

LAVORO



N° 6602/06 R.G.
N° 1016 CRON.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 16.3.07

SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

nella persona della dott.ssa Giovanna Beccarini Crescenzi, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunziato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al nr. 6452 R.G. 2006 di questo Ufficio promossa da

BRAMBILLA ANDREA ROBERTO, con il proc. dom. avv. A., Pagliarello, Via Parravicini, n. 2, Monza

RICORRENTE

contro

POSTE ITALIANE SPA, in persona del legale rappr.te pro tempore, con il proc. dom. avv. S. Trifirò, Via S. Barnaba 32, Milano

CONVENUTA

Oggetto: Impugnazione del contratto a termine

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato il 6.9.2006 Brambilla Andrea Roberto ha convenuto in giudizio Poste Italiane s.p.a. chiedendo, previa la declaratoria della nullità del termine finale apposto al contratto di lavoro stipulato *inter partes*, l'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dall'1.10.2006, con conseguente riammissione in servizio e pagamento delle retribuzioni maturate dalla data di scadenza del termine o dalla diversa ritenuta di giustizia e fino alla riassunzione in servizio. A sostegno delle domande proposte, il ricorrente, premesso che con contratto stipulato il 30.9.2006 era stato assunto a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo correlate alla specifica esigenza di provvedere alla sostituzione del personale addetto al servizio di recapito presso Polo Logistico Lombardia, assente nel periodo dal 01.10.2005 al 31.1.2006, ha in particolare eccepito la non specificità della clausola in questione e, conseguentemente, la sua illegittimità, contestando comunque la ricorrenza dei presupposti per procedere all'assunzione precaria.

Ritualmente costituitasi, la convenuta ha contestato la fondatezza delle avverse pretese, deducendo la piena legittimità della clausola alla stregua della disciplina contenuta nel d. lgs. 368\2001 e la concreta ed effettiva sostituzione da parte del ricorrente di personale addetto all'UDR di Monza, assente per ferie, malattia, infortunio, permessi, ecc.. In subordine ha eccepito la nullità dell'intero contratto quale conseguenza della eventuale nullità della clausola relativa all'apposizione del termine, ai sensi dell'art. 1419 c.c., osservando che la società non avrebbe concluso il negozio se non sul presupposto della sua natura di contratto a tempo determinato; in ulteriore subordine la convenuta ha rilevato che il pagamento delle retribuzioni successive alla scadenza del termine poteva conseguire solo all'offerta delle prestazioni da parte del lavoratore ed alla *mora accipiendi* da parte del datore di lavoro e che dal relativo importo andava comunque dedotto l'*aliunde perceptum*. Poste Italiane s.p.a. ha pertanto chiesto il rigetto del ricorso.

All'udienza del 14.3.2007, prodotta dal ricorrente documentazione attestante la permanenza dello stato di disoccupazione nel periodo successivo alla scadenza del termine, la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'art. 1 del d. lgs. 368\01 applicabile alla fattispecie in esame ed espressamente richiamato nella lettera di assunzione prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo (art. 1, I comma), il II comma della citata disposizione prevede, poi, il requisito della forma scritta *ad substantiam*, estesa alla specifica indicazione delle ragioni dell'assunzione a tempo determinato, salvo che per i rapporti occasionali di durata non superiore a 12 giorni. L'indicata previsione induce, in primo luogo, a concludere per il permanere della natura eccezionale del rapporto di lavoro a tempo determinato, che non può essere viceversa esclusa per la mera mancata riproduzione nel nuovo testo della disposizione contenuta nell'art. 1, I comma, della legge n. 230\62. Il tenore dell'art. 1, II comma, del d.lgs. 368 porta, inoltre, ad escludere che la clausola contenuta nel contratto in esame sia idonea a



soddisfare il requisito di specificità delle ragioni atte a giustificare l'apposizione del termine. Infatti, pur non richiedendosi l'indicazione in contratto dei nomi dei lavoratori da sostituire, è indubbio che il riferimento al personale addetto al servizio di recapito del Polo Logistico Lombardia, avente come è notorio un numero davvero consistente di addetti, e le non meglio determinate ipotesi di assenza idonee a rientrare nella generica formula adottata dalla convenuta non consentono in alcun modo di individuare le effettive motivazioni che sottostanno all'assunzione precaria. Né assume rilievo la circostanza che il ricorrente sia stato assegnato all'UDR di Monza e che questo comune sia indicato nel contratto come quello in cui, di norma, dovrà essere resa la prestazione, posto che la motivazione addotta a sostegno dell'apposizione del termine non riguarda il suddetto ufficio, ma, genericamente, il Polo Logistico Lombardia e i suoi addetti al recapito.

Deve, conseguentemente, escludersi che sia stato rispettato il requisito della forma scritta *ad substantiam* in relazione alla specifica indicazione delle ragioni sottostanti all'apposizione del termine, venendo in tal modo vanificato il fine cui tende siffatta previsione, ovvero quello di consentire di accertare la veridicità delle ragioni che hanno indotto il datore di lavoro all'assunzione precaria, verifica che sarebbe possibile solo in presenza di motivazioni specificamente indicate nello scritto *ad substantiam*.

Rileva la convenuta che l'accertata nullità del termine determinerebbe la nullità dell'intero contratto, ai sensi del I comma dell'art. 1419 c.c. in quanto l'art. 1, comma 1, l. n. 230 del 1962 è stato abrogato dall'art. 11 d. lgs. n. 368 cit., che dunque non contiene una espressa regola per la quale il contratto si reputa a tempo indeterminato salvo le previste eccezioni.

Osserva a riguardo il giudicante che il II comma dell'art. 1 del d.lgs. 368 prevede che l'apposizione del termine è priva di effetto nel caso in cui non risulti da atto scritto che contenga anche la specificazione delle ragioni di cui al comma I e tale ipotesi ricorre nella specie, come si è sopra osservato. In tal caso, dunque, il contratto di lavoro è a tempo indeterminato, sia se la stipulazione del termine era consentita, sia se non lo era.

Peraltro, pur in difetto di un'espressa disposizione analoga a quella contenuta nell'art. 1, I comma, legge n. 230\62, diverse conseguenze non potrebbero ragionevolmente conseguire all'accertamento dell'assenza di giustificazione del termine, regolarmente risultante invece da atto iscritto. A tale ultimo proposito va considerato, innanzi tutto, quanto sopra si è osservato circa la permanenza della natura eccezionale del rapporto di lavoro a tempo determinato e va inoltre tenuto presente che l'art. 1 del d. lgs. 368\01 assolve ad una funzione protettiva del lavoratore, quale soggetto debole. Tale funzione sarebbe del tutto frustrata seguendo l'interpretazione data dalla convenuta, posto che la dichiarazione di nullità dell'intero contratto per effetto della nullità della singola clausola si risolverebbe a danno dello stesso soggetto a tutela del quale è stata prevista la norma inderogabile del requisito formale ai fini della validità del contratto. Inoltre seguendo l'indicata impostazione si verrebbe a sostenere che la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato con diverse decorrenze si avrebbe, ai sensi dell'art. 5 d. lgs. 368, in ipotesi in cui, pur essendo legittima l'apposizione del termine, si verificasse una proroga del rapporto o la riassunzione entro un certo periodo e che analoga conseguenza andrebbe invece esclusa nell'ipotesi in cui fin dall'origine del rapporto non sussistevano le condizioni atte a legittimare l'assunzione precaria. Al contrario la disciplina contenuta nell'art. 5 citato e le decorrenze da essa fissate per la trasformazione del contratto a tempo indeterminato si giustificano proprio per il sopraggiunto venir meno dei presupposti per l'apposizione del termine. Alle considerazioni innanzi svolte, si aggiunge la necessità d'interpretare la normativa in sintonia con la legislazione comunitaria e con la direttiva cui il d. lgs. 368 ha dato attuazione. Va in particolare tenuto conto della clausola di *non regresso* in base alla quale *l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso* (clausola 8, comma 3, dell'accordo europeo allegato alla direttiva e costituente parte integrante della stessa). Come si voglia intendere l'anzidetta regola, se riferita alla complessiva tutela offerta dalla nuova

normativa o a singoli aspetti della stessa, è certo che non può sostenersi che la disciplina contenuta nel d. lgs. in esame comporti il venir meno del contratto in caso di inosservanza delle disposizioni che consentono l'apposizione del termine, discendendo da siffatta interpretazione un drastico ed indubbio abbassamento del livello di tutela del lavoratore.

In conclusione, per tutte le considerazioni susposte, va dichiarato che tra le parti intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dall'1.10.2006, con conseguente condanna della convenuta al ripristino del rapporto di lavoro. Aderendo alla giurisprudenza prevalente della Suprema Corte che esclude l'assimilazione della scadenza del contratto a termine illegittimo ad un licenziamento e che individua l'azione proponibile in tal caso in quella diretta all'accertamento della permanenza del rapporto oltre il termine, con le normali conseguenze risarcitorie, va riconosciuto il diritto del ricorrente al pagamento delle retribuzioni per il periodo successivo all'offerta della prestazione e in conseguenza della *mora accipiendi* del datore di lavoro e quindi dal 2.5.2006, tenuto conto della data di ricezione della richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione (doc. 6 attoreo), contenente l'offerta delle prestazioni. Le retribuzioni vanno determinate facendo riferimento al parametro mensile della retribuzione riferibile all'inquadramento contrattuale riconosciuto nel contratto a termine pattuito, oltre alle mensilità aggiuntive e ad ogni elemento retributivo previsto dal contratto collettivo del settore e sono pari a € 1449,15 mensili, comprensivi di ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità secondo quanto indicato dal ricorrente e non contestato dalla convenuta e documentato dalle buste paga prodotte. Sui relativi importi spettano altresì al ricorrente la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Si precisa a riguardo che dalle dichiarazioni rese dal ricorrente nel corso dell'interrogatorio libero e dall'ulteriore documentazione prodotta dalla parte all'udienza di discussione, non oggetto di alcuna contestazione da parte della convenuta, risulta che Brambilla è rimasto disoccupato nel periodo successivo alla scadenza del termine apposto al contratto per cui è causa.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

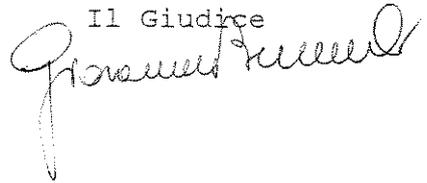
P.Q.M.

Il Giudice,

dichiara la nullità del termine finale apposto al contratto stipulato tra le parti; accerta l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il ricorrente e Poste Italiane s.p.a. a decorrere dall'1.10.2005; condanna la convenuta a riammettere il ricorrente nel posto di lavoro ed a pagarli le somme corrispondenti alle retribuzioni medio tempore maturate dal 2.5.2006 fino al ripristino del rapporto, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo; condanna la convenuta a rifondere all'attore le spese di lite, liquidate in € 25,00 per spese, € 500,00 per diritti ed € 950,00 per onorari, oltre IVA e CPA.

Milano, 14.3.2007

Il Giudice



Depositate nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

26 MAR. 2007

IL CANCELLIERE

