Sent._____

Cron._____

R.G._____

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI PADOVA
In nome del popolo italiano

Il Giudice del Lavoro Dott. Francesco Perrone, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 1063/2010 del Registro Generale

promossa da

, con l'Avv. e A del Foro di Padova

RICORRENTE

nei confronti di

, con l'Avv. M. Menegotto e G. Stefano del Foro di Padova

RESISTENTE

Oggetto: lavoro somministrato.

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 25.3.2010 il ricorrente domanda l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

con la società resistente dalla data di prima assunzione, in ragione dell'illegittimità della motivazione addotta per il ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro a termine, e successive proroghe; domanda l'accertamento dell'inefficacia e/o nullità e/o illegittimità del recesso verbale comunicato dalla società resistente a seguito alla scadenza dell'ultima proroga contrattuale, e la conseguente condanna al ripristino ed alla regolarizzazione previdenziale del rapporto, nonché al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto *medio tempore* maturate dalla data del recesso ovvero da quella di offerta della prestazione lavorativa alla data di effettiva reintegra/riassunzione nelle precedenti mansioni, con interessi e rivalutazione monetaria. Con vittoria spese, diritti ed onorari.

Si costituisce la resistente con memoria depositata l'11.6.2010, con la quale domanda il rigetto del ricorrente in quanto infondato in fatto e in diritto, anche in ragione della sopravvenuta estinzione del rapporto di lavoro, in ogni caso, per fatti concludenti. Con vittoria spese, diritti ed onorari.

***

Il ricorrente il 16.2.2006 veniva assunto da con contratto di lavoro a tempo determinato per prestazioni di lavoro temporaneo (doc. 1 del ricorrente). Il ricorrente con decorrenza 16.2.2006 veniva assegnato con mansioni di addetto alla saldatura automatica inquadrato nel 5° livello del CCNL Metalmeccanica - Artigianato in qualità di impresa utilizzatrice in virtù del contratto di somministrazione di lavoro del 16.2.2006, con decorrenza dal 16.2.2006 al 17.3.2006 (doc. 2 del resistente).

Le ragioni dell'originario ricorso all'assunzione a termine sono indicate nel contratto di somministrazione nel seguente modo: esigenze connesse a una punta di più intensa attività».

Merita di essere analizzata innanzi tutto, in quanto assorbente, la questione concernente l'asserita violazione delle prescrizioni di cui all'art. 21 comma 1 lett. c), dalla quale la ricorrente ritiene debba derivare l'applicabilità al caso di specie della sanzione di cui al comma 4 della norma medesima.

Questo Giudice ritiene che la domanda debba essere accolta. Se ne spiegano di seguito le ragioni.

Sotto il profilo teorico, l'art. 21 del d. lgs. 276\2003 disciplina i requisiti formali del contratto di somministrazione, in particolare indicando quali specifici elementi strutturali debbono risultare per iscritto, pena la sanzione della nullità di cui al comma 4 e la decorrenza *ab origine* di un rapporto di lavoro in forma subordinata alle dipendenze direttamente dell'utilizzatore della manodopera.

Sembra peraltro affetto da una apparentemente incongruenza la disposizione normativa di cui all'art. 27 comma 1, la quale prevede che nell'ipotesi - *prima facie* identica a quella contemplata dall'art. 21 comma 4 - in cui la

somministrazione avvenga «al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli art. [...] 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e)» trovi applicazione la sanzione per la quale si riconosce al lavoratore al facoltà di adire il Giudice del Lavoro al fine di ottenere la costituzione giudiziale con effetti *ex tunc* di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore. Tale sanzione si differenzia da quella sancita dal comma 4 dell'art. 21 essenzialmente per la ragione che mentre la prima è un'azione di accertamento della nullità del contratto dispiegante una naturale efficacia *ex tunc*, la seconda integra un rimedio di natura costitutiva, ad efficacia eccezionalmente retroattiva per espressa previsione di legge, la quale prescinde dalla configurazione di qualsivoglia nullità negoziale. Effettivamente parte della dottrina ha evidenziato i problemi interpretativi suscitati dalla non felice formulazione del combinato disposto di cui agli art. 21 comma 1, 21 comma 4 e 27 comma 1 del d. lgs. 276\2003, soprattutto dopo la soppressione operata dall'art. 5 del d. lgs. n. 251 del 2004.

Tuttavia, è possibile ricostruire con razionalità la disciplina *de qua* ritenendo che mentre la sanzione di cui all'art. 21 comma 4 è riferibile ai soli vizi riguardanti i profili formali del contratto di somministrazione (il cui testo scritto, ed esempio, non recasse indicazione formale degli elementi *ivi* previsti, seppur sostanzialmente sussistenti), la sanzione di cui all'art. 27 riguarda invece vizi di natura sostanziale ravvisabili nella fattispecie concreta, nei casi in cui gli elementi formali citati dall'art. 21 comma 1 lett. a), b), c), d) ed e) - oltre che nelle ipotesi di violazione dei limiti e delle condizioni di cui all'art. 20 - siano insussistenti sotto il profilo storico-sostanziale, naturalmente nei limiti in cui ciò sia concettualmente configurabile, e sempre che non sia ravvisabile una diversa fattispecie illecita. Pertanto, sarà applicabile la sanzione di cui all'art. 27 comma 1 nel caso in cui siano sostanzialmente insussistenti le ragioni giustificatrici oggettive di cui al comma 4 dell'art. 20 (seppur formalmente indicate per iscritto), mentre ricorrerà un'ipotesi di nullità di cui all'art. 21 comma 4 quando dette ragioni, seppur sostanzialmente sussistenti, non siano formalmente inserite del testo contrattuale, ovvero menzionate per mezzo di mere clausole di stile. Diversamente, ricorrerà un'ipotesi di somministrazione abusiva in ipotesi di mancanza di autorizzazione *ex* art. 18 comma 2, mentre ricorrerà un'ipotesi di contratto di somministrazione nullo *ex* art. 20 comma 4 qualora l'autorizzazione, seppur validamente rilasciata al somministratore, non sia menzionata per iscritto con i relativi estremi.

Facendo applicazione degli enunciati principi al caso di specie, assume rilevanza che l'art. 21 del d. lgs. n. 276\2003 preveda che il contratto di somministrazione debba contenere indicazione, oltre che degli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore e del numero dei lavoratori da somministrare, anche dei casi e delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 (lett. c).

Questo Giudice ritiene che l'individuazione delle ragioni che hanno portato alla stipulazione del contratto di somministrazione dedotto in giudizio sia stata effettuata in modo generico, limitandosi esse a richiamare la previsione di legge, salvo l'ulteriore riferimento, comunque insufficiente, alla «punta di più intensa attività».
La genericità di questo riferimento è evidente ove si consideri che la laconica clausola contrattuale non consente di per sé sola di valutare per quali ragioni il programmato incremento dell'attività produttiva, in funzione del quale il contratto di somministrazione di manodopera si assume stipulato, sia associato nel caso concreto ad esigenze produttive od organizzative di natura transitoria, e possa quindi essere correttamente qualificato alla stregua di «punta» di più intensa attività propriamente intesa. L'incremento produttivo, infatti, può di per sé ben corrispondere ad esigenze stabili dell'impresa, in assenza di ulteriori specificazioni che ne predichino il necessario requisito della temporaneità, e quindi ne giustifichino la qualificazione alla stregua di «punta» produttiva. In assenza di tale specificazione, è alla radice esclusa qualunque verifica del rapporto causale tra la necessaria temporaneità oggettiva delle esigenze aziendali relative alle circostanze concrete risalenti al momento della sua assunzione da un lato, e le caratteristiche proprie della specifica unità produttiva di destinazione ed la specifica allocazione del lavoratore nel sistema produttivo dall'altro lato.
In particolare, il contratto di somministrazione omette di specificare la correlazione intercorrente tra le oggettive esigenze aziendali (genericamente indicate) e le mansioni concretamente assegnate al ricorrente, indicate con la dizione «addetto alla saldatura automatica». In particolare, il contratto di somministrazione non precisa in che modo le mansioni in concreto assegnate al lavoratore si inseriscano nel complesso dei fattori della produzione aziendale in modo tale da soddisfare esigenze produttive autenticamente temporanee connesse alla «punta di più intensa attività» invocate, piuttosto che esigenze stabili, ipoteticamente svincolate dall'incremento produttivo in esame: nessun riferimento è fatto, in particolare, alle modalità con le quali la mansione di «addetto alla saldatura automatica » si dovrebbe inserire nella specifica unità produttiva sulla quale si riverberi, in qualsivoglia maniera, il prospettato picco produttivo.
La formulazione contrattuale, pertanto, non consente la verifica del collegamento causale che deve necessariamente intercorrere tra la temporaneità delle esigenze tecniche, organizzative e produttive prospettate dalla resistente e le caratteristiche proprie della prestazione lavorativa del ricorrente, verifica che costituisce la ragione del requisito formale previsto dalla norma.
E' pur vero che il contratto di somministrazione, stipulato tra società somministrante e società utilizzatrice ha natura di per sé commerciale,

essendo riconducibile alla tipologia propria del lavoro subordinato il solo rapporto intercorrente tra lavoratore e società di lavoro temporaneo.
E' altrettanto vero, tuttavia, che l'istituto della somministrazione di lavoro a termine presenta sotto il profilo sostanziale le medesime ragioni di tutela che il legislatore sia nazionale che comunitario ravvisa, in generale, nei rapporti di lavoro a tempo determinato, tanto da pretendere che la somministrazione di lavoro a tempo determinato debba essere inderogabilmente assistita dalle ragioni oggettive indicate sub art. 20 comma 4 del d. lgs. n. 276 del 2003, con una eloquente simmetria di formulazione rispetto all'art. 1 comma 1 del d. lgs. n. 231 del 2001.
Ciò vale tanto più nell'ipotesi di cui al caso di specie, ove il contratto di somministrazione di lavoro (successivamente prorogato) è stipulato a termine, trattandosi per altro di forma obbligata con l'entrata in vigore della l. 247/2007, la quale ha in tal modo ulteriormente intensificato le ragioni dell'assimilazione tra le due diverse forme negoziali, piuttosto che quelle della eterogeneità.
Rileva la difesa della resistente che l'assimilazione tra la disciplina del lavoro somministrato e la disciplina del lavoro a termine sarebbe indebita anche sotto il seguente ulteriore profilo: da un lato la normativa sul lavoro a termine richiede che le esigenze oggettive previste dalla legge siano «specificate», dall'altro lato la normativa sul lavoro somministrato richiede che le esigenze medesime siano più semplicemente «indicate». Il Giudice ritiene che la differente opzione semantica operata dal legislatore non sia di per sé argomento sufficiente a ritenere superata la necessità che nel contratto di somministrazione siano indicate con sufficiente livello di determinatezza da un lato le oggettive esigenze produttive, organizzative e gestionali giustificanti la somministrazione, dall'altro lato le caratteristiche proprie delle mansioni assegnate al lavoratore somministrato, così da poter identificare *ex ante* il nesso di strumentalità intercorrente tra queste ultime e le esigenze da soddisfare. Del resto, aderendo ad un'opinione autorevolmente espressa in dottrina, la valorizzazione del diverso valore semantico che nella lingua italiana assumerebbe il verbo "indicare" rispetto la verbo "specificare" non è argomento di pregnanza sufficiente a superare le conseguenze logiche che derivano dall'applicazione dei principi generali di derivazione nazionale e comunitaria regolatori della materia, i quali, come detto, valorizzano in modo particolarmente intenso le ragioni dell'assimilazione tra gli istituti in esame, piuttosto che quelle della dissimilazione.
Inoltre l'interpretazione ora prospettata, individuando in termini di maggior rigore il livello di garanzia formale di specificazione della natura oggettiva e transitoria delle esigenze aziendali, risulta integrare un razionale punto di bilanciamento degli interessi in gioco a fronte del superamento del principio di tassatività delle ragioni giustificatrici del lavoro a termine previsto dalla normativa previgente.

Per altro, l'approssimazione tecnica con la quale il legislatore ha perseguito l'intento di "liberalizzare" il mercato della somministrazione di lavoro è percepibile anche se si considera l'intervento con il quale ha espunto, con l'art. 5 del d. lgs. n. 251 del 2004, l'inciso «con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1» di cui all'art. 20 comma 4 del d. lgs. del 2003. La normativa risultante, infatti, finisce per prescrivere che «in mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore». I requisiti previsti con l'onere della forma scritta, allo stesso tempo, continuano ad essere indicati dal comma 1 del medesimo articolo, compreso quello di cui alla lettera c). Tanto premesso, se si volesse davvero ritenere che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non debbano più essere *ad substantiam* inserite nel contratto di somministrazione a pena di nullità, non si comprenderebbe allora a quale fine l'art. 21 comma 1 continui a prevedere l'onere della forma scritta con riferimento – tra l'altro – alla lett. c), posto che si dovrebbe ammettere che il legislatore nel caso in esame prescriva un onere di forma scritta né *ad substantiam* (in coerenza con l'assunto che qui si critica), né *ad probationem* (non essendo previsto dalla legge). Si verrebbe così a configurare un *unicum* nell'ambito dei principi generali del negozio giuridico.

Per latro verso è lo stesso legislatore a dimostrare di voler assimilare, almeno in parte, le ragioni di tutela sottese da un lato all'istituto della somministrazione di lavoro a termine, dall'altro lato al lavoro a tempo determinato: sia pretendendo che la somministrazione di lavoro debba essere inderogabilmente assistita dalle medesime ragioni oggettive già previste in materia di lavoro a termine *sub* art. 1 comma 1 del d. lgs. n. 231 del 2001, sia prevedendo che la somministrazione di lavoro in favore dell'impresa utilizzatrice avvenga necessariamente a tempo determinato (*ex* l. 247/2007), sia configurando un meccanismo sanzionatorio tale da riversare a carico dell'impresa utilizzatrice (titolare di un rapporto contrattuale di natura di per sé commerciale) la violazione dei requisiti formali e dei presupposti sostanziali previsti dalla legge per il rapporto di somministrazione intercorrente tra soggetti estranei al rapporto di lavoro, sia introducendo quale sanzione, tra le tante astrattamente possibili, proprio quella dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente con il soggetto utilizzatore.

Sotto questo profilo, per altro, questo Giudice ritiene non condivisibile la tesi secondo la quale sarebbe sufficiente che il contratto di somministrazione si basi su ragioni oggettive e non arbitrarie di lavoro stabile, contestando che la temporaneità debba necessariamente essere caratteristica imprescindibile delle esigenze giustificative.

Vi è da dire, in primo luogo, che l'analisi dei principi generali espressi dalla direttiva 99/70/CE consente di osservare che «i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti

di lavoro» subordinato. Ciò significa che se il lavoro a tempo indeterminato è la "regola", l'apposizione del termine rappresenta una "deroga", cosicché la causale economica della forma contrattuale in deroga non può essere la stessa della forma contrattuale «comune». Si impone invece come necessaria, pena l'obliterazione del concetto stesso di rapporto regola-eccezione, la configurazione di strutture negoziali casualmente distinte, tali da individuare due modelli contrattuali infungibili. L'alterità qualitativa intercorrente tra rapporto di lavoro a tempo determinato (anche somministrato) e rapporto di lavoro indeterminato, pertanto, non risiede solamente nella necessaria ricorrenza nel primo delle ragioni giustificative oggettive di cui alla clausola n. 3 comma 1 della direttiva, di cui all'art. 1 comma 1 del d. lgs. del 2001 ed di cui all'art. 20 comma 4 del d. lgs. del 2003 (le quali nulla esclude possano eventualmente sussistere anche in ipotesi di rapporti di lavoro a tempo indeterminato), bensì specificamente nella temporaneità che deve connotare le ragioni oggettive che imprescindibilmente si innestano nella struttura causale del contratto di lavoro a termine.

Del resto, la necessità che la deroga si basi su esigenze economiche ed organizzative qualitativamente peculiari ben giustifica sotto il profilo logico l'obbligo di motivazione imposto dall'art. 1 comma 1 del d. lgs. del 2001 e dall'art. 20 comma 4 del d. lgs. del 2003, il cui inadempimento comporta le sanzioni legislativamente previste: non si comprenderebbe altrimenti per quale ragione assicurare un così penetrante controllo della motivazione se nulla impedisse di stipulare un contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato per ragioni causali qualitativamente omogenee rispetto a quelle sottese al rapporto a tempo indeterminato.

Per altro, se il legislatore avesse davvero voluto escludere la necessaria temporaneità delle esigenze, sarebbe intervenuto specificamente in tal senso, piuttosto che optare in favore della soluzione compromissoria rappresentata dall'inserimento dell'inciso che rimanda «all'ordinaria attività dell'utilizzatore» secondo quanto ora dispone l'art. 20 comma 4 del d. lgs. del 2003. Quest'ultima norma si limita a consentire, di per sé, il ricorso alla somministrazione anche nelle ipotesi – prima escluse – in cui l'impresa miri a soddisfare esigenze temporanee di verificazione anche molto frequente, tali da integrare caratteristiche fisiologiche (ma pur sempre temporanee) dell'organizzazione aziendale.

Infine, questo Giudice ritiene che escludere il presupposto della temporaneità delle esigenze oggettive giustificatrici della somministrazione finirebbe per trasformare in lettera morta il comma 4 dell'art. 20 del d. lgs. del 2003, posto che il lavoro è, come noto, uno tra i molteplici fattori produttivi, e l'assunzione di un lavoratore alle dipendenze dell'impresa è fisiologicamente connessa ad una qualche esigenza di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, salvo inverosimilmente (e un po' bizzarramente) ipotizzare che un certo datore di lavoro proceda ad assunzioni di personale in modo del

tutto capriccioso o voluttuario, o comunque svincolato da concrete esigenze porduttive.

Conclusivamente, questo Giudice ritiene - per altro supportato dal sostegno di parte autorevole della dottrina - che il binomio stabilità/temporaneità delle esigenze economiche del datore di lavoro rappresenti la chiave di volta per valutare la liceità sia dell'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, sia del ricorso alla somministrazione lecita ai sensi del d. lgs. del 2003.

Ciò per altro integra un ulteriore determinante punto di assimilazione tra l'istituto del lavoro somministrato e l'istituto del lavoro a termine

Le argomentazioni sino ad ora svolte, pertanto, inducono a ritenere che la verifica dell'effettiva sussistenza della temporaneità delle esigenze indicate nella causale apposta al contratto di somministrazione non può prescindere dall'esplicitazione formale delle mansioni in concreto assegnate al lavoratore somministrato, al fine di consentire il controllo giurisdizionale - già sul piano preventivo ed astratto - della natura intrinsecamente temporanea dell'attività lavorativa che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Resta sul tappeto un'ulteriore rilevante questione. La difesa della resistente eccepisce che, in ogni caso, il rapporto di lavoro si sarebbe comunque estinto per il fatto che il ricorrente «ha atteso 38 mesi (dal 17.3.2006 all'1.1.2009 prima di impugnare la risoluzione del rapporto di lavoro e mettersi a "completa disposizione per la ripresa dell'attività lavorativa"» (pag. 2 e 3 del ricorso), atteso che l'offerta formale della prestazione risale all'1.10.2009.

Si tratta allora di verificare se quest'ultima circostanza sia elemento di fatto assistito da rilevanza concludente sufficientemente univoca, così come prospettato dalla società convenuta.

Quanto alla questione dogmatica relativa allo scioglimento del vincolo contrattuale per fatti concludenti, questo Giudice condivide l'orientamento giurisprudenziale il quale ritiene che il contratto di lavoro a tempo determinato rispetto al quale si invochi, dopo la scadenza del rapporto, la declaratoria di nullità del termine illegittimamente apposto, può essere dichiarato risolto per mutuo consenso ai sensi dell'art. 1372 comma 1 c.c. anche in presenza non di dichiarazioni espresse, bensì di comportamenti significativi tenuti dalle parti, spettando al giudice del merito la valutazione sulla loro efficacia solutoria alla luce di una valutazione che riguardi il complesso degli elementi di fatto propri del caso concreto (v. Cass. n. 15264 del 2007; n. 12665 del 1997; n. 15403 del 2000; n. 15628 del 2001; n. 8839 del 2002; n. 17674 del 2002; n. 13370 del 2003; n. 13891 del 2004; n. 23554 del 2004). L'analisi del significato concludente della condotta posta in essere dalla parti, per altro, deve fondarsi sul significato attribuibile al comportamento inteso nella sua oggettività, il quale viene assunto dall'interprete alla stregua di veicolo ermeneutico diretto a rivelare la comune volontà delle parti. Ciò non significa, tuttavia, che la comune

volontà delle parti debba essere intesa in termini meramente soggettivistici e psicologici. La volontà negoziale, intesa in termini oggettivi, è quella che si concretizza nel testo contrattuale così come formalizzato dalle parti ovvero, in ipotesi di comportamento al quale si intenda attribuire rilevanza concludente, quella che si concretizza nel significato socialmente riconosciuto della condotta, così come *ab extrinseco* oggettivizzata. Ciò non contrasta con il generale principio volontaristico che conforma la teoria generale del negozio giuridico. L'analisi del significato da attribuire a una determinata condotta concludente non prescinde dalla ricerca della comune volontà della parti. Anzi, in aderenza rispetto agli ormai consolidati principi dell'ermeneutica contrattuale, essa deve tendere proprio alla ricostruzione di tale volontà la quale tuttavia, come detto, deve essere intesa nel significato oggettivo che assiste la rilevanza sociale della stessa. Del resto, le teorie volontaristiche di matrice puramente psicologica hanno tradizionalmente subito la critica di disconoscere la realtà sociale dell'accordo, mentre quelle puramente oggettiviste finiscono per sacrificare al reale intenzione delle parti. Sulla scorta di tali critiche, si è consolidata sia in giurisprudenza che in dottrina la tesi, per così dire mediana, per la quale assume rilevanza la comune intenzione delle parti così come obiettivizzata nell'accordo. L'applicazione di tali principi alla questione ontologicamente affine avente ad oggetto l'analisi del significato del comportamento concludente delle parti, induce l'interprete a ricercare la volontà negoziale alla luce del significato che in dato ambiente socio-economico può attribuirsi ai comportamenti (così come alle dichiarazioni) dei contraenti alla stregua di una valutazione normalmente diligente, vale a dire ragionevole.

Applicando gli enunciati principi al caso di specie, il Giudice ritiene che gli elementi valorizzati dalla difesa della resistente, ed in particolare il rilevante lasso di tempo intercorso tra la scadenza del termine contrattuale e il momento di impugnazione del termine con conseguente costituzione *in mora credendi* del datore di lavoro, consentono di ritenere che le condotte in esame, poste il essere dal ricorrente successivamente all'interruzione del rapporto di lavoro, debbano essere intese come estrinsecazione *per facta concludentia* della volontà estintiva del rapporto di lavoro. Ciò vale in particolare alla luce della durata particolarmente breve che ha avuto il rapporto in contestazione (30 giorni in totale), e della sproporzione rispetto al tempo di attesa intercorso sino al momento di costituzione in mora della resistente.

Quando detto per altro non collide con il principio di imprescrittibilità dell'azione di accertamento della nullità del termine, posto che in questo caso non si fa questione di prescrizione dell'azione, bensì di risoluzione per mutuo consenso del rapporto, che dall'eventuale questione relativa alla prescrizione dell'azione prescinde del tutto.

Alla luce di quanto ora esposto, all'accertata nullità del temine apposto al contratto di cui è causa non consegue il riconoscimento del diritto del ricorrente al ripristino del rapporto di lavoro, né il diritto al risarcimento relativo alle retribuzioni maturate successivamente alla data della costituzione in mora del datore di lavoro.
Ogni altra questione resta assorbita.
Atteso che, pur essendo stato azionato un rapporto di lavoro estinto, è stata pur sempre accertata la nullità della clausola giustificativa della somministrazione, le spese di lite sono compensate.

P.Q.M.

Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa, il Giudice del Lavoro
1) accerta e dichiara la nullità della clausola oppositiva del termine al contratto di somministrazione di lavoro stipulato tra
e in data 16.2.2006;
2) compensa le spese di lite nei rapporti tra il ricorrente e

3) rigetta ogni altra domanda.
Padova, 31.7.2010 13 LUG. 2010
Il cancelliere

Il Cancelliere - C1
Lucia TURRINI

Il Giudice del Lavoro
Dott. Francesco Perrone

Depositata nella Cancelleria del
Tribunale Sez. Lavoro di Padova
il 13/7/10
IL CANCELLIERE
Il Cancelliere - C1
Lucia TURRINI

Per copia conforme all'originale
Padova, 16 LUG. 2010