

ORIGINALE



N° 8064/13 SENT.
N° 6301/11 R.G.
N° 59923 CRON.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI LECCE
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Silvia Ferreri, ha emesso, con motivazione contestuale, la seguente

SENTENZA

Ex art. 429 c.p.c.

nella causa iscritta al n.6301/2011 del Ruolo Generale Sezione Lavoro, discussa all'udienza del 5.11.2013, promossa

DA

MICHELI ANTONIO, rappresentato e difeso dall'avv. Vincenzo Matranga con mandato a margine del ricorso.

RICORRENTE

CONTRO

CENTRO SALENTO AMBIENTE S.P.A. con sede in Galatina in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'avv. Stefano Antonica con mandato a margine della memoria difensiva.

RESISTENTE

OGGETTO: Impugnazione contratti a tempo determinato.

FATTO e DIRITTO

(art. 132 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c.)

1. All'odierna udienza di discussione, Micheli Antonio – premesso d'aver lavorato alle dipendenze della ditta CSA S.p.A. con contratti a tempo determinato nei periodi dall'1.11.2007 al 30.11.2007, prorogato al 30.1.2008, dal 22.9.2008 al 22.12.2008 e dal 10.7.2009 al 15.8.2009, per lo svolgimento delle mansioni di operaio netturbino; d'aver impugnato i contratti di lavoro a tempo determinato, in mancanza delle ragioni di carattere oggettivo asseritamente poste a fondamento degli stessi - concludeva perché fosse riconosciuto il suo diritto al ripristino del rapporto di lavoro intercorso con la ditta convenuta sin dalla data di stipulazione del primo contratto, con la condanna della ditta al pagamento della retribuzione spettante in applicazione del CCNL di categoria.

Alla medesima udienza, la ditta convenuta resisteva alla domanda e rilevava la legittimità dei contratti intercorsi con il ricorrente, recanti l'indicazione specifica delle ragioni poste a base delle assunzioni a termine e stipulati in ossequio alla vigente normativa legale e contrattuale. Eccepiva inoltre che, alla scadenza pattuita, il contratto si era risolto per mutuo consenso, considerata la protratta inattività ed il

comportamento complessivo della ricorrente, indicativo del disinteresse alla continuazione del rapporto. Chiedeva quindi il rigetto del ricorso..

2. Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei limiti che risulteranno dall'esposizione che segue.

Quanto all'eccezione di risoluzione per mutuo consenso, va rilevato che, in linea di principio, *"la disdetta intimata dal datore di lavoro al lavoratore per scadenza del termine invalidamente apposto al contratto di lavoro non si configura come licenziamento, nè è soggetta alla relativa disciplina, attesa la specialità della normativa in materia di lavoro a tempo determinato, che ne determina la conversione in contratto a tempo indeterminato; ne consegue che, in tal caso, l'azione proposta dal lavoratore a propria difesa non si configura come impugnazione di licenziamento, nè può invocarne le tutele (reale e obbligatoria), ma come azione di nullità parziale, fatta salva l'ipotesi in cui il datore di lavoro, sul presupposto della conversione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non intimi un vero e proprio licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato"* (Cass. n. 9163/2003, n. 8352/2003).

Tuttavia, se è vero che il lavoratore può rivendicare in qualsiasi momento il suo diritto ad ottenere la declaratoria di nullità del contratto a termine, essendo la relativa azione imprescrittibile, è altrettanto vero che la giurisprudenza della Suprema Corte ha mitigato tale principio, temperando le conseguenze pratiche che derivano dalla sua automatica applicazione in tutti i casi in cui particolari modalità ed atteggiamenti delle parti inducono a ritenere che vi sia stata una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Al proposito, deve richiamarsi l'orientamento giurisprudenziale della Cassazione secondo cui *"nel giudizio instaurato ai fini dell'accertamento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sul presupposto dell'illegittima apposizione al relativo contratto di un termine finale ormai scaduto), per la configurabilità di una risoluzione del rapporto stesso per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dalla conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché alla stregua delle modalità di tale conclusione, del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa volontà comune delle parti medesime di porre fine ad ogni rapporto"*.

In particolare, la fattispecie negoziale della risoluzione consensuale del contratto di lavoro può essere individuata anche in presenza di comportamenti concludenti dei contraenti che appaiono sintomi della inesistenza giuridica del rapporto.

In riferimento all'ipotesi di contratti di lavoro a termine, la Suprema Corte ha ammesso che una lunga interruzione, caratterizzata da un completo disinteresse di entrambe le parti alla prosecuzione del rapporto, possa implicare lo scioglimento per mutuo consenso del rapporto a tempo indeterminato nel quale si è convertito il precedente rapporto a termine illegittimo. Non alla mera inerzia è consentito attribuire effetti negoziali, dovendo il giudice individuare gli elementi (tra cui, principalmente, la lunghezza e le modalità dell'interruzione) che inducono a ritenere perfezionata la fattispecie negoziale (fra le altre Cass. n. 3753/1995)

Quanto all'individuazione del periodo di tempo, superato il quale l'inerzia del lavoratore assume un significato rilevante al fine di ritenere perfezionata la fattispecie della risoluzione del contratto, ritiene il giudicante che il termine di cinque anni dalla cessazione del rapporto sia un parametro temporale corretto entro il quale può presumersi che la mancata reazione da parte del lavoratore sia qualificabile come comportamento concludente idoneo a ritenere sussistente la volontà risolutoria.

Nella specie, tra le parti in causa sono intervenuti vari contratti di lavoro a termine, il primo dei quali è stato sottoscritto il 31.10.2007.

Il primo atto con il quale il ricorrente ha manifestato la volontà di continuare il rapporto è individuabile nel ricorso giudiziario, depositato il 27.5.2011. Quindi, in considerazione del periodo di tempo trascorso tra la conclusione di fatto del rapporto ed il momento in cui il lavoratore ha manifestato la volontà di proseguire il rapporto e di considerarlo a tempo indeterminato, deve escludersi la risoluzione consensuale del rapporto.

Ciò posto, il ricorrente è stato assunto dalla ditta C.S.A. S.p.A. con contratti a tempo determinato per lo svolgimento delle mansioni di operaio.

Il ricorrente ha eccepito l'illegittimità del contratto a termine stipulato il 31.10.2007 per l'assenza della sua ragione legittimante, richiedendo in via giudiziaria la declaratoria di nullità del contratto e la trasformazione del rapporto lavorativo a tempo indeterminato. In relazione a tale allegazione da parte del lavoratore, grava sul datore di lavoro l'onere di provare in concreto la sussistenza dei motivi che, ai sensi del D. Lgs. n. 368/2001, legittimano il ricorso al lavoro a termine.

Invero, la fattispecie è disciplinata dal D. Lgs. n. 368/2001, che ha espressamente abrogato la legge n. 230/1962, l'art. 23 della legge n. 56/1987, l'art. 8 bis della legge n. 79/1983 e *"tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili"*.

Con la nuova disciplina del D. Lgs. n. 368/2001, non è venuto meno il principio generale per cui il contratto a termine rimane possibilità ammessa in via di eccezione rispetto alla regola del rapporto a tempo indeterminato, conservando la conversione a tempo indeterminato di contratti a termine stipulati in violazione di disposizioni imperative di legge (art. 1419 comma 2 c.c.).

In linea di principio, anche alla luce della normativa comunitaria di cui la norma italiana è attuazione, la legittima applicazione del termine a un rapporto di lavoro presuppone che il datore di lavoro indichi specificamente le ragioni che la giustificano e, in sede giudiziaria, provi l'effettiva ricorrenza in fatto delle esigenze che legittimano la deroga al principio generale per cui l'ordinario rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, nonché il nesso eziologico tra tali esigenze e la stipulazione del singolo contratto a termine.

In base all'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001, infatti, le ragioni oggettive che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato devono essere specificamente individuate nel contratto in modo tale che sia accertabile il nesso causale fra tali ragioni e la temporaneità dell'assunzione del lavoratore.

Secondo la normativa richiamata, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro é consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (art.1 comma 1); in generale, le "ragioni tecniche" possono verificarsi nell'ipotesi di assunzione di personale specializzato o in possesso di particolari attitudini per l'espletamento di specifiche mansioni che i dipendenti stabili non siano in grado di svolgere; le "ragioni produttive ed organizzative" possono riguardare ipotesi di particolari e temporanee situazioni di mercato, non superabili con il normale organico; le "ragioni sostitutive" attingono alla necessità di sostituire lavoratori stabili temporaneamente assenti.

Considerata l'ampiezza della clausola generale di cui all'art.1, il controllo sul legittimo utilizzo del contratto a termine deve essere finalizzato alla verifica della effettiva sussistenza e coerenza delle ragioni addotte a giustificazione dell'apposizione del termine, senza poter effettuare una valutazione di merito dell'opportunità di tale scelta.

L'esigenza di specificare nel contratto le ragioni introducono un obbligo motivazionale specifico che si risolve nel dare concretezza alle enunciazioni astratte dell'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001 e quindi nel descrivere la causa dell'apposizione del termine. Esso deve realizzarsi attraverso la descrizione delle ragioni concrete che sorreggono la temporaneità della prestazione, individuando il nesso causale tra tale ragione oggettiva e l'assunzione temporanea.

Applicando tali regole alla fattispecie in esame, deve ritenersi che il contratto di lavoro intercorso fra le parti sia affetto da nullità parziale, stante l'inefficacia della clausola del termine finale. Infatti la società convenuta nulla ha precisato in ordine alle concrete ragioni che hanno condotto all'assunzione a tempo determinato dell'istante nel periodo in esame, né ha indicato i motivi dell'assunzione e dell'impiego temporaneo con riguardo alla realtà lavorativa in cui il dipendente è stato inserito, se non attraverso la mera ripetizione delle previsioni astratte, comunque rapportate al contratto successivamente intercorso fra le parti.

In sostanza, il datore avrebbe dovuto spiegare quale esigenza tecnica od organizzativa intendeva realizzare con quella specifica assunzione e quali fossero le ragioni che consentivano di definire quella esigenza oggettivamente temporanea.

Il mancato rispetto dell'obbligo di motivazione comporta che la clausola del termine sia priva di effetto per difetto della forma scritta *ad substantiam*.

Pertanto, la stipulazione del contratto a termine si converte automaticamente in un contratto a tempo indeterminato in applicazione dell'art. 1419 comma 2 c.c., a nulla rilevando l'accettazione della clausola da parte del lavoratore, trattandosi di situazione non disponibile da parte del lavoratore stesso.

Alla stregua delle considerazioni che precedono, in mancanza dei requisiti di legge, l'atto si reputa fin dall'inizio come un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rimuovibile soltanto con il recesso del datore per giusta causa o giustificato motivo, nella specie inesistente.

3. Quanto alle conseguenze patrimoniali, deve essere presa in considerazione la domanda di risarcimento

del danno da illegittima interruzione del rapporto di lavoro da rapportare alle disposizioni contenute nell'art. 32 della legge 4.11.2010, n. 183. L'art. 32 prevede che *"nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604"* (comma 5). *"Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile"* (comma 7).

L'art. 32 comma 7 della legge citata consente alle parti di *"integrare la domanda"* ai soli fini della determinazione dell'indennità di cui ai commi 5 e 6.

Ritiene il giudicante che il disposto della norma debba essere interpretato nel senso che, fermo restando la conversione del rapporto, l'indennità risarcitoria si sostituisca alle retribuzioni maturate dal lavoratore tra la data di cessazione del rapporto a quella di effettiva riammissione in servizio. L'indennità deve quindi considerarsi onnicomprensiva, ma non sostitutiva del diritto del lavoratore alla riammissione in servizio, con l'effetto che il lavoratore vittorioso in giudizio conserva il diritto alla riammissione in servizio (con mitigazione degli effetti di diritto comune solo *ex nunc*) ed ha diritto alle retribuzioni a far data dal momento della sentenza (per il caso in cui il datore non lo riammettesse di fatto in servizio).

La suindicata interpretazione è stata avallata dalla Corte Costituzionale che, con sentenza n. 303/2011, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 32 commi 5, 6 e 7.

Nella specie, considerato che comunque il ricorrente avrebbe potuto domandare, introducendo un giudizio di lavoro, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dal contratto a termine del 31.10.2007; che egli ha proposto ricorso giudiziario solo nel 2011; tenuto conto altresì della breve durata del rapporto di lavoro intercorso, si ritiene di contenere l'indennità risarcitoria nella misura di tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria fino al soddisfo.

A cagione della soccombenza, la società convenuta deve essere condannata a rimborsare in favore della controparte le spese del giudizio, con distrazione.

P.T.M.

IL GIUDICE DEL LAVORO

Disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

- dichiara la nullità del termine apposto al contratto di lavoro sottoscritto dalle parti in data 31.10.2007 e la conversione dello stesso in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- condanna la ditta C.S.A. S.p.A. con sede in Galatina in persona del legale rappresentante pro-tempore al ripristino funzionale del rapporto medesimo ed al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura di tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria fino al soddisfo;
- condanna la società resistente al pagamento in favore del ricorrente delle spese processuali, con distrazione in favore dell'avv. Vincenzo Matranga, liquidate in complessivi € 1.200,00, oltre IVA e CPA come per legge.

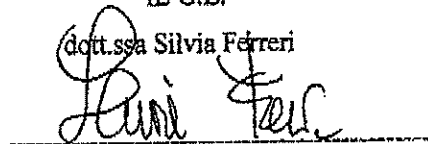
Lecce, 5.11.2013

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO F2
(Sergio GERARDI)



IL G.L.

dott.ssa Silvia Ferreri



Depositato in Cancelleria
il 5 NOV. 2013

oggi

IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO F2
(Sergio GERARDI)

