



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa SILVIA RAVAZZONI in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 9290/ 2019R.G. promossa da:

(C.F.) con il patrocinio degli avvocati Mario Fezzi,
Maurizio Borali e Simone Perego e presso il loro studio elettivamente domiciliato in Milano, Viale
Piave n. 12 **ricorrente**

contro:

S.p.a. (cod. fisc./p. iva:), in persona del legale rappresentante *pro tempore* ing.
, con il patrocinio degli avv.ti Claudio Damoli, Enzo Pisa, Enrico Togni del
Foro di Verona e l'avv. Alessandro Limatola, ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo
in Milano, Via privata Cesare Battisti, n. 2, giusto mandato a margine della memoria di costituzione
convenuta

Oggetto: impugnazione contratti a termine – ricostituzione del rapporto

Conclusioni: come in atti

Sulla base della seguente

MOTIVAZIONE

In fatto:

Con ricorso depositato il 2.10.2019, ha adito codesto Tribunale chiedendo di
"accertare e dichiarare che dall'1.6.2017 (ovvero dalla diversa data ritenuta di giustizia) tra le parti si
è costituito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; conseguentemente: a)
accertare e dichiarare la nullità del termine apposto (e successivamente prorogato) all'ultimo

pagina 1 di 7



contratto stipulato tra le parti; b) accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità dell'estromissione dell'esponente dal posto di lavoro disposta in data 31.3.2019; conseguentemente, ordinare alla convenuta di riammettere in servizio il signor _____, condannandola altresì al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 28 comma 2, D.Lgs. 81/2015, nella misura massima prevista dalla legge (ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia), sulla base della retribuzione mensile di € 1.549,42= (o sulla base della diversa retribuzione mensile ritenuta di giustizia), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo...".

A fondamento della domanda ha allegato di aver lavorato alle dipendenze della convenuta, dal 22.4.2015 al 31.3.2019, in forza di diversi contratti a termine conclusi per lo svolgimento della stessa mansione (operatore attività di spazzamento e/o raccolta) e che il termine apposto all'ultimo contratto di lavoro è stato prorogato due volte.

Giusto con riguardo a quest'ultimo profilo, ha lamentato che la seconda proroga, avente decorrenza dall'1.11.2018, sarebbe stata disposta in assenza di alcuna valida motivazione nonché in contrasto alla normativa europea sull'utilizzo del contratto a termine.

Per l'effetto il ricorrente ha contestato l'estromissione dal posto di lavoro avvenuta in data 31 marzo 2019 (ovvero alla scadenza del termine apposto all'ultima proroga del contratto di lavoro) e chiesto, oltre all'immediata riammissione in servizio, l'indennità ex art. 28 c. 2 D.Lgs. 81/2015.

Con memoria ritualmente depositata si è costituita la convenuta eccependo l'intervenuta decadenza (parziale) del ricorrente dall'impugnazione dei contratti a termine e comunque contestando integralmente nel merito la domanda avversaria, di cui ha chiesto il rigetto.

Esperito il tentativo di conciliazione con esito negativo la causa, stante la sua natura documentale, disposta la discussione in data 16.6.2020 è stata decisa come da dispositivo alla cui lettura le parti hanno richiesto di essere esentate, secondo le disposizioni di cui al punto 8 pag. 6 del Protocollo siglato in data 4.5.2020 dalla Presidenza del Tribunale di Milano e dal Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Milano.

In diritto:

La domanda proposta dal ricorrente merita accoglimento nei limiti di seguito esposti.

Il ricorrente ha lavorato alle dipendenze della convenuta, con la mansione di "operatore attività di spazzamento e/o raccolta" livello S CCNL Utilitalia Ambiente, in forza dei seguenti contratti a tempo



determinato: a) dal 22.4.2015 al 31.10.2015; b) dal 7.12.2015 al 10.1.2016 ; c) dall' 8.8.2016 al 28.8.2016 ; d) dal 3.10.2016 all' 8.1.2017 ; e) dall' 1.6.2017 al 31.12.2017 (docc. 2 - 6 ric.).

Tale ultimo contratto (1.6.2017) veniva prorogato in data 20.12.2017 sino al 31.10.2018 (cfr. doc. 7 ric. e 6 convenuta) e poi ancora in data 26.10.2018 (con decorrenza 1.11.18) sino al 31.03.2019 (cfr. doc. 8 ric. e 7 convenuta).

Il rapporto di lavoro del ricorrente è definitivamente cessato in data 31.3.2019, ovvero alla scadenza del termine apposto all'ultima proroga del contratto e, con lettera in data 9.5.2019, il ricorrente ha impugnato l'estromissione dal posto di lavoro, offrendo la propria prestazione lavorativa (doc. 9 ric.).

Ciò posto ed in via preliminare, deve essere accolta l'eccezione della convenuta di decadenza del sig.

dalla facoltà di contestare l'apposizione del termine con riferimento ai contratti di lavoro stipulati nelle date del 16.04.2015 (decorrenza 22.04.2015), 4.12.2015 (decorrenza 7.12.2015), 13.07.2016 (decorrenza 8.8.2016), 27.09.2016 (decorrenza 3.10.2016), 29.05.2017 (decorrenza 1.6.2017) nonché con riferimento alla prima proroga di tale ultimo contratto, stipulata in data 20.12.2017 (decorrenza 1.1.2018).

Con riguardo a detti contratti a termine trova, infatti, applicazione il D. Lgs. n. 81/2015, il cui articolo 28, c. 1, rubricato "*Decadenza e tutele*", prima dell'ampliamento dei termini decadenziali apportato dal cd. Decreto Dignità, prevedeva che:

"L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6".

Orbene, posto che i primi cinque contratti summenzionati nonché la prima proroga dell'ultimo di questi, non sono stati impugnati dal sig. entro i 120 giorni dalle loro rispettive scadenze nonchè giudizialmente entro i successivi 180 giorni, il ricorrente è allo stato decaduto da ogni contestazione al riguardo, risultandone precluso ogni esame nella presente sede.

Il sindacato giudiziale deve dunque essere limitato alla sola seconda proroga del contratto a termine, intervenuta in data 26.10.2018 (con decorrenza dal 1.11.18) la cui impugnazione risulta tempestiva.

Sul punto si rileva che la proroga in oggetto è stata realizzata nel regime transitorio di cui alla legge n. 96/2018, di conversione del D.L. 12.07.2018, n. 87 (cd. Decreto Dignità).

Prima dell'esame di detta disciplina, giova richiamare il contesto normativo che, rispettivamente, precede e segue, tale regime intertemporale.



In breve, nel regime originario introdotto dal d.lgs 81/2015, articolo 21, co. 1, il termine del contratto a tempo determinato poteva essere prorogato, con il consenso del lavoratore:

- quando la durata iniziale del contratto fosse stata inferiore a trentasei mesi;
 - per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi, a prescindere dal numero dei contratti.
- Qualora il numero delle proroghe fosse stato superiore, il contratto si sarebbe trasformato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

In tale quadro veniva meno la condizione della riferibilità della proroga alla stessa attività lavorativa. Risultava dunque recepito il principio dell'a-causalità non richiedendosi alcuna causale del contratto a termine, come già previsto con l'entrata in vigore del d.l. 20 marzo 2014 nr. 34, conv. con mod. dalla L. 16 maggio 2014, n. 78 (cd. decreto Poletti) con il quale era stato abolito il presupposto delle causali per l'apposizione del termine.

Con il D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione, la disciplina, che precede è stata modificata:

- la proroga è libera nei primi 12 mesi di rapporto;
- se si superano i 12 mesi, e fino a 24, occorrono le causali di cui al comma 1 dell'articolo 19.

L' inosservanza delle predette disposizioni determina, ex artt. 21 comma 01 e 1, la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

La causale va indicata nell'atto scritto (comma 4 dell'articolo 19).

Inoltre il numero massimo delle proroghe passa da 5 a 4 e la durata massima da 36 a 24 mesi. Quindi il contratto a tempo determinato si considererà a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Con la disciplina del 2018 (decreto Dignità) sopra richiamata, si è dunque realizzato un compromesso, volto a contenere il ricorso al contratto a termine a-causale, ovvero:

- il contratto a termine di durata continuativa non superiore a 12 mesi, resta a-causale e, quindi, può essere sottoscritto senza che sia necessario esplicitare una ragione giustificativa del termine;
- il contratto a termine di durata continuativa superiore a 12 mesi, richiede una causale di giustificazione.

La conseguenza che l'art. 19 comma 1-bis fa discendere dalla violazione di questa regola è individuata nella trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.



Ciò richiamato, venendo alla disciplina intertemporale prevista dalla legge di conversione (n. 96/2018), è stato previsto 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”*.

Vi è dunque un periodo «bianco» con riguardo alla proroga del contratto a termine, compreso tra il 12 agosto 2018 — data di entrata in vigore della medesima legge — ed il 31 ottobre 2018, mentre dal 1° novembre trova pieno regime la disciplina del D. Lgs 87/18.

Orbene, ritiene questo giudice che nella fattispecie deve essere respinta la tesi della convenuta - che ricollega alla proroga qui sindacata l'applicazione del D.Lgs 81/15 in virtù della data della sua stipula - dovendosi, piuttosto, avere riguardo al momento della produzione degli effetti della stessa.

Ciò sulla scorta delle seguenti ragioni

È documentato agli atti che la proroga del contratto, avente termine al 31 ottobre 2018, è stata stipulata in data 26 ottobre 2018 con la previsione che gli effetti sarebbero decorsi dal 1 novembre 2018.

Il contratto a termine dunque, aveva già una copertura legale/temporale fino alla sua naturale scadenza al 31 ottobre 2018 tale da escludere ogni efficacia della proroga fino a tale data.

Per questa ragione deve qui valorizzarsi il momento in cui la proroga del contratto avrebbe potuto produrre i suoi effetti - e non già il dato meramente formale della sua stipula- non potendo la proroga dispiegare alcuna utilità a fronte della efficacia del contratto fino al 31 ottobre 2018.

Del resto, mentre la disciplina transitoria reca in ordine ai contratti un testuale riferimento alla stipula, analoga precisazione non reca con riguardo alla proroga.

Sul punto si osserva che la proroga, diversamente da un contratto costitutivo, rileva proprio nel suo momento funzionale, essendo atta ad operare la continuazione di un rapporto di lavoro già in essere e non la sua costituzione.

In tale ordine di ragioni, poiché la proroga era atta a produrre integralmente i suoi effetti solo dal 1 novembre 2018 - dunque nel periodo di pieno regime del D. dignità - non si rinviene alcuna ragione per assoggettarla alla previgente disciplina essendo, anzi, ciò interdetto dalla piena efficacia del contratto già esistente tra le parti.

Diversamente opinando, si legittimerebbe un uso distorto della disciplina transitoria, derivandone un trattamento deteriore per il solo lavoratore e ciò, si sottolinea, nonostante l'esecuzione della prestazione lavorativa - oggetto di proroga - avvenga integralmente nel regime del D.lgs 87/18.



In tale ordine di ragioni, alcun pregio merita il richiamo della convenuta all'ammissibilità, anche sulla scorta del medesimo decreto dignità, di un contratto a-causale, posto che tale previsione è ricollegata ad un contratto di durata inferiore ai sei mesi mentre nel caso di specie tale termine è ampiamente decorso. Alla proroga del 26.10.2018, dunque, doveva applicarsi "l'obbligo della specificazione dei motivi" ai sensi del D. Dignità a pena di conversione dello stesso in contratto a tempo indeterminato ex art. 21 D.Lgs 87/18.

Tuttavia tale onere non è stato assolto da _____ s.p.a. in sede di proroga derivandone l'illegittimità della stessa.

Trova quindi applicazione il succitato art. 21 comma 01 e 1 D.Lgs 87/18 ai sensi del quale il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere convertito a tempo indeterminato a far data, stante la decadenza parziale in capo al ricorrente sopra illustrata, dal 1 novembre 2018.

_____ s.p.a. deve quindi essere condannata a riammettere in servizio _____ nonchè al pagamento dell' indennità ex art 28 co 2 del D.Lgs 81/2015 che, tenuto conto della durata del rapporto e delle dimensioni della convenuta, si liquida nella misura di 8 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (€ 1549,12) e quindi al pagamento di complessivi € 12.392,96 lordi oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo.

Attese le ragioni della decisione, la novità della questione trattata e la natura documentale della causa le spese vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Accerta la illegittimità della proroga al 31.3.2019 del contratto a termine tra le parti comunicata con lettera 26.10.2018.
2. Accerta che il rapporto tra le parti è a tempo indeterminato dal 1.11.2018 e condanna _____ spa a riammettere in servizio _____ e al pagamento della indennità ex art 28 co 2 del D.LGs 81/2015 che liquida nella misura di 8 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (€ 1549,12) e quindi al pagamento di complessivi € 12.392,96 lordi oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo;
3. Rigetta per il resto il ricorso
4. Compensa le spese di lite nella misura di 1/3 condanna _____ spa a rimborsare alla parte ricorrente le spese residue, che si liquidano complessivamente in € 4.000,00, oltre IVA, CPA, spese generali e CU



Fissa il termine di 30 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 16/06/2020

il Giudice
Dott. Silvia Ravazzoni

Provvedimento redatto con la collaborazione della MOT dr.ssa Eleonora CARSA
sa Silvia Ravazzoni

