegue come il contratto privo di una valida apposizione del termine debba considerarsi a tempo indeterminato sin dalla sua stipulazione.

Deve essere disattesa l'eccezione di inammissibilità della domanda svolta in via preliminare dalla difesa di Telecom secondo cui il rapporto di lavoro dovrebbe comunque ritenersi risolto per mutuo consenso stante il significativo lasso di tempo ( circa due anni ) trascorso tra la cessazione del rapporto ( 25.5.2009 ) e l'introduzione del presente giudizio con conseguente formale messa a disposizione da parte del ricorrente delle proprie energie lavorative. ( deposito del ricorso in data 11.5.2011 ).

La circostanza che lo [REDACTED] abbia atteso circa due anni dal mancato rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato prima di introdurre il presente giudizio, mettendo conseguentemente a disposizione le proprie energie lavorative, non appare infatti elemento decisivo a sostegno della tesi di parte resistente.

La protratta inerzia nel far valere i propri diritti non può infatti di per sé stessa essere indice di acquiescenza della risoluzione del rapporto.

Manca infatti in atti la deduzione, che pure incombeva su Telecom, di altri elementi idonei ad evidenziare il disinteresse consapevole del lavoratore all'esecuzione del rapporto illegittimamente interrotto.


Vi è da dire, poi, che la tesi dell'acquiescenza del lavoratore alla cessazione del rapporto desunta dall'inattività del medesimo pur nell'ambito dei limiti della prescrizione del diritto (*in questo caso decennale*) di fatto finirebbe per sanzionare la "scarsa diligenza e tempestività" dello [REDACTED] nell'informazione e conoscenza delle prassi giurisprudenziali in merito alla nullità di alcune fattispecie contrattuali.

In altre parole la tesi dell'inerzia concludente presuppone, in questo caso, l'esistenza in capo al lavoratore di oneri di informazione e di tempestiva impugnazione che non trovano riscontro in alcuna norma di legge o di clausola contrattuale.

Diversamente si finirebbe per costruire una sorta di decadenza dall'impugnazione (*i cui termini temporali sarebbero comunque incerti*), decadenza viceversa disciplinata in termini analitici per il solo licenziamento.

A seguito dell'accoglimento del ricorso non può che ritenersi costituito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 27.11.2006 ed alle dipendenze della resistente Telecom ai sensi del disposto dell'art. 27 del D. Lgs. N.276/03 che prevede che *"quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 (...) 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"*.

Quanto poi alle ulteriori richieste svolte dal ricorrente ai sensi dell'art. 18 St. Lav. la Suprema Corte, con sentenza che questo giudice non può non condividere, ha infatti affermato il principio secondo cui *"Nell'ipotesi di scadenza di un contratto a termine illegittimamente stipulato, e di comunicazione al lavoratore, da parte del datore di lavoro, della conseguente disdetta, non sono applicabili né la norma di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, né quella di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ancorché la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato dia egualmente al dipendente il diritto di riprendere il suo posto e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato. Infatti, mentre la tutela prevista dall'art. 18 cit. attiene ad una fattispecie tipica, disciplinata dal legislatore con riferimento al recesso del datore di lavoro, e presuppone l'esercizio della relativa facoltà con una manifestazione unilaterale di volontà di determinare l'estinzione del rapporto, una simile manifestazione non è configurabile nel caso di disdetta con la quale il datore di lavoro, allo scopo di evitare la rinnovazione tacita del contratto, comunica la scadenza del termine, sia pure invalidamente apposto, al dipendente.*





sicché lo svolgimento delle prestazioni cessa in ragione della esecuzione che le parti danno ad una clausola nulla." (così Cass. SS UU 8.10.2002 n.14381).

Tali principi devono ritenersi compatibili anche con la fattispecie del contratto di somministrazione a tempo determinato con la conseguenza che nel caso di specie non può ritenersi verificato un *recesso*, ma una *risoluzione* del rapporto in seguito alla scadenza di un termine da ritenersi, per i motivi sopra esposti, illegittimamente apposto.

Fermo quindi l'obbligo della parte resistente di procedere alla ricostituzione del rapporto a seguito della conversione del contratto a tempo determinato ritenuto illegittimo, occorre ora determinare l'eventuale ammontare del risarcimento richiesto dal ricorrente.

A tale proposito nelle more della vicenda è entrata in vigore la Legge n.183/2010 che ha letteralmente stabilito al comma 5) **" 5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. "**

Ancora l'art. 7 ha sancito **" Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. "**

La tesi secondo cui tale tipo di indennizzo debba ritenersi "aggiuntivo" rispetto al risarcimento del danno sino ad oggi riconosciuto dalla giurisprudenza assolutamente maggioritaria e coincidente con le retribuzioni maturate dalla data di messa in mora della parte datoriale sino alla ricostituzione del rapporto merita di essere disattesa.

Il dato letterale e gli stessi lavori preparatori non evidenziano alcun elemento da cui desumere la natura "aggiuntiva" di tale componente risarcitoria e la stessa interpretazione sistematica appare coerente individuando un sistema sanzionatorio chiuso ed autosufficiente perfettamente aderente al dettato costituzionale come osservato da ultimo dalla Suprema Corte (*Corte Cass. ord. 28.1.2011 n.2112*) che ha posto in rilievo il carattere di "omnicomprensività" dell'indennizzo medesimo che non sembra lasciare spazio ad ulteriori componenti indennitarie e/o risarcitorie.

Inutile in questa sede richiamare le numerose fattispecie presenti nel sistema in cui la misura dell'indennizzo riconosciuta al soggetto danneggiato è determinata aprioristicamente in maniera fissa ( seppure tra un minimo ed un massimo) e non appare

neppure ravvisabile un principio costituzionale che consenta di ritenere tale tecnica legislativa nel caso di specie contraria ai principi generali dell'ordinamento.

Quanto poi alla riconducibilità della presente fattispecie al dettato letterale dell'articolo sopra richiamato, non appare dubitabile come nel caso di specie si verta in una ipotesi di **conversione del contratto a tempo determinato** espressamente prevista dalla norma di riferimento e certamente applicabile, in quanto compatibile, con il quadro sistematico che regola l'ipotesi del contratto di somministrazione.

La necessità di valutare la legittimità del contratto di somministrazione sulla scorta della disciplina del D. Lgs. n. 368/2001 comporta infatti inevitabilmente come le conseguenze anche risarcitorie, che proprio in tale accertamento sono destinate a trovare la propria ragione causale, non potrebbero che essere valutate secondo gli stessi principi.

Diversamente ragionando si paleserebbe infatti una evidente contraddittorietà del sistema che a fronte di una identità di presupposti, di interessi tutelati, di posizioni processuali e sostanziali, condurrebbe a conseguenze risarcitorie anche significativamente differenti senza alcuna *ratio* giustificativa.

Posta questa premessa ritiene questo giudice come la determinazione dell'indennizzo da riconoscersi al ricorrente non possa prescindere dal numero di contratti a termine stipulati tra le parti.

L'indennizzo è infatti destinato a risarcire il lavoratore per la situazione di "precarietà" in cui è stato posto in seguito nella attesa un eventuale ulteriore rinnovo dei contratti a termine, attesa che ha indubbiamente inciso sulla capacità del lavoratore di porsi "pienamente e senza condizionamenti" sul mercato del lavoro e conseguentemente sulla possibilità di reperire una diversa occupazione.

L'attesa e la conseguente situazione di incertezza deve essere valutata in maniera proporzionale al numero di contratti a termine stipulati tra le medesime parti ( *1 contratto e 4 proroghe* ) ed al periodo complessivamente interessato dai contratti medesimi ( *circa due anni e sei mesi* ).

Ancora e da ultimo il danno deve essere determinato tenendo conto del fatto che successivamente alla scadenza dell'ultimo contratto a tempo determinato il ricorrente non ha più prestato attività lavorativa rimanendo di fatto disoccupato.

R.G.  
NON

Per questi motivi l'indennizzo deve essere determinato in 6 mensilità al tallone mensile lordo di €. 1.370,00 oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo effettivo.

Alla sostanziale soccombenza di Telecom segue invece per legge la condanna alle spese di causa, che si liquidano in complessive €. 1.687,5 di cui €. 187,5 per spese generali, €. 500,00 per diritti e €. 1.000,00 per onorari, oltre IVA e CP come per legge.

L'infondatezza della domanda tendente ad ottenere l'accertamento della nullità anche del contratto di somministrazione stipulato tra le società Metis/Telecom, la mancanza ad eccezione della precedente domanda di ulteriori istanze svolte nei confronti della resistente Metis ed il comportamento tenuto dalle parti nel corso del procedimento giustifica la compensazione integrale delle spese di giudizio tra la stessa Metis ed il ricorrente.

**PER QUESTI MOTIVI**

**IL TRIBUNALE**

in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda svolta da [redacted] nel contraddittorio delle parti,

dichiara l'illegittimità del contratto di somministrazione stipulato tra [redacted] e Metis S.p.a. in data 24.11.2006 e per l'effetto:

Dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato intercorrente tra [redacted] e Telecom Italia S.p.a. con mansioni ed inquadramento al livello 3 di cui al relativo CCNL a far tempo dal 27.11.2006

Ordina a Telecom Italia S.p.a. il ripristino del rapporto di lavoro con il ricorrente ed a corrispondere allo [redacted] a titolo di indennizzo, la somma corrispondente a 6 mensilità al tallone mensile lordo di €. 1.370,00 oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo.

Respinge per il resto il proposto ricorso.

Condanna Telecom Italia S.p.a. al pagamento delle spese processuali a favore del ricorrente, spese che liquida in complessive €. 1.687,5 oltre IVA e CP come per legge.

Dichiara integralmente compensate le spese di causa tra il ricorrente e la società Metis S.p.a..

Ritenuta la complessità della controversia fissa il termine di giorni 75 per il deposito della sentenza.

Milano, il 25.1.2012.

Il Giudice  
dott. Marco Lualdi

Deposito in Tribunale di Milano, Camera di Commercio, Tribunale del Lavoro

OGGI 27 GEN 2012

IL CANCELLIERE  
IL FUNZIONARIO  
Amministrativo

