



TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO  
Sezione lavoro

REPUBBLICA ITALIANA  
In nome del popolo italiano

il Giudice dott. Pietro Martello, in funzione di Giudice del lavoro

nel procedimento proposto ex art 1 co.48 della Legge n. 92/2012,  
iscritto al n. 2015 R.G.L.

promosso da  
con gli Avv.ti SOZZI FRANCIOSO BELLINI

RICORRENTE

contro  
con gli Avv.ti TOFFOLETTO MARTINEZ

RESISTENTE

a scioglimento della riserva assunta all'udienza, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

\*\*\*\*\*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La parte ricorrente ha prestato la sua attività lavorativa in favore della parte convenuta, sulla base di contratti di lavoro subordinato stipulati con società cooperative meglio specificate in ricorso.

La parte ricorrente, premesso di ritenere come effettivo datore di lavoro l'odierna Fondazione convenuta e di essere stato da questa verbalmente licenziato, considera essersi verificata nel caso di specie una situazione di somministrazione irregolare e, con l'odierno ricorso, chiede al Giudice di accertare e dichiarare che si è costituito con la parte utilizzatrice, odierna convenuta, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal primo giorno del primo contratto o, in via gradata, da altra diversa data ritenuta di giustizia.

In conseguenza di ciò, l'odierno ricorrente chiede al Giudice di accertare la nullità del licenziamento disposto in forma orale e di ordinare alla Fondazione convenuta la sua reintegrazione, con le conseguenze di cui all'articolo 18 della legge n.300 del 1970 in ordine alla reintegrazione al risarcimento dei danni.

Si è costituita la convenuta, eccependo preliminarmente la decadenza della parte convenuta per la mancata impugnazione delle licenziamento nei termini di legge.

Nel merito, la Fondazione convenuta contesta le affermazioni di parte ricorrente circa l'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro e, in particolare, circa la riferibilità di questo ad essa. Ha concluso la convenuta chiedendo il rigetto del ricorso. All'udienza il Giudice, dopo il fallimento del tentativo di conciliazione ha interrogato liberamente le parti e sentito i testi; ha, quindi, posto la causa in discussione e ha deciso come da dispositivo per i seguenti

### MOTIVI DELLA DECISIONE

1.

Deve essere, preliminarmente, esaminata l'eccezione di decadenza, che va risolta con riferimento alla questione dell'esistenza o meno di un licenziamento orale.

In proposito, va rilevato che le prove testimoniali assunte evidenziano con sufficiente chiarezza che l'allontanamento del ricorrente dal posto di lavoro è stato disposto da persona che (incontestabilmente e come meglio sarà argomentato in prosieguo) era il referente della odierna convenuta e il responsabile della gestione della prestazione di lavoro dell'odierno ricorrente.

Circa il contenuto della comunicazione risolutiva di *.....* vanno considerate le dichiarazioni della teste *.....* la quale ha confermato che "*..... disse a tutti i presenti che il 31 dicembre sarebbe stata per tutti l'ultima giornata di lavoro*"; di analogo tenore, e ancor più rilevanti data la fonte, sono le dichiarazioni rese dal teste *.....*, il quale ha confermato che "*comunicai ai presenti che il loro ultimo giorno presso la fondazione ..... sarebbe stato il 31 dicembre*".

L'efficacia risolutiva di tali dichiarazioni di *.....*, appare confermata dal fatto che lo stesso non ha fornito idonee informazioni circa la presenza, in tale circostanza, di alcuno dei responsabili del formale datore di lavoro del ricorrente.

*.....*, inoltre, ha precisato tale concetto ribadendolo con l'invito ai presenti ad "*accettare eventuali offerte di lavoro*".

Ulteriore conferma, si trae dal fatto (confermato da entrambi i testi) che al ricorrente (come agli altri colleghi di lavoro) fu prescritto di consegnare ad incaricati della Fondazione convenuta il materiale di lavoro.

Le circostanze sopra evidenziate consentono di concludere che la comunicazione di cessazione della prestazione di lavoro e, quindi, del rapporto di lavoro stesso deve essere ricondotta al predetto *.....*, sicuramente dipendente della Fondazione convenuta.

Si tratta, quindi, di un atto qualificabile come licenziamento verbale.

Consegue a tale qualificazione il rigetto dell'eccezione di decadenza.

Diversa rilevanza, e diverso oggetto ha la questione (la cui valutazione è rimessa alla eventuale successiva fase di cognizione in sede di opposizione) della impugnazione formulata nei confronti del formale datore di lavoro. In proposito pare sufficiente, allo stato, rilevare che l'odierno ricorrente ha proposto impugnazione nei confronti della odierna Fondazione convenuta e con riferimento al formale datore di lavoro, con lettera datata 28 aprile 2015 (DOC 1 ricorrente)

2.

Quanto alla effettiva titolarità del rapporto di lavoro in questione, va osservato, preliminarmente, che l'attività del ricorrente è stata svolta nell'ambito di un contratto di appalto stipulato tra il Comune di Milano e la Fondazione convenuta che, successivamente, ha stipulato un contratto di subappalto con i formali datori di lavoro del ricorrente (da ultime

). Osserva in proposito il Giudice che, in proposito, la Fondazione convenuta ha, in memoria difensiva (§§ 8,9,10 di pagina 6), dedotto una serie di previsioni e prescrizioni del contratto di subappalto che, nel rapporto di lavoro in questione, non hanno avuto alcuna attuazione né

realizzazione.

In proposito, occorre rilevare, innanzitutto, che sul posto di lavoro e in relazione quanto meno al ricorrente, non vi è stata alcuna "autonoma organizzazione e direzione" delle risorse umane (cfr § 8) poiché il preposto indicato dalla convenuta al § 11 della memoria difensiva (

) non ha mai avuto una significativa e regolare presenza sul posto di lavoro, come ammesso dallo stesso teste che, infatti, ha dichiarato che la predetta "passava presso l'Istituto circa una volta ogni due mesi" e che quindi, in tali occasioni ella si intratteneva esclusivamente con lo stesso e nessun rapporto aveva con i lavoratori.

Del pari è emerso che il ricorrente (come gli altri suoi colleghi) ha fatto uso di attrezzature e strumenti forniti dalla Fondazione convenuta.

In proposito, sarebbe di per sé solo sufficiente rilevare che la circostanza è stata ammessa dai testi dedotti in causa e, in particolare, dallo stesso il quale ha ammesso che in occasione della comunicazione di cessazione della prestazione di lavoro, avvenuta alla fine di dicembre, "dissi ai presenti che il 31 dicembre avrebbero dovuto restituire i loro strumenti di lavoro".

In aggiunta a ciò, vanno rilevate le circostanze (dedotte ai §§ 28 e 29, e non contestate da controparte, anzi sostanzialmente ammesse ai §§ 33 e 44 della memoria difensiva) dell'uso da parte del ricorrente di una autovettura e di un telefono palmare messi a disposizione della Fondazione convenuta.

Del pari, sostanzialmente confermate e, comunque, non adeguatamente contestate, sono le circostanze relative alla gestione del rapporto di lavoro del ricorrente da parte di preposti e incaricati della Fondazione convenuta ( ). In proposito, paiono sufficienti (fermo restando ogni eventuale ulteriore accertamento in sede di cognizione piena) le dichiarazioni rese dallo stesso anche in relazione alla presenza del tutto sporadica del referente della cooperativa datrice di lavoro,

Nello stesso senso, infine, vanno considerate le produzioni documentali (non contestate da controparte) di cui ha ai DOC 6 e 7 di parte ricorrente, tutti confezionati su carta intestata della Fondazione convenuta.

Le considerazioni che precedono, singolarmente e congiuntamente valutate, portano a concludere che l'effettivo datore di lavoro del ricorrente è stata la Fondazione convenuta.

3.

Si tratta, quindi, di un caso di somministrazione irregolare per la constatata mancanza in capo al formale datore di lavoro dei requisiti soggettivi prescritti dagli articoli 4 e 5 del d.lgs. n.276/93.

Consegue a ciò l'applicazione dell'articolo 20, con le conseguenze di cui al successivo articolo 27.

L'articolo 20, infatti, prevede e pone come condizione di liceità che "Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5"

Il successivo art. 27, rubricato "Somministrazione irregolare", dispone che "quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Va accertata, pertanto, la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 25 giugno 2007, con la conseguente nullità del licenziamento disposto in forma orale a far data dal 31/12/2014.

Le chiare risultanze sopra evidenziate, infatti, riconducono il licenziamento del ricorrente nella previsione di cui al comma 1 dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, come novellato dalla legge n. 92 del 2012.

La rilevata inefficacia del licenziamento comporta le conseguenze di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 18 sopra richiamato e, quindi, determina, oltre all'accertamento dell'inefficacia del licenziamento del ricorrente, la condanna del datore di lavoro

a alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento in misura corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento e sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con deduzione di quanto eventualmente percepito dal ricorrente per lo svolgimento nello stesso periodo di altre attività lavorative, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione nella misura e con i limiti indicati nel comma 4.

Quanto al regime contrattuale applicabile vanno accolte le domande di parte ricorrente, sia in quanto genericamente contestate dalla parte convenuta, sia perché, allo stato e ferma restando ogni più approfondita valutazione nella sede di cognizione ordinaria, le mansioni svolte dalla parte ricorrente paiono congrue e rispondenti rispetto alla previsione dei C.C.N.L. Case di cura (applicato dalla convenuta) e in particolare alla posizione B2 della categoria B.

Circa la natura del rapporto che viene ad instaurarsi con l'utilizzatore, il Giudice condivide il principio di recente affermato dalla Corte di Cassazione, secondo cui esso non può che essere a tempo indeterminato.

Sul punto la Corte ha così motivato: "*...la stessa efficacia "ex tunc" che la norma in esame ricollega alla sentenza costitutiva provocata da un tale tipo di ricorso rappresenta un valido elemento letterale e logico che autorizza a ritenere che se il legislatore avesse voluto riferirsi alla costituzione di un rapporto diverso da quello a tempo indeterminato non avrebbe certamente avuto ragione di dover far riferimento ad una costituzione del rapporto con effetto dall'inizio della somministrazione stessa.*" (Cass. 15 luglio 2011, n. 15610; Cass. 24 giugno 2011, n. 13960).

Va considerato, peraltro, che i contratti di lavoro stipulati dal ricorrente con i formali datore di lavoro sono tutti a tempo indeterminato.

Il rapporto di lavoro in questione, inoltre, va considerato a tempo pieno: in proposito, e risolutivamente, va constatato che nel ricorso (§53) si deduce, senza che ciò sia contestato, che il rapporto di lavoro è tornato a tempo pieno nel mese di novembre 2014.

Il parametro retributivo, in mancanza di contestazioni, è quello indicato in ricorso e non contestato da controparte.

Sulle somme così dovute spettano, inoltre, gli interessi legali e la rivalutazione dal di del dovuto al saldo effettivo.

La presente ordinanza è per legge provvisoriamente esecutiva.

4.

Deve essere accolta la domanda della parte convenuta circa l'inammissibilità delle domande non strettamente connesse con il licenziamento, inerenti le differenze retributive e l'accantonamento del TFR, in quanto incompatibile con il principio della "monodomanda" che caratterizza il rito azionato dal ricorrente.

La parziale, reciproca soccombenza si riverbera sulle spese di causa, che sono liquidate come da dispositivo.

**P.Q.M.**

accerta la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con orario pieno a far data dal 25 giugno 2007, con inquadramento nella categoria B, posizione B2, del ccnl Case di cura;



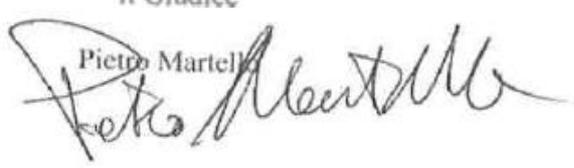
accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento oralmente intimato con decorrenza dal 31 dicembre 2014 e, per l'effetto, condanna la convenuta

a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a risarcire il danno in misura dell'ultima retribuzione globale di fatto corrente dalla data della cessazione del rapporto di lavoro e fino all'effettiva reintegrazione, al tallone mensile di € 1722,35, oltre interessi e rivalutazione dal di del dovuto al pagamento effettivo;

dichiara inammissibile ogni altra domanda di cui al ricorso;  
condanna la parte convenuta al pagamento delle spese di causa, liquidate in complessivi € 2.900,00 ,oltre accessori.

Ordinanza provvisoriamente esecutiva  
Milano, 18/01/2016

Il Giudice

Pietro Martelli  


Deposito nella Cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale di Milano di 18/01/2016  
GGG  
- 8 FEB 2016  
IL CANCELLIERE  
Lorenza Brambini