



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Napoli
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott. Giovanna Picciotti
Alla udienza del 06/10/2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N 15068/2020 R.G. promossa da:

FRANCESCO CURCI, PATALANO LAURA, MONTE BENIAMINO, GIZZI ALBERTO, SCOTTI RESTITUTA, VOLLARO IGLIF, MANZI ANTONIO, IMPAGLIAZZO BEATRICE, DI SPIGNA MICHELE, LUCIDO BALESTRIERE ROCCO, MONTI ELISABETTA, QYRANI ALTIN, ZELANTE RUBEN, con il patrocinio dell'avv. PUCA DOMENICO e MARIA DE ANGELIS, con elezione di domicilio in VIA FASOLARA4, NAPOLI, come da procura in atti;

RICORRENTE

contro:

INPS, con il patrocinio dell'avv. MARIA PIA TEDESCHI, con elezione di domicilio in VIA ALCIDE DE GASPERI,55 NAPOLI;

RESISTENTE

e

REGIONE CAMPANIA, con il patrocinio dell'avv. PASQUALE D'ONOFRIO e ANGELA ACIERNO, con elezione di domicilio in VIA SANTA LUCIA 81, NAPOLI

RESISTENTE

OGGETTO: bonus covid marzo 2020 + integrazione regionale
CONCLUSIONI: come in atti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 22-9-2020, i ricorrenti in epigrafe, premesso di avere lavorato, in regime di somministrazione, con contratto a tempo determinato stagionale presso aziende operanti nel settore del turismo, per i periodi come indicati in ciascuno ricorso, esponevano di avere presentato domanda per l'erogazione del bonus ex art. 29 del 18/2020 per il mese di marzo 2020, successivamente, esteso anche al mese di aprile e maggio 2020, in favore dei lavoratori del settore turismo che avessero involontariamente cessato il rapporto di lavoro nel periodo dall'1-1-2019 al 17-3-2020; che la domanda era stata respinta non sussistendo il requisito della qualità di lavoratore stagionale; che il rifiuto dell'istituto era illegittimo poiché, sebbene assunti da società di somministrazione, la prestazione lavorativa era stata resa in favore di aziende che operavano in settori che rientravano nella classificazione delle attività stagionali; che, inoltre, l'esclusione del beneficio per il personale con lavoro in somministrazione, per il



mezzo di marzo 2020, sarebbe stato in violazione del principio di parità di trattamento con conseguente incostituzionalità dell'art. 29; che, in via successiva, ai sensi del DGR della Campania, n. 170 del 7-4-2020, spettava loro anche l'integrazione ivi prevista, nella misura di € 300,00 per ciascun mese, per i mesi da marzo a giugno 2020, alle medesime condizioni di cui all'art. 29 del d.l. n.18/2020; che avevano ricevuto il pagamento della indennità per il mese di aprile 2020 e, per il mese di maggio 2020, ma nella misura di €400,00 anziché di € 1000,00 come previsto dalla legge.

Tanto premesso adivano il giudice del lavoro del Tribunale di Napoli chiedendo la condanna dell'Inps al pagamento della somma di € 2.200,00 a titolo di indennità per il mese di marzo e per la differenza per il mese di maggio, oltre l'integrazione regionale; il tutto oltre accessori di legge.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituivano l'Inps e la Regione Campania che, con articolate argomentazioni, sostenevano l'infondatezza della domanda di cui chiedevano il rigetto.

La domanda non è fondata e va, pertanto, rigettata nei limiti segnati dalle considerazioni che seguono.

In primis, deve evidenziarsi l'intervenuto pagamento, nelle more del giudizio, della somma di € 400,00 titolo di integrazione dell'indennità maturata per il mese di maggio 2020.

Per tale parte va, pertanto, dichiarata la cessazione della materia del contendere.

Residua l'esame della domanda avente ad oggetto l'indennità per il mese di marzo 2020 ex art. 29 del d.l. n.18/2020.

Opportuno, nel merito, ricordare il quadro normativo di riferimento.

L'art. 29 del d.l. 17 marzo 2020 n. 18, conv. in l. 24 aprile 2020 n. 27, sotto il titolo *"Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali"*, ha previsto che:

"1. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e' riconosciuta un'indennità per il mese di marzo 2020, pari a 600 euro (....)".

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, ha disposto (con l'art. 84, comma 5) che:

"Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 29 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, la medesima indennità pari a 600 euro e' erogata anche per il mese di aprile 2020. La medesima indennità e' riconosciuta ai lavoratori in regime di somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto



di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, ne' di rapporto di lavoro dipendente, ne' di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (comma 5).

“Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, ne' di rapporto di lavoro dipendente, ne' di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e' riconosciuta un'indennita' per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. La medesima indennita' e' riconosciuta ai lavoratori in regime di somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, ne' di rapporto di lavoro dipendente, ne' di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione”(comma 6).

Nodo della controversia è l'interpretazione dell'art. 29 del d.l. 18/2020 e, segnatamente, se nella categoria dei lavoratori stagionali possa ritenersi compresa anche quella dei lavoratori stagionali in regime di somministrazione.

Orbene, anticipando le conclusioni alle quali si intende giungere, si ritiene che l'art. 29 non possa essere inteso in senso estensivo, ricomprendendovi anche i lavoratori che, come i ricorrenti, hanno sottoscritto con un'agenzia di somministrazione un contratto stagionale per l'appartenenza della azienda utilizzatrice al settore del turismo.

Come già ritenuto da altra giurisprudenza di questa sezione lavoro del Tribunale di Napoli (v. sent, 338/2021), dall'esame delle disposizioni indicate emerge che presupposto ai fini del riconoscimento dell'indennità richiesta non è solo la cessazione involontaria del rapporto nel periodo indicato, quanto, innanzitutto, lo svolgere attività lavorativa alle dipendenze di aziende stagionali.

L'interpretazione letterale e sistematica della norma porta, invero, al convincimento che il legislatore abbia considerato quali destinatari dell'art 29 i soli lavoratori con contratto di lavoro stagionale alle dirette dipendenze di imprese operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti balneari.

Non è, infatti, sufficiente, che si tratti di contratto a termine, essendo richiesta *expressis verbis* la specifica condizione che si tratti di lavoro (o, per dirla con le parole del legislatore, lavoratore) stagionale.

In via successiva, il lavoro stagionale deve essere svolto alle dipendenze (*lavoratori dipendenti stagionali*) di aziende operanti nel settore oggetto della tutela statale.

In ordine alla tipologia contrattuale indicata dal legislatore è sufficiente rammentare che i contratti a tempo determinato per le attività stagionali hanno, da sempre, rappresentato un “*corpus*” a sé rispetto alla disciplina dei contatti a termine: ne sono palese testimonianza tutte le normative che si sono succedute negli ultimi 60 anni, a partire dalla legge n. 230/1962 ed al conseguente D.P.R. n. 1525/1963 ed in ultimo il dlgs



81 del 2015 e che sono state volte a creare spazi per una autonomia disciplina del contratto stagionale, in definitiva, sottraendo, per larga parte, i contratti stagionali ai limiti posti per il contratto a termine.

Diversamente, sotto l'altro concorrente angolo di visuale, si pone il contratto di somministrazione, attraverso il quale si instaura il rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione; tale contratto può essere tanto a tempo determinato che indeterminato e, nel primo caso, il riferimento alla stagionalità –elemento del tutto variabile- può venire in rilievo soltanto quale ragione causale del rapporto a termine nell'ipotesi di impiego dei lavoratori presso aziende di quel settore.

Posta la distinzione delle fattispecie contrattuali, la differente terminologia adottata dal legislatore, allorchè afferma che l'indennità spetta a lavoratori "dipendenti" (art.29) piuttosto che a quelli "impiegati" presso imprese utilizzatrici (art. 84) è indice della consapevole volontà di operare una distinzione tra i lavoratori stagionali dipendenti di aziende operanti nel settore del turismo e lavoratori in regime di somministrazione, esclusi, quindi, dal beneficio della indennità per il mese di marzo del 2020.

Significativo, ancora, che, allorchè si è inteso ampliare la sfera dei destinatari ai lavoratori in regime di somministrazione, è sparito il riferimento alla tipologia contrattuale, contratto a termine piuttosto che contratto stagionale.

Unica condizione, nonché tratto comune per entrambe le categorie di lavoratori, è che la prestazione lavorativa sia resa nell'ambito del settore del turismo o degli stabilimenti termali.

E l'esclusione –o meglio l'ampliamento della sfera dei destinatari- trova ragionevole spiegazione nel perdurare della crisi economica legata alla situazione emergenziale, così da, verosimilmente, indurre il legislatore ad estendere il sostegno economico ad una serie di lavoratori precedentemente esclusi ma che, per operare nel medesimo settore di attività, avrebbero potuto trovarsi, con il trascorrere del tempo, in condizioni di difficoltà.

Ulteriore conforto alla opzione interpretativa sostenuta si rinviene nelle disposizioni successive: l'art. 9, co. 1, del D.L. 104/2020, l'art. 15, co. 1, del D.L. 137/2020 e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020 e, infine, l'art.10, co. 1, D.L.41/2021.

Tali norme, nel riconoscere l'indennità anche per i periodi a seguire, hanno mantenuto la distinzione –come in precedenza evidenziata- tra le due categorie di lavoratori.

Non può, poi, omettersi una ulteriore considerazione.

Se il legislatore avesse voluto intendere tra i destinatari dell'indennità ex art. 29 anche i lavoratori stagionali in regime di somministrazione ben avrebbe potuto, con l'art. 84 del d.l. 34/2020, nel momento in cui ampliava la platea dei beneficiari -attraverso l'estensione dell'indennità ai lavoratori in regime di somministrazione- intervenire con una norma interpretativa.

In altri termini, piuttosto che limitarsi a dire, come ha fatto, che *"La medesima indennità e' riconosciuta ai lavoratori in regime di somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali"* ben più facilmente avrebbe potuto chiarire, riprendendo l'incipit del comma 5 dell'articolo 84, che *"Tra i soggetti già' beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 29 sono da intendersi anche i lavoratori in regime di somministrazione,*



impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali”.

Non può, in definitiva che richiamarsi il principio, cardine del ragionamento interpretativo, “*Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*” la cui applicazione conduce all’infondatezza del diritto azionato.

La mancata inclusione dei lavoratori, benchè stagionali, in regime di somministrazione, nell’ambito dell’art 29, determina il rigetto anche dall’ulteriore capo della domanda.

Invero in attuazione del DGR Campania n 170 del 2020 è stato stipulato l’Accordo tra la Regione Campania e l’INPS che all’art 2 prevede che i beneficiari della integrazione siano i lavoratori stagionali del settore Turismo e degli stabilimenti termali di cui all’articolo 29 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano ottenuto dall’INPS, per il mese di marzo 2020, il pagamento dell’indennità di cui all’articolo 29 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Presupposto è, quindi, il diritto all’indennità per il mese di marzo 2020, che, si è già detto, nel caso di specie non sussiste.

La soluzione adottata non incontra dubbi di costituzionalità prospettati dalla difesa dei ricorrenti perché asseritamente in contrasto con l’art 3 della Cost..

Secondo la prospettazione attorea il legislatore dal punto di vista normativo e retributivo ha sempre equiparato i lavoratori dipendenti delle imprese utilizzatrici ai lavoratori somministrati presso le stesse (v. artt. 33 e 35 d.lgs. 81/2015).

Sicchè un diverso trattamento previdenziale si porrebbe in contrasto con l’equiparazione delle categorie che trova, peraltro, fondamento nei principi di diritto eurounitario,

Gli è, tuttavia, che, secondo il consolidato insegnamento della giurisprudenza costituzionale e di legittimità, la determinazione dei tempi, dei modi e della misura delle prestazioni sociali, salvo il limite della ragionevolezza, è comunque rimessa alla discrezionalità del legislatore che può sempre intervenire, con leggi peggiorative, persino su trattamenti pensionistici in corso di erogazione (*ex multis*, Corte Cost. 822/1998 e numerose altre; Cass. 3044/2012; Cass. 9998/2009; Cass. 11947/2005).

Peraltro, non si ravvisa, il *tertium comparationis* che evidenzia un’irragionevole e ingiustificata diversità di disciplina di situazioni uguali.

Invero la estensione dei trattamenti retributivi trova la sua *ratio* nella esigenza di evitare che attraverso la somministrazione il datore di lavoro si sottragga all’applicazione delle normative inderogabili previste per i lavoratori.

Tale equiparazione non è però assoluta, se solo si considera che ai lavoratori in regime di somministrazione presso le aziende che operano nel settore delle attività stagionali non si estendono alcuni diritti dei dipendenti stagionali a termine, quali, ad esempio, il diritto ad essere preferito nell’assunzione presso la medesima azienda per lo svolgimento della



stessa attività lavorativa. Più in generale, le due fattispecie sono, sotto molteplici aspetti, soggette ad affatto diverse discipline (v., ad esempio, circa i limiti quantitativi previsti per le assunzioni, artt. 23 e 31 del d.lgs 81 del 2015).

Esclusa, quindi, la identità delle fattispecie contrattuali, nella specie, poi, non può seriamente dubitarsi della ragionevolezza della scelta legislativa.

La diversità della misura dell'intervento assistenziale trova giustificazione nella differente qualità del datore di lavoro che per i lavoratori come i ricorrenti è un'agenzia interinale, ovverosia una realtà imprenditoriale che solo di riflesso ha subito gli effetti della crisi; tali effetti sono, senza dubbio, stati immediati per le aziende direttamente operanti nel settore del turismo, che –quasi superfluo dirlo- non hanno potuto, sin dall'inizio, svolgere la propria attività per effetto delle chiusure disposte per le esigenze di sicurezza sanitaria.

La domanda, alla luce delle complessive considerazioni, va, pertanto, integralmente respinta.

La novità delle questioni trattate giustifica la compensazione delle spese del giudizio

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, così decide: 1) rigetta il ricorso credito al soddisfo; 2) spese compensate.

Napoli 6-10-2021

il Giudice
Dott. Giovanna Picciotti

