



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice dott. Luigi Bettini, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1427/2021 promossa da:

**[REDACTED]** (C.F. **[REDACTED]**) e **[REDACTED]** (C.F. **[REDACTED]**), con il patrocinio dell'avv. FERRETTI FRANCESCA, elettivamente domiciliata presso il difensore avv. FERRETTI FRANCESCA

**RICORRENTI**

contro

**COOP. SOC. [REDACTED]** (C.F. **[REDACTED]**), con il patrocinio dell'avv. B **[REDACTED]**, elettivamente domiciliata presso il difensore avv. **[REDACTED]**

**RESISTENTE**

e con la chiamata in causa di

**[REDACTED] SPA** (C. F. **[REDACTED]**) con il patrocinio dell'avv. **[REDACTED]** elettivamente domiciliata presso il difensore avv. **[REDACTED]**

**TERZA CHIAMATA**

**CONCLUSIONI**

Le parti hanno concluso come da ricorso introduttivo e memorie difensive di costituzione.

**IN FATTO E IN DIRITTO**

Con ricorso depositato il 5.8.21 **[REDACTED]** e **[REDACTED]** adivano il Tribunale di Bologna, quale giudice del lavoro, evocando in giudizio Cooperativa Sociale **[REDACTED]** quale società somministrata, chiedendo che: 1) fosse accertato che tra tale società e le ricorrenti si era costituito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dall'1.6.2015 o da altra e successiva e che, per l'effetto, la nullità e/o

l'invalidità e/o la giuridica inesistenza del licenziamento intimato di fatto alle ricorrenti con la loro estromissione dal posto di lavoro, con effetto dal 27.11.2020, anche perché illecito per motivo illecito determinante, ex art. 2, comma 1, D.l.vo n. 23/15 e fosse conseguentemente ordinata la reintegrazione delle ricorrenti nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, citato; 2) fosse condannata la società resistente al pagamento a favore di ciascuna delle ricorrenti di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari, per entrambe, a €. 924,55, o nella diversa misura che dovesse risultare accertata, per il periodo dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione – e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità – dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della loro effettiva reintegrazione; 3) in subordine, fosse accertato nei confronti della società resistente che con le ricorrenti si era costituito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dall'1.6.2015, o da altra e successiva data, con ogni conseguenza di legge, e le fosse ordinato il ripristino del rapporto di lavoro delle ricorrenti con ogni conseguenza di legge, corrispondendo loro la relativa retribuzione lorda, pari a €. 792,47, o quella diversa ritenuta come dovuta, o, in mancanza, un assegno alimentare non inferiore a detta retribuzione lorda, o nella diversa misura che dovesse risultare in giudizio, fino al momento dell'effettivo ripristino; 4) fosse condannata la società resistente a corrispondere alle ricorrenti l'indennità risarcitoria di cui all'art. 39, comma 2, D.l.vo n. 81/15, nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari, per entrambe, a €. 924,55, o nella diversa misura che dovesse risultare accertata, per il periodo dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione o nella diversa misura che dovesse risultare in giudizio, oltre a interessi e a rivalutazione monetaria.

Affermavano che: 1) avevano lavorato presso la struttura residenziale "Battindarno", a Bologna, gestita dalla società resistente, dal'1.12.2014 al 26.11.2020 in forza di plurimi contratti di somministrazione con Lavorint s.p.a., dapprima a tempo determinato e poi dall'1.6.2015 a tempo indeterminato; 2) era state addette alla pulizia e poi anche al servizio lavanderia; 3) durante la pandemia da Covid-19 si erano rifiutate di pulire la stanza ove era ricoverato un paziente presumibilmente ammalato di Covid-19 in assenza di mascherine e altri dispositivi di protezione; 4) in conseguenza di ciò il rapporto era cessato il 26.11.2020 poiché la società resistente aveva deciso, almeno formalmente, di esternalizzare il servizio di pulizia, trattandosi in realtà di condotta ritorsiva nei loro confronti in conseguenza de loro – peraltro legittimo – rifiuto; 5) i contratti di somministrazione fra le due società erano nulli sotto diversi profili: a) poiché erano a tempo determinato, essi si ponevano in contrasto con la disciplina del D.l.vo n. 81/15, se interpretata alla luce delle norme comunitarie: la formale assenza di limiti ai contratti di somministrazione a termine non poteva costituire per i lavoratori trattamento peggiore rispetto a quelli a tempo determinato non somministrati, il che era invece avvenuto nel loro caso poiché i contratti di somministrazione a termine si erano susseguiti per ben sei anni, in relazione a servizi di pulizia e lavanderia che non avevano nulla di straordinario e che, quindi, non giustificavano l'apposizione del termine; b) la società resistente aveva anche violato i limiti di contingentamento dei contratti a termine; c) in violazione degli artt. 21 e 34 D.l.vo n. 81/15 non contenevano gli allegati relativi alle condizioni di sicurezza dello svolgimento dell'attività

lavorativa; 6) per tali ragioni la loro estromissione dal rapporto aveva integrato un licenziamento illegittimo.

Di qui l'odierno giudizio.

Si costituiva in giudizio Cooperativa Sociale: \_\_\_\_\_ chiedendo il rigetto di tutte le domande perché infondate in fatto e in diritto.

Affermava che: 1) i contratti di somministrazione conclusi erano rispettosi della disciplina del D.l.vo n. 81/15 e la normativa nazionale non contrastava con quella eurounitaria, pur in assenza di limiti alla durata e al numero dei contratti a tempo determinato; peraltro, entrambe le ricorrenti appartenevano a categorie protette e, quindi, nessun limite di contingimento era stato violato; 2) non v'era stata alcuna ritorsione nel far cessare il rapporto, piuttosto Lavorint s.p.a. non riusciva a garantire l'intera copertura del servizio di pulizia, cosicché esso era stato esternalizzato alla Petroniana; 3) la condotta delle ricorrenti, che almeno in un'occasione si erano rifiutate di compiere alcune pulizie in una stanza della struttura, era stata oggetto di richiamo – essendo ingiustificata – ma non aveva nemmeno dato origine a un procedimento disciplinare, tanto meno a un licenziamento.

Svolgeva, inoltre, in caso di condanna, domanda di manleva nei confronti di Lavorint s.p.a., che chiedeva di essere autorizzata a chiamare in causa.

Autorizzata la suddetta chiamata, si costituiva in giudizio \_\_\_\_\_ p.a. chiedendo il rigetto di tutte le domande perché infondate in fatto e in diritto.

Affermava che i contratti di somministrazione conclusi erano rispettosi della disciplina del D.l.vo n. 81/15 e la normativa nazionale non contrastava con quella eurounitaria, pur in assenza di limiti alla durata e al numero dei contratti a tempo determinato. Peraltro, nel caso in esame, solo i contratti di somministrazione fra le due società erano a tempo determinato, poiché le ricorrenti erano state assunte a tempo indeterminato dall'1.6.2015.

La causa era istruita a mezzo delle prove ammesse con l'ordinanza istruttoria del 31.3.2022 ed è stata decisa all'udienza del 23.1.2024 mediante lettura del dispositivo, con motivazione riservata.

Le domande delle ricorrenti sono solo in parte fondate e, come tali, devono essere accolte nei limiti di seguito precisati.

Secondo un recente orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide la Corte di Giustizia dell'Unione Europea - con sentenza 17 marzo 2022, causa n. C- 232/20 - ha affermato la propria interpretazione dei principi della Direttiva 2008/104/CE sul lavoro attraverso tramite agenzia interinale, nel senso che gli stessi ostano alla mancanza, negli ordinamenti degli Stati membri, di misure impeditive della reiterazione di successive missioni di uno stesso lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, oltre i limiti di durata definibile come "*temporanea*", secondo il significato che tale espressione ha nel linguaggio corrente. In particolare ha affermato che: "*L'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 devono essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di tali missioni su uno stesso posto presso un'impresa utilizzatrice per la durata di 55 mesi, nell'ipotesi in cui le missioni successive dello stesso lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata <<temporanea>>, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione*

*obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare".*

Tali affermazioni hanno trovato conferma nella giurisprudenza della Suprema Corte: "14. Nella sentenza del 14 ottobre 2020, nella causa C-681/18, la Corte di Giustizia ha quindi dichiarato che l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice, e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della Direttiva 2008/104 nel suo insieme. 15. Nella più recente sentenza del 17 marzo 2022, nella causa C- 232/20, la Corte di giustizia ha aggiunto un ulteriore tassello alla valutazione del giudice, evidenziando come missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, ove conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quella che "possa ragionevolmente qualificarsi «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore", potrebbero denotare un ricorso abusivo a tale forma di lavoro, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104.

15.1. Nella sentenza appena citata, la Corte di Giustizia ha considerato che gli Stati membri possono stabilire, nel diritto nazionale, una durata precisa oltre la quale una messa a disposizione non può più essere considerata temporanea, in particolare quando rinnovi successivi della messa a disposizione di un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice si protraggano nel tempo. Una siffatta durata, in conformità all'articolo 1, paragrafo 1, della Direttiva 2008/104, deve necessariamente avere natura temporanea, vale a dire, secondo il significato di tale termine nel linguaggio corrente, essere limitata nel tempo (Corte di Giustizia, C- 232/20 cit. punto 57). 16. Nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata determinata, e compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore (v., in tal senso, sentenza del 18 dicembre 2008, Andersen, C-306/07, punto 52) e garantire che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della Direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C-232/20 cit. punto 58). La necessaria temporaneità delle missioni deve essere in ogni caso assicurata, a prescindere da una previsione normativa in tal senso nei singoli ordinamenti nazionali" (così Cass., civ. sez. lav., n. 22861/22; in senso analogo Cass. civ. sez. lav., n. 23495/22).

Afferma inoltre la Corte: "18. Da una costante giurisprudenza della Corte di giustizia risulta che l'obbligo degli Stati membri, derivante da una Direttiva, di raggiungere il risultato ivi previsto, nonché il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE e dell'articolo 288 TFUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire

*l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi di tali Stati, compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali (v., in particolare, sentenza del 19 settembre 2019, Rayonna prokuratura Lor C-467/18, e giurisprudenza ivi citata). 18.1. Ne consegue che, pur di fronte ad una disposizione non dotata di effetto diretto, il carattere vincolante della stessa comporta in capo alle autorità nazionali un obbligo di interpretazione conforme del loro diritto interno a partire dalla data di scadenza del termine di recepimento (si veda sul punto, sentenza dell'8 novembre 2016, Ognyanov, C-554/14) ... 18.5. Per attuare tale obbligo, il principio d'interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio, nei limiti delle loro competenze, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultimo (sentenza del 19 settembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, e giurisprudenza ivi citata) ... 21.2. La Corte di Giustizia, nelle sentenze del 14 ottobre 2020 e del 17 marzo 2022 più volte citate, ha interpretato la direttiva 2008/104 mettendo in risalto, quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale, il carattere di temporaneità e segnalando il rischio di un ricorso abusivo a tale forma di lavoro in presenza di missioni successive che si protraggano per una durata che non possa, secondo canoni di ragionevolezza, considerarsi temporanea, avuto riguardo alla specificità del settore e alla esistenza di spiegazioni obiettive del ricorso reiterato a questa forma di lavoro -... 21.4. Posto che l'art. 5, par. 5, cit. non può essere direttamente invocato dal lavoratore in rapporti orizzontali, cioè tra soggetti privati, la possibilità di una interpretazione conforme delle disposizioni nazionali in grado di garantire l'effetto utile alle disposizioni del diritto dell'Unione deve basarsi anche sulle disposizioni interne che disciplinano gli effetti di condotte elusive di norme imperative, e tra queste l'art. 1344 cod. civ., in combinato disposto con l'art. 1418 cod. civ. ... 26. È compito del giudice di merito stabilire caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 cod. civ. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposti dalla Direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti. 26.1. In tale compito il giudice nazionale può avvalersi delle indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia che nella sentenza C-681/2018 cit., pronunciata proprio su rinvio pregiudiziale del Tribunale di Brescia in analoga vicenda, ha rimesso al giudice di rinvio di controllare, alla luce dell'obbligo di interpretazione conforme, la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, tenendo conto sia della Direttiva 2008/104 stessa, sia del diritto nazionale che la traspone nell'ordinamento giuridico italiano, in modo da verificare se possa configurarsi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della Direttiva 2008/104, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale (punto 67). 27. La Corte di giustizia ha, quindi, nella richiamata sentenza del 14 ottobre 2020, indicato alcuni indici rivelatori dell'eventuale ricorrenza di un abusivo ricorso al lavoro tramite agenzia interinale volto ad eludere la finalità della Direttiva di circoscriverne la portata in termini di temporaneità che, con la più recente decisione del 17 marzo scorso, vengono confermati e ulteriormente precisati. 27.1. In particolare, la Corte ha ritenuto rilevante verificare se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso*

*la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come «temporaneo»: da ciò potrebbe, infatti, evincersi un ricorso abusivo a missioni successive, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104. 27.2 Analogamente, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice possono eludere l'essenza stessa delle disposizioni della Direttiva 2008/104 e possono costituire un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto idonee a compromettere l'equilibrio realizzato da tale Direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima. 27.3. Infine, quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro normativo nazionale e tenendo conto delle circostanze di specie, se una delle disposizioni della Direttiva 2008/104 venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale” (Cass. civ., sez. lav., n. 22861/22).*

Tali principi devono, quindi, essere applicati anche nel caso in esame, senza che possa avere rilievo il fatto che – con le due ricorrenti – i contratti di lavoro siano a tempo indeterminato.

La CGUE, nella sentenza 17 marzo 2022, causa n. C-232/20, ha infatti affermato che il carattere di “temporaneità” che deve essere salvaguardato, a tutela dei principi espressi dalla direttiva, è quello che attiene all'impiego del lavoratore da parte dell'impresa utilizzatrice. E infatti *“dalla formulazione dell'articolo 1 della direttiva 2008/104, che ne definisce l'ambito di applicazione, risulta che tale direttiva si applica, ai sensi del paragrafo 1 di tale articolo, ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse ... il termine “temporaneamente” è utilizzato anche all'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della direttiva 2008/104, che definisce le nozioni di “agenzia interinale”, di “lavoratore tramite agenzia interinale”, di “impresa utilizzatrice” e di “missione”. È quindi il rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice ad avere, per sua natura, carattere temporaneo e la stabilità del rapporto che eventualmente lega il lavoratore all'Agenzia di lavoro interinale è insensibile a ciò che la direttiva vuole incoraggiare e cioè l'accesso dei lavoratori tramite Agenzia interinale a un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice.*

Aggiunge la Corte: *“12.2. Infatti, ancorché la Direttiva riguardi rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti, essa tuttavia precisa, al considerando 15 nonché all'articolo 6, paragrafi 1 e 2, che i «contratti di lavoro a tempo indeterminato», vale a dire i rapporti di lavoro permanenti, rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e che i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato” (così Cass. civ. sez. lav., n. 22861/22).*

Non rileva infine la previsione, aggiunta all'art. 31, 1 comma, D. l.vo n. 81/15 dall'art. L. n. 126/20, di conversione del D.L. n. 104/20, che all'art. 8 comma 1-bis, prevede: *«1-bis. considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, so*

aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. (La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021)".

Da un lato tale previsione non è applicabile *ratione temporis* al caso in esame che vede la reiterazione dei contratti a tempo determinato fin dal 2014 e, dall'altro, costituisce norma eccezionale, in ragione della specialità della legislazione emergenziale in presenza della pandemia da Covid-19. Non a caso si tratta di norma temporanea.

Poiché nel caso in esame le ricorrenti sono state inviate in missione presso la società resistente per quasi ottantatré mesi e poiché si tratta di attività – di pulizia e di lavanderia – certamente non eccezionale, deve ritenersi integrato l'abuso. La durata dell'attività svolta dalle ricorrenti presso l'utilizzatrice non può essere qualificata come temporanea.

A conferma di ciò la resistente – che gestisce servizi in accreditamento, sulla base di contratti di servizio intercorrenti con le ASL e gli Enti Locali - ha solamente affermato che il servizio è gestito sulla base di un accreditamento di durata triennale, suscettibile di essere rinnovato per uguale periodo, e di conseguenti contratti di servizio, che a loro volta hanno durata annuale o biennale e sono a loro volta suscettibili o meno di proroga o rinnovo.

E tuttavia ha prodotto i due contratti di servizio con il Comune di Bologna/AUSL di Bologna decorrenti dall'1.2.2016 al 31.12.2017, poi prorogato al 30.4.2018, e dall'1.5.2018 al 31.12.2020.

Da un lato i contratti di somministrazione, in base ai quali le ricorrenti sono state ininterrottamente impiegate presso il centro residenziale "Battindarno" fino al 2020, hanno iniziato a decorrere tra [redacted] s.p.a. e la società utilizzatrice ben da prima, e precisamente dal gennaio 2014, e, dall'altro, la conclusione della convenzioni, asseritamente aleatorie, non ha impedito che la relazione commerciale tra le due società precedesse quelle della società utilizzatrice con il Comune di Bologna e l'AUSL, che l'impiego delle due lavoratrici abbia goduto di proroghe e/o rinnovi triennali e che la decorrenza dei contratti di somministrazione fosse diversa da quella dei contratti di servizio, il che significa che l'utilizzo della prestazione lavorativa delle due ricorrenti prescindeva dall'incertezza sul rinnovo del contratto con il Comune/AUSL con cui la società utilizzatrice gestiva la sede presso cui le ricorrenti lavoravano.

Del resto l'avvenuta cessazione del rapporto con l'utilizzatrice ha fatto venir meno il rapporto con [redacted] s.p.a, il che proprio quello che la citata direttiva mira a impedire nel caso in cui "possa configurarsi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della Direttiva 2008/104, e in particolare la natura temporanea del lavoro interinale (punto 67)".

In conseguenza di ciò, deve essere accolta la domanda delle ricorrenti e deve essere costituito un rapporto di lavoro fra [redacted] e [redacted] e la Cooperativa Sociale [redacted] dal 1.6.2015, e cioè dalla conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato con [redacted] s.p.a. (documenti n. 1 e 2 delle ricorrenti). La

società cooperativa resistente deve quindi essere condannata al suo ripristino nei confronti di entrambe.

Quanto poi alle conseguenze della costituzione del rapporto di lavoro, ferma l'imputazione degli atti in capo all'utilizzatrice resistente, alle ricorrenti spetta il risarcimento del danno dalla cessazione del rapporto alla data della presente pronuncia in misura che ex art. 39, comma 2, L. n. 81/15 può essere quantificato in dieci mensilità, avuto riguardo alla durata dei rapporti di lavoro delle due ricorrenti pari a quasi sette anni, per €. 924,55 mensili, come determinato dalle parti ricorrenti e non contestato dalla società resistente.

Tale norma stabilisce, infatti, che nel caso in cui il giudice accolga la domanda di costituzione del rapporto con l'utilizzatore condanna il medesimo datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 L. n. 604/66.

La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro, con carattere forfetizzato e onnicomprensivo (e ciò, peraltro avveniva anche ex art. 32, comma 5, L. n. 183/10 per come interpretato dalla giurisprudenza della Corte di legittimità: "*L'indennità prevista dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione lavoro, convertito - ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 27, u.c., in un contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione*" (Cass. civ., sez. lav. n. 17704/20).

Al pagamento di tale somma deve essere condannata – a favore delle ricorrenti – la società cooperativa resistente. Su di essa sono poi dovuti interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 429, comma 3, c.p.c. dal 27.11.2020, data di cessazione dell'attività presso la società utilizzatrice, all'effettivo soddisfo.

Le altre domande, relative a tutele differenti, devono essere rigettate.

Deve infine essere rigettata la domanda di manleva nei confronti di \_\_\_\_\_ s.p.a.

Secondo un condivisibile orientamento giurisprudenziale, nella stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro non sussiste un obbligo del somministratore di verificare la "sufficienza" della causale indicata dall'utilizzatore o la legittimità del termine, cosicché non è predicabile una responsabilità risarcitoria del somministratore in caso di successivo accertamento giudiziale di irregolarità della somministrazione e di costituzione, a carico dell'utilizzatore, di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 27, comma 1, D.l.vo n. 276/03.

La responsabilità risarcitoria è, viceversa, configurabile nel caso in cui il contratto di somministrazione sia carente di qualunque indicazione attinente alla causale della somministrazione (o questa sia manifestamente apparente) e nell'ipotesi in cui risulti che al momento della stipulazione, il somministratore avesse conoscenza di accertamenti giudiziali di irregolarità di contratti di somministrazione aventi identiche causali.



Né assume rilievo, in senso contrario, la circostanza che gli artt. 18 e 28 D.l.vo n. 276/03 prevedano sanzioni sia per l'utilizzatore che per il somministratore in caso di violazione degli artt. 20 e 21 del decreto o di somministrazione fraudolenta. La scelta del Legislatore di sanzionare entrambi i contraenti attiene a un ambito "pubblicistico" che nulla ha a che vedere con il rapporto interno fra somministratore e utilizzatore che resta assoggettato esclusivamente alla disciplina contrattuale (ricostruisce in tal senso la fattispecie Cass. civ., III, n. 26525/20).

Nel caso in esame l'irregolarità della somministrazione, dipendente dalla violazione della disciplina del termine, riguarda la condotta dell'impresa utilizzatrice, non anche un eventuale omessa verifica in capo alla società somministrante.

La decisione in tal senso della controversia consente di ritenere assorbite tutte le altre questioni svolte.

Le spese fra le ricorrenti e la società cooperativa resistente seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo; possono essere interamente compensate quelle fra \_\_\_\_\_ s.p.a. e le altre parti del giudizio, visto il suo esito.

La pluralità delle questioni affrontate ha reso necessario riservare il deposito della motivazione nel termine di giorni sessanta.

### P.Q.M.

Il Tribunale di Bologna, nella persona del giudice del lavoro dott. Luigi Bettini, definitivamente pronunciando nella causa n. 1427/2021 R. G. LAV. promossa da \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ contro Cooperativa Sociale \_\_\_\_\_ s.c.s., in persona del Presidente pro tempore, e con la chiamata in causa di \_\_\_\_\_ s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, ogni diversa istanza disattesa e respinta, così decide:

- 1) accerta fra le ricorrenti e la società cooperativa resistente l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'1.6.2015 e, per l'effetto, condanna la società cooperativa resistente al ripristino del rapporto di lavoro con le ricorrenti;
- 2) condanna la società cooperativa resistente al pagamento a favore di ciascuna delle ricorrenti di un'indennità pari a dieci mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
- 3) rigetta le altre domande;
- 4) condanna la società cooperativa resistente al pagamento a favore delle ricorrenti delle spese processuali che liquida in complessivi €. 5.388,00 per compenso, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge; compensa quelle fra la società terza chiamata e le altre parti;
- 5) fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Bologna, 23.1.2024

*Il giudice del lavoro  
dott. Luigi Bettini*

