



# **TRIBUNALE DI ROMA**

**SEZIONE LAVORO 4^ (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Il Giudice designato dott.ssa M.Emili, alla odierna udienza ha pronunciato e pubblicato  
la seguente**

## **SENTENZA**

**nella causa iscritta al n. 19720 2014 RG**

### **FRA**

domiciliata elettivamente in nello studio dell'Avv.  
che la rappresenta e difende in virtù di procura alle liti;

### **E**

domiciliata elettivamente nello studio  
che la rappresenta e difende in virtù di procura alle liti;

### **Svolgimento del processo e motivi della decisione**

Con ricorso depositato in data 11.6.2014

hanno convenuto in giudizio

per:

1. la declaratoria di nullità/inesistenza del contratto commerciale di somministrazione tra ed e della sussistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la qualifica di operatore di esercizio (par 140, pos. 1), part time di 30 ore settimanali, in luogo dei contratti individuali decorrenti dal 10/11 luglio e/o 28 agosto 2013, ovvero in via subordinata dalle diverse date di giustizia ovvero, ancora in subordine, all'inserimento con titolo preferenziale rispetto agli altri candidati, nelle graduatorie del concorso per autista indetto ad aprile 2014 ai fini della assunzione;

2. per la declaratoria del carattere fraudolento della somministrazione di lavoro intercorsa fra le società ed e, per l'effetto, per l'accertamento della costituzione del rapporto a tempo indeterminato con



3. ancora, ovvero ordine di assunzione ovvero, ancora, con declaratoria di titolo preferenziale per le graduatorie del concorso per autista menzionato;

3. ancora, in via subordinata, previa declaratoria della irregolarità della somministrazione;

4) ovvero previa declaratoria del mancato rispetto del termine dilatorio per la stipula del contratto del 28 agosto 2013;

5. per l'effetto, la condanna di [ ] alla corresponsione a ciascuno dei ricorrenti della retribuzioni maturate successivamente alla cessazione dei singoli rapporti in data 15 ottobre 2013 sino alla riassunzione in servizio, o nelle decorrenze di giustizia;

6. in concorrenza o in subordine alla domanda di cui al n. 5, la condanna di Atac al pagamento della indennità di cui all'art. 32 della L. 183/2010 nella misura massima di 12 mensilità;

7. in ulteriore subordine, accertare che i rapporti in somministrazione dei ricorrenti negli anni 2011, 2012 e 2013 sono da considerarsi a tempo determinato prestato alle dirette dipendenze di [ ] ed idonei ad integrare la fattispecie di cui all'at. 5 comma 4<sup>quater</sup> del D.Lgs. 368/2001 e, per l'effetto:

7.1. ordinare l'inclusione e/o includere ciascuno dei ricorrenti nell'elenco dei candidati di cui alla selezione menzionata, con posizione preferenziale rispetto ad ogni altro candidato;

7.2. ritenere costituiti altrettanti rapporti di lavoro subordinato;

7.3. ordinarne l'assunzione dal 1° luglio 2014 o data di giustizia;

7.4 condannare [ ] al risarcimento del danno e/o all'adempimento delle obbligazioni retributive connesse al mancato svolgimento dei servizi lavorativi a decorrere dalla medesima data o di giustizia; in ogni caso (8) con rivalutazione ed interessi e (9) spese di giudizio.

Hanno premesso di aver prestato la loro attività lavorativa in forza di distinti contratti di somministrazione a tempo determinato sottoscritti con diverse agenzie, nei periodi: dal 5 luglio al 22 agosto 2011, dal 23 agosto al 27 ottobre 2011, dal 28 giugno al 15 agosto 2012, dal 16 agosto al 3 ottobre 2012, dal 10/11 luglio al 27 agosto 2013 e da ultimo dal 28 agosto al 15 ottobre 2013 (in tali ultimi due contratti sottoscritti con [ ]) e di essere stati quantomeno nell'ultimo anno (2013) chiamati a svolgere turni mattutini, mai in espressa sostituzione di autisti a tempo indeterminato; di aver impugnato i contratti sopraindicati con lettera inviata il 13 dicembre 2013 rivendicando la ripresa del servizio.

Hanno di poi lamentato che nei contratti di somministrazione del 2013 (ad eccezione di quello riguardante il ricorrente [ ]) non erano specificate le causali mentre i lavoratori richiesti non erano coincidenti nel numero; che il contratto di somministrazione era stato sottoscritto due mesi dopo l'inizio dei singoli rapporti di lavoro, e con generico riferimento a ragioni di carattere sostitutivo, nonostante fossero stati adibiti a regolare servizio nelle tratte di



percorrenza di mezzi di trasporto e senza essere chiamati ad alcuna sostituzione, per sei ore giornaliere.

Hanno quindi precisato di aver raggiunto una anzianità di circa un anno e di aver presentato domanda per la partecipazione al bando per l'assunzione di autisti (in n. di 350) e quindi era chiara la esigenza di assicurare il miglioramento delle condizioni del personale, atteso il rinnovo del sistema incentivante degli straordinari.

In diritto hanno lamentato la inesistenza ed invalidità del contratto commerciale di somministrazione, la genericità della causale per il ricorso alla somministrazione, la assenza delle ragioni di carattere occasionale o eccezionale (lett. E ccnl 2004) la mancanza di prova della impossibilità del ricorso al lavoro a termine, la irregolarità della somministrazione e la mancanza di intervalli fra un contratto e l'altro, argomentando diffusamente.

La società si è costituita preliminarmente eccependo la decadenza e quindi la inammissibilità delle domande relative ai contratti (tranne l'ultimo sottoscritto con ), per tardività della impugnativa ai sensi dell'art. 6 L. 604/90 come mod. dalla L. 183/2010; il proprio difetto di legittimazione passiva non potendo configurarsi in base alla normativa vigente un diritto alla automatica costituzione del rapporto alle dipendenze di p.a. o equiparate, ai sensi dell'art. 36, comma 5 D.lgs. 165/2001 (il D.Lgs 276/2003 all'art. 1 comma 2, disponeva espressamente la esclusione delle p.a. e soggetti ad esse equiparati) attesa la totale partecipazione pubblica della comparente; la infondatezza comunque nel merito.

Dopo aver diffusamente argomentato in diritto ha quindi evidenziato che tutti i ricorrenti avevano partecipato alla selezione del 2014, e che due degli odierni ricorrenti ( ed ) avevano rinunciato al ricorso ed alle domande proposte essendosi posizionati in graduatoria ed essendo stati assunti a tempo determinato; i sigg. e erano stati parimenti assunti a tempo determinato in data 14 luglio e rispettivamente, 30 giugno, ma non avevano rinunciato al ricorso (nei loro confronti, in ogni caso, doveva dichiararsi la sopravvenuta carenza di interesse all'azione); i ricorrenti e invece non erano riusciti a superare i test psico-attitudinali e quindi non si erano posizionati in graduatoria.

Alla odierna udienza concesso termine per scambio di note, il processo è stato quindi deciso.

Va preliminarmente dato atto della estinzione del giudizio dei ricorrenti ed (v. relativa rinuncia ed accettazione) mentre quanto ai ricorrenti e , i quali sono risultati vincitori di successivo concorso bandito da in data 15.4.2014, con la qualifica di operatore di esercizio, gli stessi hanno ribadito – tramite la loro difesa – di aver ancora interesse al giudizio, in quanto lungi dall'aver conseguito un rapporto di



lavoro a tempo indeterminato, erano stati solo inseriti in un c.d. “bacino assunzionale” per la stipula di contratti a termine, con la conseguenza che non può – anche - rispetto a tali lavoratori, dichiararsi la carenza di interesse al giudizio che ci occupa (la rinuncia espressa dal \_\_\_\_\_ e riguarda la domanda di cui al punto 7.1 delle conclusioni e quindi la inclusione nelle graduatorie e la limitazione della domanda risarcitoria, con detrazione dal periodo di riferimento, di quello di assunzione in quanto risultati vincitori della selezione indetta nell’aprile 2014).

Orbene, risultano agli atti i contratti con i quali i ricorrenti sono stati assunti, ai sensi dell’art. 22 del D.lgs. 276/2003 dapprima, dalla soc. Obiettivo Lavoro e poi, dal luglio 2013, dalla soc. \_\_\_\_\_<sup>(1)</sup>, impresa utilizzatrice la attuale resistente \_\_\_\_\_, nonché contratto fra le società da ultimo menzionate, di somministrazione, riguardante il periodo dal 10.7. al 27.8.2013 e dal 28.8.2013 al 15.10.2013 (al. 13 res.) con identica causale del contratto stipulato con i lavoratori.

La parte convenuta ha eccepito la decadenza ex art. 6 L. 604/66, come da ultimo modificato, in relazione a tutti i contratti e quindi sino al contratto del luglio, tranne l’ultimo, in quanto la impugnativa era intervenuta solo con raccomandata del 13 dicembre 2013.

Tale eccezione è fondata.

E’ noto che l’art. 32 della L. 183/2010 (c.d. collegato lavoro) ha introdotto una nuova versione dell’art. 6 della L. 604/66, prevedendo che l’impugnativa del licenziamento entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, deve essere seguita, entro il successivo termine di 270 gg.(oggi 180 gg), a pena di inefficacia, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione di controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Tale termine ai sensi del comma 2 del medesimo articolo (“*Le disposizioni di cui all’art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 come modificato dal comma 1 ...*”) è stato esteso anche ad ipotesi in precedenza non contemplate dall’ad. 6 legge n. 604/66 anche ad ogni altro caso, compresa l’ipotesi prevista dall’art. 27 D.Lgs. 276/2003, in cui è chiesta la costituzione o l’accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto (comma 4, lett. d).

In tale quadro, allora, attesa la radicale modifica della disciplina della decadenza, con la creazione di una fattispecie nuova, unitaria e complessa, che si sostituisce integralmente alla pregressa figura, s’impone, prima di tutto, l’onere di impugnazione stragiudiziale entro 60 gg. e poi quello di realizzare con la proposizione del giudizio, la condizione di persistente efficacia dello

---

<sup>1</sup> per esigenze “SOSTITUTIVO(E) – LAVORATORI ASSENTI Per quanto attiene al settore superficie, è necessario ricorrere ai contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato al fine di garantire il corretto godimento del periodo di ferie di almeno due settimane consecutive inquadro del personale di giuda, garantendo altresì il regolare svolgimento del servizio” v contratti agli atti.



stesso atto impugnatorio (condizione risolutiva *ex lege* dell'atto stragiudiziale stesso, ove non intervenga nel termine previsto l'instaurazione della lite)<sup>2</sup>.

Scendendo, nel solco tracciato, alla specifica fattispecie, pertanto, solo l'ultimo contratto somministrato può essere posto in discussione in quanto, come tempestivamente eccepito dalla società, la impugnativa del 13 dicembre 2013 interviene a distanza di oltre 60 gg dalla conclusione del contratto del luglio 2013 (27.8.2013) mentre unicamente con riguardo all'ultimo contratto in ordine di tempo (28.8.2013/15.10.2013) viene rispettato sia il primo termine richiamato (di 60 gg) sia quello posto a pena di inefficacia del primo, per la impugnazione giudiziale (il ricorso infatti è stato depositato in data 11.6.2014).

Vendo al merito i ricorrenti assumono la inesistenza e comunque la invalidità del contratto di somministrazione per assenza della causale, tra e , nonché di quello di lavoro sottoscritto dai lavoratori con quest'ultima agenzia.

Giova premettere che con il contratto di somministrazione (così come in precedenza con il contratto di lavoro interinale) il legislatore ha previsto una peculiare forma di collegamento negoziale unificata in un'unica fattispecie complessa, al fine di favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro. A tal fine, sono stati previsti dalla normativa del D.Lgs. n. 276 del 2003 specifici oneri di forma, finalizzati ad esplicitare *ex ante* le caratteristiche, modalità e finalità della prestazione, onde tutelare il lavoratore utilizzato ed evitare il ricorso fraudolento od abusivo a tale fattispecie. In tale cornice, l'art. 21 prevede che il contratto di somministrazione debba essere stipulato per iscritto, con indicazione della data di inizio e della durata prevista del contratto di somministrazione ed, al comma 3, aggiunge che dette informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

L'art. 20, comma 4, quanto alle condizioni di liceità del ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato, individua le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore, mentre per la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della stessa tipologia contrattuale la norma rimanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, in conformità alla disciplina di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 10. L'istituto della somministrazione, quindi, presenta taluni aspetti che consentono di accostarlo, sotto il profilo funzionale, al contratto a termine, essendo entrambe le strutture negoziali riguardate dall'ordinamento come strumenti obiettivamente alternativi di acquisizione, diretta e indiretta, di

---

<sup>2</sup>la norma parla infatti di "sostituzione" argomento letterale che si pone a conferma della intenzione legislativa di rinnovo della fattispecie in modo radicale e completo; la formulazione proprio del primo comma è rinnovata rispetto al regime previgente; inoltre, i neo-introdotti commi 1 e 2, sono strettamente condizionati l'uno all'altro; la norma, infine, parla di «impugnazione inefficace» e di «successivo termine», riferendosi non ad una qualsiasi impugnazione mai avvenuta, ma a quella precisa figura disciplinata dal nuovo primo comma.



prestazioni lavorative temporanee (anche se il contratto di somministrazione è un contratto commerciale "avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera" secondo la nuova definizione del contratto introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. a, d. lgs. n. 276/2003, riformulato dal d. lgs. n. 24/2012, che consente all'impresa utilizzatrice di avvalersi temporaneamente in forma subordinata del lavoratore, per tutta la durata della missione, pur in assenza di un rapporto contrattuale diretto con quest'ultimo).

Nell'ottica descritta quindi, a fare del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato un vero e proprio mezzo alternativo all'assunzione diretta a termine ha contribuito la sostanziale assimilazione legislativa dei presupposti oggettivi di ricorso ai due contratti, individuati, con formula identica, nelle ragioni di carattere produttivo, organizzativo e sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività dell'impresa, da parte dell'art. 1, comma 1, d. lgs. n. 368/2001 e dell'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276/2003, nella stessa direzione di assimilazione funzionale, muovendosi in tale direzione anche le previsioni che hanno ammesso la somministrazione acausale dei lavoratori in mobilità (art. 20, 5 bis, d. lgs. n. 276/2003 aggiunto dall'art. 2, comma 142, lett. b), l. 23 dicembre 2009, n. 191) in simmetria con le analoghe previsioni dettate già in precedenza per il contratto di lavoro a termine (art. 8, l. n. 223/1991).

Ciò non di meno, non possono tralasciarsi le distinzioni fra i due istituti sul piano tecnico-giuridico, atteso che il contratto di somministrazione è un contratto commerciale tipico, collegato funzionalmente al contratto di lavoro somministrato stipulato dal lavoratore con l'agenzia di somministrazione. Nella costruzione legale dell'istituto, infatti, così come disciplinato dagli artt. 2, co. 1, lett. a), e 20 comma 1 d. lgs. n. 276 del 2003 e successive mod. e integr., la somministrazione di lavoro vede coinvolti tre soggetti, legati da tre distinti rapporti giuridici (il primo tra lavoratore e somministratore, il secondo tra somministratore ed utilizzatore, il terzo tra lavoratore e somministratore) in virtù di due specifici contratti (il contratto di somministrazione ed il contratto di lavoro) che, pur avendo ciascuno causa ed oggetto propri, sono funzionalmente legati per la reciproca integrazione degli interessi economici sottesi e danno luogo ad una separazione fra la gestione normativa e la gestione tecnico-produttiva del lavoratore, la legge consentendo, attraverso la regolamentazione della fattispecie di somministrazione, la scissione tra la titolarità giuridica e la gestione del rapporto di lavoro che fanno capo a due distinti soggetti.

Sul piano interpretativo, non può, poi, trascurarsi il riferimento ai più recenti provvedimenti normativi del 2012 (d. lgs. n. 24/2012 di recepimento della Direttiva n. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale e l. n. 92/2012) che segnano una discontinuità nel percorso di progressiva equiparazione funzionale dei due istituti.

La Direttiva n. 2008/104/CE, a differenza della Direttiva n. 1999/70 CE, non pone l'obiettivo della prevenzione dell'abuso del ricorso alla somministrazione. L'impiego tramite l'agenzia interinale non è considerato pericoloso essendo



apprezzato come forma di impiego flessibile, in quanto può concorrere "efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili" (art. 4). La Direttiva quindi impegna gli Stati membri ad un "riesame delle restrizioni e divieti" che limitano il ricorso alla somministrazione (art. 4) presenti negli ordinamenti nazionali e che possono essere giustificati "soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi".

In linea con i tratti identificativi del contratto di somministrazione come innanzi definiti, si collocano, quindi, le pronunce della S. Corte con le quali è stato attribuito alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276/2003, il significato loro proprio, di presupposti giustificativi oggettivi ed effettivamente sussistenti, distinguendo significato e *ratio* delle norme relative al contratto a termine ed a quello della somministrazione, non richiedendo che l'enunciazione delle ragioni risponda a quel livello di dettaglio proprio del primo tipo di contratto (ciò non oblitera la natura per così dire causale della somministrazione a termine, cioè la rilevanza giuridica della ragione giustificativa del termine e non sottrae neppure l'utilizzo della somministrazione a termine al controllo giudiziale che riguarda la sua oggettività, la sua effettiva esistenza, con conseguente esclusione della possibilità di fondare la somministrazione su ragioni meramente pretestuose, simulate o evanescenti: ed infatti in tale ottica, è stato ritenuto sufficiente che l'indicazione contrattuale dia conto della ragione in concreto da fronteggiare in modo sufficientemente intellegibile, ferma comunque la possibilità per l'utilizzatore di fornire la prova dell'effettiva esistenza delle ragioni giustificative indicate anche a posteriori in caso di contestazione (vedi Cass. 15 luglio 2011 n. 15610; Cass. 21 febbraio 2012 n. 2521).

La S. C. ha, invero, elaborato una interpretazione sistematica del combinato disposto di cui all'art. 20 comma 4, alla cui stregua "la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore"; di cui all'art. 21, in base al quale il contratto di somministrazione di manodopera deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, fra gli elementi necessari, "i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20; di cui all'art. 27 che, al comma 3, pur precisando che il giudice non può sindacare nel merito le scelte tecniche, organizzative o produttive in ragioni delle quali l'impresa ricorre al contratto di somministrazione, sancisce che il controllo giudiziale è limitato "all'accertamento della esistenza delle ragioni che (la) giustificano".

Allora si comprende come debba valorizzarsi una indicazione delle ragioni sottese al ricorso alla somministrazione, che sia assistita da un grado di specificazione tale da consentire di verificare se esse rientrino nella tipologia



cui è legata la legittimità del contratto e da rendere pertanto possibile il riscontro della loro effettività (l'indicazione non può essere tautologica, né generica, dovendo esplicitare, onde consentirne lo scrutinio in sede giudiziaria, il collegamento tra la previsione astratta e la situazione concreta (vedi, in tali sensi, Cass. 3 aprile 2013 n. 8021; Cass. 15 luglio 2011 n. 15610).

Qualora quindi come nella specie la documentazione agli atti attesti il ricorso alla somministrazione per una causale specifica, e che consenta di apprezzarne la esistenza, non può ravvisarsi la invalidità denunciata.

Risulta comprovato quanto segue: che con verbale di Accordo del 30.5.2013 (doc. 10 res..) sottoscritto da \_\_\_\_\_ con le OO.SS. al fine di garantire il corretto godimento del periodo di ferie di almeno 2 settimane consecutive e garantire, allo stesso tempo, il regolare svolgimento del servizio, si è convenuto *“sulla necessità di ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel periodo dal 1 luglio 2013 al 6 ottobre 2013, in due periodi, secondo le modalità, la quantità ed i tempi indicati dal presente accordo ed in linea con la normativa na-zionale anche contrattuale e con gli accordi aziendali ed in coerenza con le indica-zioni di governance di Roma Capitale”*, nonché *“di ricorrere all'attivazione dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nella misura di n. 115 operatori di esercizio, parametro 140 con modalità di part-time orizzontale, orario di lavoro settimanale pari a 30 ore su 39 ore e riposo fisso nelle giornate dal lunedì al venerdì”* (al fine di garantire, al personale viaggiante in forza, la fruizione del periodo estivo di riposo); che l'A.D. in data 14.5.2013, ha autorizzato l'espletamento di gara ad evidenza pubblica per la ricerca delle Agenzie somministratrici sulla base del *“criterio del prezzo più basso ex art. 82 del D.Lgs. 163/2006”* e, con provvedimento del 9.7.2013, la convenuta, a fronte dell'annullamento in autotutela della procedura inizialmente esperita, ha affidato alla Etjca Spa il servizio di ricerca e selezione di personale (in quanto società ritenuta economicamente più vantaggiosa) e disposto di *“stipulare il contratto subordinatamente alla chiusura con esito positivo delle verifiche di cui all'art. 38 del Codice degli Appalti a cura del settore competente ed, in ogni caso, in funzione della sottoscrizione degli accordi aziendali e delle necessarie autorizzazioni di Roma Capitale”*; che con verbale di Accordo con le OO.SS. del 9.7.2013 (doc. 12 res.) è stato previsto (*“tenuto conto che il processo di autorizzazioni – propedeutico alla stipulazione dei predetti contratti di somministrazione – presso le sedi istituzionali competenti si è appena concluso e non è stato ancora possibile attivare i predetti contratti che sarebbero dovuti partire dal 1 luglio 2013 di cui al citato accordo del 30 maggio 2013”*) i contratti di somministrazione sarebbero stati attivati a partire dal 10 luglio 2013 sino al 15 ottobre 2013, procedendosi comunque nelle more; che quindi ha proceduto alla stipulazione di contratti di somministrazione sostitutivi con la società \_\_\_\_\_ (doc. 13 res.) in attesa della sottoscrizione del contratto di somministrazione vero e proprio nel rispetto dei principi ex art. 38 Codice degli appalti pubblici; che, in data 30.9.2013, è stato stipulato formale





contratto di somministrazione con Etjca in cui è stato espressamente prevista (*“ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 11 commi 9 e 12 del D.Lgs. 163/2006 e smi e dall’art. 302 comma 2 lett. A) del DPR 207/2010 e smi*) la necessità, nelle more, di anticipare l’esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto medesimo.

Vengono del resto, sia nel contratto che nel capitolato speciale allegato allo stesso (cfr. doc. 14 mem. dif.), espressamente indicate le causali del ricorso alla somministrazione (già indicate nei verbali con le OO.SS. menzionati), le modalità di somministrazione dei lavoratori, nonché le tempistiche relative all’utilizzo dei lavoratori somministrati.

Alla stregua di quanto evidenziato allora, non può sostenersi la invalidità del contratto di somministrazione ai fini che ci occupano, in quanto la società convenuta ha comunque provveduto alla stipula dei contratti, con l’Agenzia - seppure “anticipatori” dovendo contemperare diverse esigenze, pure evidenziate in memoria, mentre alcun riflesso tale vicenda appare riverberare sulla posizione lavorativa dei lavoratori odierni ricorrenti, la quale ben può essere collegata alla specifica utilizzazione.

Né quanto alla causale – peraltro indicata nei contratti di somministrazione, nei contratti individuali e negli accordi con le OO.SS. – della sostituzione di personale in ferie, la stessa può considerarsi generica e non soddisfare il requisito di forma previsto dall’art. 21, comma 1 lett. c), non essendo peraltro in ricorso adeguatamente contestato il nesso oggettivo fra l’assenza per ferie e la presenza del sostituto come le censure relative alla necessità di individuare il singolo sostituto e di aver svolto turni di straordinario, afferenti l’ultimo periodo, che non possono essere condivise.

Riguardo al primo aspetto, infatti, anche la Corte Costituzionale (in fattispecie riguardante il contratto a termine) ha affermato che il datore di lavoro deve formalizzare per iscritto le ragioni sostitutive e che anche se il criterio primario è costituito dalla indicazione nominativa del sostituto, sono ammesse modalità di specificazione alternative, purché garantiscano la riconoscibilità e verificabilità della motivazione addotta a fondamento della clausola, già dalla stipulazione del contratto (C.Cost. 2013 n. 207). Non solo, in presenza di una realtà aziendale complessa e articolata nelle sue dimensioni organizzative, la condizione necessaria, che impone l’indicazione del nominativo del lavoratore da sostituire, può essere soddisfatta facendo riferimento a indici differenti quali: l’ambito territoriale; il luogo della prestazione lavorativa; le mansioni dei lavoratori da sostituire (oltre a Corte Cost. 29.5.2013, n. 107; Cass. 20.5.2013, n. 12234; Cass. 7 luglio 2011, n. 14990, Cass. 25 gennaio 2011, n. 1724; Cass. 26 gennaio 2010, n. 1576) rilevando nelle aziende di grandi dimensioni, in altri termini, che vi sia corrispondenza quantitativa tra il numero dei lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di una determinata funzione e la scoperture che, per quella stessa funzione si sono realizzate per il periodo dell’assunzione (Cass. 15 dicembre 2011, n. 27058).



Quanto di poi alla doglianza relativa alla adibizione a tratte diverse da quelle interessanti i lavoratori in ferie ovvero dei percorsi sospesi, si osserva altresì che, parimenti, la S. Corte ha ritenuto legittimo il ricorso al contratto a tempo determinato da parte del datore di lavoro, anche nel caso in cui il lavoratore assunto non sia destinato alle stesse mansioni del dipendente sostituito, i cui incarichi sono affidati ad un altro collega (c.d. sostituzione per scorrimento) in quanto il lavoratore assunto non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni e/o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla norma va intesa nel senso più aderente alle esigenze dell'impresa, dovendo essere riconosciuta all'imprenditore, la facoltà di disporre, in conseguenza dell'assenza di un dipendente, l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, ferma sempre la correlazione tra assenza ed assunzione a termine (v. Cass. n. 6787 del 19 marzo 2013)

Né la prestazione di eventuale straordinario (in ogni caso previsto nel contratto), nel quadro descritto, assume la valenza anelata.

Quanto alla reclamata precedenza nelle successive procedure selettive bandite nel 2014 per i ricorrenti che non sono riusciti a posizionarsi in graduatoria ( ), da ultimo, la domanda appare comunque già in limine carente di idonea allegazione relativa alla utilità del possesso del titolo preferenziale relativo all'esperienza pregressa, al fine anelato, in presenza dell'effettivo, mancato, superamento da parte di tali lavoratori delle prove attitudinali.

Alla stregua degli assorbenti motivi esposti il ricorso va estinto quanto ai ricorrenti ed mentre per il resto va respinto.

Le spese processuali vanno compensate per i ricorrenti ed e poste a carico dei restanti ricorrenti come liquidate in dispositivo, considerata la comunanza di causa, secondo l'ordinario criterio della soccombenza.

*P.Q.M.*

*Ogni diversa istanza e domanda disattese: dichiara la estinzione del giudizio proposto dai ricorrente ed e rigetta per il resto il ricorso; condanna i restanti ricorrenti al pagamento delle spese processuali liquidate in complessivi euro 2.500,00.*

*Così deciso in Roma, all'udienza del 5.3.2015*

*Il Giudice*

