

N. 2465/20 R.G.L.



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

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa
da

TOSCANO Antonio

con l'Avv. G. Pelazza e l'Avv. M.E. Pelazza del Foro di Milano, elettivamente domiciliato presso lo Studio dei difensori in Milano, via Melzi d'Eril n. 38

- RICORRENTE -

contro

AMSA s.p.a

con l'Avv. Damoli, l'Avv. Pisa e l'Avv. Togni del Foro di Verona e l'Avv. Limatola del Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'Avv. Limatola in Milano, via Privata Cesare Battisti n. 2

- RESISTENTE -

Oggetto: contratti di lavoro a tempo determinato, proroghe e regime transitorio

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO

con ricorso depositato il 10 marzo 2020, Antonio TOSCANO conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – AMSA s.p.a. per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

“Voglia il Tribunale di Milano, rejeictis contrariis:

a) Dichiarare, in via preliminare, che il contratto 28.06.2017 si è trasformato in contratto a tempo indeterminato ex art. 1 DL 87/2018 come convertito con legge 96/2018.

b) Dichiarare, nel merito, la nullità, ex artt. 1418-1343 e 1344 cc, dei termini apposti al contratto di lavoro de quo, ed alle successive (pretese) proroghe, ovvero, ancora, dichiararne la nullità





e/o illegittimità per violazione dell'art. 11 CCNL 17.06.2011 dei Servizi Ambientali, nonché per violazione della forma prevista dal CCNL de quo ad substantiam actus (art. 1352 c.c.).

c) Conseguentemente dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il ricorrente ed AMSA spa a decorrere dal 4 luglio 2017, ovvero da quell'altra data che risulterà conforme a giustizia.

d) Condannare AMSA spa, in persona del legale rappresentante protempore, a reimmettere il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32 punto 5 L. 183/2010, da determinarsi nel massimo sulla base della retribuzione globale di fatto pari, s.e. e o., ad € 2.031,30 (1.741,12 x 14:12 – cfr. busta paga gennaio 2020)), ovvero l'indennità risarcitoria ex art. 28 c. 2 DLgs n. 81/2015, anch'essa da determinarsi nel massimo”.

Con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente in giudizio AMSA s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, all'udienza del 5 agosto 2020 il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Pacifico in causa, Antonio TOSCANO è stato assunto da AMSA s.p.a. con contratto di lavoro a tempo determinato e originaria decorrenza dal 4 luglio 2017 al 20 agosto 2017 (doc. 1, fascicolo ricorrente): il suddetto contratto è stato successivamente oggetto di tre proroghe alla scadenza delle quali, dopo complessivi 32 mesi, il rapporto di lavoro si è definitivamente risolto (doc. 1, fascicolo ricorrente).

Con il presente giudizio, Antonio TOSCANO lamenta l'illegittimità dell'ultima proroga per violazione della previsione di cui all'art. 1 D.L. 87/2018, per come convertito con Legge 96/2018; eccepisce, inoltre, che l'ultima proroga sarebbe illegittima anche in ragione dell'adibizione a mansioni differenti rispetto a quelle previste in contratto. Sotto un profilo di ordine generale, poi, lamenta che tanto il contratto quanto le proroghe non fossero correlati a esigenze partecipative del carattere della temporaneità.





Tanto premesso, richiamata la giurisprudenza – anche comunitaria – in tema, la disciplina in materia di frode alla legge e le previsioni di cui al contratto collettivo di riferimento, il ricorrente ha concluso come sopra precisato.

*

Il ricorso non può essere accolto.

La vicenda che qui ci occupa rientra, *ratione temporis*, nella disciplina di cui al Decreto Legislativo 81/2015.

In particolare, stipulato il 28 giugno 2017, con decorrenza 4 luglio 2017, il contratto di assunzione a tempo determinato trovava la propria disciplina nell'originario art. 19 D. Lgs. 81/2015 che stabiliva che *“1. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi. 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. 3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché' di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. 4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. 5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi”*.





La disciplina di riferimento prevedeva, peraltro, all'art. 21, che *“1. il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti...”*.

E' documentale che il contratto a termine di Antonio TOSCANO sia stato prorogato una prima volta il 24 luglio 2017 sino al 31 luglio 2017 (doc. 2, fascicolo ricorrente), una seconda volta il 20 dicembre 2017 sino al 31 ottobre 2018 (doc. 3, fascicolo ricorrente) e, infine, il 26 ottobre 2018 sino al 29 febbraio 2020 (doc. 3, fascicolo ricorrente).

La prima e seconda proroga rientrano nella disciplina di cui all'art. 21 D. Lgs. 81/2015 nella sua versione originaria, già sopra richiamata, e risultano quindi senz'altro legittime.

Relativamente alla terza proroga, deve rammentarsi che, con l'art. 1, co. 1, D.L. 87/2018, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2018, il Legislatore è intervenuto sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: *“1. al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: 0a) all'articolo 2, comma 2, dopo la lettera d-bis) è aggiunta la seguente: “d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74”»; a) all'articolo 19: 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»; 1-bis) dopo il comma 1 è inserito il seguente: “1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi”; 2) al comma 2, primo e terzo periodo, la parola «trentasei» è sostituita dalla seguente: «ventiquattro»; 3) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di*





lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi»; *b) all'articolo 21: 1) prima del comma 1, è inserito il seguente: «01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1»; 2) al comma 1, la parola «trentasei», ovunque ricorra, è sostituita dalla seguente: «ventiquattro», la parola «cinque» è sostituita dalla seguente: «quattro» e la parola «sesta» è sostituita dalla seguente: «quinta»; c) all'articolo 28, comma 1, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni».*

Con il comma secondo del medesimo art. 1, in punto di efficacia temporale, si è stabilito che *“le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.*

E' sulla base delle suddette previsioni che deve essere verificata la legittimità della terza proroga.

In forza di quanto pattuito il 20 dicembre 2017, la seconda proroga *inter partes* sarebbe giunta a scadenza proprio il 31 ottobre 2018; volendo garantire la prosecuzione del rapporto, le parti avrebbero avuto due distinte soluzioni: disporre la proroga del contratto di lavoro in corso, ovvero procedere con un rinnovo del contratto.

Dal punto di vista degli effetti, si tratta di due soluzioni oltremodo differenti.

Con il rinnovo del contratto, le parti – a seguito della naturale scadenza del primo contratto a termine, per come originariamente prorogato – avrebbero dovuto stipulare, nel rispetto dei tempi di cui all'art. 21, co. 2, D. Lgs. 81/2015, un nuovo contratto di assunzione a tempo determinato in ossequio alle previsioni di cui all'art.





21 per come modificate dall'art. 1, co. 1, lett. b), pt. 1), D.L. 87/2018, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2018.

L'unico modo di consentire, per contro, la prosecuzione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità era disporre – come nel caso di specie – la modifica della scadenza del contratto prevista con la proroga del 20 dicembre 2017 prima, ovviamente, che la stessa potesse maturare i propri effetti.

Per garantire l'ulteriore slittamento della scadenza dell'originario contratto di lavoro a tempo determinato senza interruzioni, pertanto, la proroga doveva necessariamente intervenire entro il 31 ottobre 2018, e non poteva che rientrare nella regolamentazione previgente in ragione del regime transitorio disposto con l'art. 1, co. 2, D.L. 87/2018.

Alla luce di quanto appena evidenziato, risulta erroneo l'assunto del ricorrente nella parte in cui ha inteso ricondurre la terza e ultima proroga alla disciplina dell'art. 21 D. Lgs. 81/2015 per come riformato dal Decreto Dignità.

*

Parte ricorrente insiste sull'illegittimità della terza proroga anche in quanto sarebbe stato assegnato a mansioni differenti, con la conseguenza che quella del 26 ottobre 2018 non potrebbe essere considerata una proroga dell'originaria pattuizione, ma costituirebbe un nuovo contratto, *rectius*, un rinnovo.

L'argomentazione deve essere disattesa.

Come anticipato, il rapporto di lavoro rientra integralmente nel regime della acausalità stabilita dal Decreto Legislativo 81/2015: nell'ambito di un regime in cui l'unico limite al ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito dalla durata complessiva della relazione lavorativa e dal limite quantitativo delle proroghe, non vi è modo di affermare che lo *jus variandi* datoriale debba intendersi limitato.

Il venir meno della necessità di una ragione giustificatrice l'apposizione del termine non consente alcuna indagine sotto il profilo del rapporto tra assunzione, nesso di causalità e mansioni.

*

Ciò posto, considerato che il rapporto *de quo* è stato oggetto di tre proroghe che hanno coperto un arco temporale complessivo di 32 mesi, deve affermarsi la





legittimità dello stesso in quanto conforme alle prescrizione dell'art. 21 D. Lgs. 81/2015 *ratione temporis* applicabile.

La conformità alle prescrizioni di legge non consente, peraltro, di concludere per la ricorrenza di un'ipotesi di frode alla legge: la proroga è stata disposta – del tutto legittimamente – entro l'unico termine possibile, termine fisiologicamente ricompreso nel regime transitorio.

*** * ***

Antonio TOSCANO lamenta, da ultimo, la violazione delle previsioni di cui all'art. 11 C.C.N.L. Federambiente: l'«*Accordo europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atte a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali... E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali...*».

Sennonché, in proposito, si condivide integralmente quanto già osservato da questo Tribunale con sentenza 16 maggio 2019, n. 84, circa il fatto che «...*il contenuto dell'art. 11 del CCNL Federambiente non può che essere letto ed interpretato se non in rapporto alla data di sottoscrizione del medesimo – maggio 2013 – e, quindi, in un momento in cui, come detto, la regola "generale" posta dall'art. 1 del D. Lgs. 368/01, ai fini della legittimità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, imponeva la sussistenza e l'individuazione di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro". Era poi rimessa all'autonomia delle parti sociali la possibile individuazione di tali ragioni alla luce delle specifiche peculiarità del singolo settore, ovvero la possibilità di prevederne di aggiuntive, in tutti quei casi in cui non trovasse applicazione il contratto "acausale", introdotto, se pur in casi limitati, dalla Legge Fornero. A ciò si aggiunga che il legislatore del 2014 non ha attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di deroga in merito alla portata e al contenuto dell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 34/2014. Sul punto, a conferma, si è già espresso anche questo Tribunale con la sentenza n. 3439/2015, poi confermata dalla Corte d'Appello, affermando che: "Quanto al CCNL di settore, si osserva, da un lato, che l'art. 11 è stato sottoscritto nel maggio 2013, vale a dire in un'epoca in cui il principio generale posto dall'art. 1 del D. Lgs. 368/2001, era*





quello per cui, ai fini della legittimità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, occorre la sussistenza e l'individuazione di *“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”*. Era poi rimessa all'autonomia delle parti sociali la possibile individuazione di tali ragioni, alla luce delle specifiche peculiarità del singolo settore, ovvero la possibilità di prevederne di aggiuntive. Il D.L. 20 marzo 2014 n. 34 ha peraltro abrogato integralmente la disciplina di cui al D. Lgs. 368/2001 per cui dal 20 maggio 2014, data di entrata in vigore della legge 16 maggio 2014, n. 78 di conversione del menzionato decreto, l'apposizione di un termine al contratto di lavoro non soggiace più alla necessaria sussistenza del detto requisito. (...) Le previsioni di cui all'art. 11 del CCNL di settore debbono, dunque, considerarsi non operative a far data dal 20 maggio 2014, a seguito del citato intervento legislativo, stante che le stesse si pongono in contrasto con la norma di legge”.

*** * ***

Per questi motivi, il ricorso non può essere accolto.

La presenza di orientamenti giurisprudenziali difformi giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

rigetta il ricorso.

Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Riserva il deposito della motivazione a 60 giorni.

Milano, 5 agosto 2020

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO

