

di apposizione del termine contenuta nei contratti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra la parte ricorrente e la società resistente nel periodo dall'11.10.2010 al 10.01.2018, o altro periodo di giustizia, per tutte le ragioni indicate in premessa e, comunque:

a) per la violazione della normativa comunitaria e nazionale sui contratti di lavoro a termine e del CCNL di settore, per l'illegittima successione e/o reiterazione dei contratti a termine per circa 8 anni e per la mancata indicazione di ragioni oggettive nei contratti a giustificazione del termine e, comunque, per la mancata indicazione di ragioni oggettive, anche con riferimento al superamento dei limiti percentuali consentiti dalla legge e dal contratto collettivo per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato, nonché per la mancata effettuazione della valutazione dei rischi ex art. 28, D.Lgs. n. 81/2008 e, in ogni caso, in quanto stipulati in frode alla legge;

b) per la continuazione del rapporto di lavoro della ricorrente sino al 10.01.2018 e, dunque, oltre la scadenza del termine originariamente pattuita con il contratto a tempo determinato sottoscritto in data 05.06.2017, per il periodo dal 06.06.2017 al 30.09.2017, senza che il rapporto sia stato giustificato da alcun contratto e/o rinnovo e/o proroga;

2) accertare e dichiarare la conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato tra la convenuta e parte ricorrente a far data dall'11.10.2010, o dalla diversa data ritenuta di giustizia, e tuttora in essere in carenza di qualsivoglia atto idoneo ad interromperlo, con diritto della ricorrente ad essere inquadrata al livello 6° del CCNL applicato dalla resistente;

3) ordinare alla società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, la riammissione in servizio della parte ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e/o il ripristino del corretto sinallagma contrattuale;

4) condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di parte ricorrente, ex art. 32, comma 5 della Legge n. 183/2010, di una indennità pari alla misura massima di dodici mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.f.r. pari a Euro 1.504,43, per un importo complessivo di Euro 18.053,16, ovvero ad una somma da determinarsi con i criteri di cui all'art. 8 della Legge n. 604/1966 sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.f.r. pari a Euro 1.504,43, o altra somma ritenuta di giustizia.

IN OGNI CASO



Con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate.

Con sentenza immediatamente esecutiva. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite oltre IVA e CPA e spese generali nella misura del 15% ex D.M. n. 55/2014, da distrarsi in favore del sottoscritto avvocato che si dichiara antistatario».

██████████ si è costituita in giudizio eccependo l'incompetenza del Tribunale adito in favore del Tribunale fallimentare, la decadenza ex art. 32 della l. n. 183 del 2010 e 28 del d.lgs. n. 81 del 2015 e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso, con vittoria di spese. In via subordinata, la società ha chiesto di limitare le pretese economiche della ricorrente in ragione dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010 entro il limite economico ivi delineato, ridotte della metà per via degli accordi di stabilizzazione, nella misura minima di 2,5 mensilità o in quella ritenuta di giustizia comunque inferiore alla misura minima di legge; in via ulteriormente gradata ha chiesto di scomputare dalle somme eventualmente dovute le retribuzioni relative al periodo successivo alla data di scadenza naturale del contratto, nonché l'*aliunde perceptum ac percipiendum* e comunque considerare queste ultime ai fini della determinazione dell'indennità omnicomprensiva ai minimi di legge e comunque accertare e dichiarare la prescrizione dei crediti maturati in data anteriore al 3 agosto 2013 ovvero 5 anni prima della data in cui è stato notificato l'odierno ricorso. Con vittoria di spese.

Concesso termine per note, udita la discussione delle parti, la causa è stata decisa all'udienza odierna come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. In via preliminare, deve rilevarsi l'infondatezza dell'eccezione di incompetenza del Tribunale adito in favore del Tribunale fallimentare, sollevata da ██████████

Osserva, infatti, il Giudice, che la sottoposizione della ██████████ alla procedura della amministrazione straordinaria non determina l'incompetenza per materia del Tribunale adito in favore del Tribunale fallimentare, pur limitando la competenza del giudice del lavoro all'accertamento della eventuale illegittimità dei contratti a termine e del diritto alla ricostituzione del rapporto ed alla percezione della relativa indennità.

Nel riparto di competenza tra il giudice del lavoro e quello del fallimento il discrimine va individuato nelle rispettive speciali prerogative, spettando al primo, quale



giudice del rapporto, le controversie riguardanti lo *status* del lavoratore, in riferimento ai diritti di corretta instaurazione, vigenza e cessazione del rapporto, della sua qualificazione e qualità, volte ad ottenere pronunce di mero accertamento oppure costitutive, come quelle di annullamento del licenziamento e di reintegrazione nel posto di lavoro. Al fine di garantire la parità tra i creditori, rientrano, viceversa, nella cognizione del giudice del fallimento, le controversie relative all'accertamento ed alla qualificazione dei diritti di credito dipendenti dal rapporto di lavoro in funzione della partecipazione al concorso e con effetti esclusivamente endoconcorsuali, ovvero destinate comunque ad incidere nella procedura concorsuale (cfr. Cass. 30 marzo 2018, n. 7990; 19 giugno 2017, n. 15066; Cass. 29 settembre 2016, n. 19308).

Alla luce di tali principi, non può ritenersi, come vorrebbe la società resistente, che la domanda di accertamento della nullità del termine apposto al contratto di lavoro e del conseguente diritto al ripristino del rapporto di lavoro ed a percepire l'indennità *ex art. 32 l. 183/2010* divengano improcedibili a seguito della ammissione della società nei cui confronti è proposta l'azione alla procedura di amministrazione straordinaria, trattandosi di domande dirette ad ottenere una condanna pecuniaria (anche se accompagnate da domande di accertamento o costitutive aventi funzione strumentale).

L'azione di nullità del termine è infatti un'azione di accertamento non meramente strumentale alla condanna pecuniaria del datore di lavoro, posto che è richiesto al Giudice un accertamento circa la esistenza di un rapporto a tempo indeterminato conseguente alla illegittima apposizione del termine (pur non trattandosi di vera e propria reintegra nel posto di lavoro) a cui consegue il diritto alla ricostituzione del rapporto ed a percepire la relativa indennità.

Inoltre, la Cassazione, nella citata pronuncia del 19 giugno 2017, n. 15066, ha ritenuto che, secondo una interpretazione conforme agli artt. 3, 24 e 111 Cost. oltre che all'art. 6 CEDU, come interpretato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, l'indennità spettante al dirigente (al di fuori dei casi di applicabilità dell'art. 18 St. Lav.) - ferma restando l'impossibilità di disporre una condanna della società in a.s. - dovesse comunque essere accertata, sia nell'*an* che nel *quantum*, dal giudice del lavoro, così permettendo al lavoratore di chiedere l'ammissione nello stato passivo, ai competenti organi della procedura concorsuale, di un credito già accertato e quantificato.

Stando così le cose, non vi è, dunque, ragione per non seguire la medesima opzione interpretativa anche con riguardo all'indennità prevista dall'art. 32 l. 183/2010, dovendosi, quindi, procedere all'accertamento del diritto del lavoratore a percepirla



nonché alla sua quantificazione (ferma restando l'impossibilità di pronunciare la condanna della società in amministrazione straordinaria al relativo pagamento).

2. Passando all'esame nel merito delle questioni al vaglio, l'eccezione di decadenza, sollevata dalla società resistente, risulta fondata con riferimento a tutti i contratti impugnati (intercorsi nel lasso temporale dall'11 ottobre 2010 al 20 settembre 2016 – doc. n. 1-13 fasc. ric.) eccetto l'ultimo (intercorso dal 6 giugno 2017 al 10 gennaio 2018 – cfr. doc. n. 14 fasc. ric.).

Come noto, infatti, il terzo e il quarto comma dell'art. 32 l. n. 183/2010 – norma vigente *ratione temporis* – hanno esteso anche ai contratti a termine la disciplina decadenziale prevista dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966 n. 604 per i licenziamenti, sicché il lavoratore può chiedere in giudizio la ricostituzione del rapporto di lavoro soltanto se ha avanzato, appunto a pena di decadenza, l'impugnazione nei confronti del datore di lavoro entro il termine di sessanta giorni dalla scadenza del termine apposto al contratto di lavoro di cui era parte e ha poi agito in giudizio, a pena di inefficacia della precedente impugnazione, entro i successivi duecentosettanta giorni.

La norma precisa che, in tal caso, il termine di sessanta giorni per impugnare il contratto decorre dalla "scadenza del termine".

Quanto alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013, poi, la L. 28 giugno 2012, n. 92 ha sostituito il comma 3, lettera a), dell'articolo 32 cit. stabilendo che *«il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni»*.

Infine, l'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015, ha stabilito 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»*.

Pertanto deriva dalle considerazioni che precedono che l'impugnativa stragiudiziale in atti (doc. n. 22 fasc. ric.), spedita il 20 febbraio 2018, risulta tempestiva solo con riferimento all'ultimo contratto, cessato in data 10 gennaio 2018.

3. Così delimitato il *thema decidendum*, deve innanzitutto rilevarsi l'infondatezza della censura relativa al superamento da parte della resistente del limite massimo, pari a trentasei mesi, della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine.



Assorbita ogni altra questione, appare, infatti, sul punto sufficiente osservare che tale limite non è stato superato alle dipendenze di [REDACTED] (avendo la ricorrente lavorato alle dipendenze di tale società per un periodo di 23 mesi) e che parte ricorrente non ha chiarito per quale ragione la società convenuta dovrebbe rispondere dei contratti stipulati dalla ricorrente con [REDACTED]

Non può infatti non essere evidenziato che a pagina 2 del ricorso si afferma apoditticamente che [REDACTED] è subentrata, a far data dall'1 gennaio 2015, a [REDACTED] in seguito al trasferimento d'azienda avvenuto ai sensi dell'art. 47, comma 4bis, della legge n. 428/1990, senza alcuna deduzione specifica in ordine alle ragioni per le quali il rapporto di lavoro della ricorrente sarebbe transitato alle dipendenze di [REDACTED]. Parte ricorrente ha inoltre del tutto omesso di depositare documentazione idonea a dimostrare il trasferimento della lavoratrice alle dipendenze della resistente. Né può nutrirsi alcun dubbio in ordine alla circostanza che l'onere di provare il trasferimento della lavoratrice alle dipendenze della resistente gravasse sulla ricorrente, in presenza di un'espressa contestazione da parte della società. Infine, tardiva, e in quanto tale inammissibile, è la documentazione depositata da parte ricorrente unitamente alle note conclusionali al fine di provare che la ricorrente è stata retribuita da [REDACTED] fino al 31 dicembre 2014 e, a far data dall'1 gennaio 2015, senza alcuna interruzione del rapporto di lavoro, è stata retribuita da [REDACTED]. Infatti, pur a voler ritenere che l'esigenza del deposito si sia posta in ragione delle avverse difese, la stessa avrebbe dovuto essere depositata alla prima difesa utile e, pertanto, in occasione della prima udienza di discussione.

4. Tra gli ulteriori motivi di censura contenuti nel ricorso al vaglio avverso l'unico contratto tempestivamente impugnato, risulta quindi assorbente quello volto a denunciare che la prosecuzione di fatto del rapporto oltre il termine del contratto ha determinato la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato con effetto dalla scadenza dei termini previsti dalla legge ai sensi dell'art. 22, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015.

E' innanzitutto provato documentalmente (cfr. buste paga in atti – doc. n. 19 fasc. ric.) che il rapporto di lavoro della ricorrente sia proseguito oltre la scadenza del termine inizialmente pattuito. Inoltre, parte resistente non ha contestato la mancata sottoscrizione da parte della lavoratrice di una proroga del contratto, ma ha affermato che il consenso è stato manifestato per *facta concludentia*.



Devono allora richiamarsi gli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 81 del 2015, i quali disciplinano rispettivamente le «*proroghe e rinnovi*» e la «*continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine*».

L'art. 21 cit. prevede che «*Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga*».

L'art. 22 citato sancisce che «*Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini*».

Nella specie è pacifico che il rapporto di lavoro a termine è proseguito per 102 giorni, ben oltre i termini previsti da tale ultima disposizione.

In mancanza di prova circa il consenso prestato dalla lavoratrice alla proroga del contratto a termine, deve allora ritenersi applicabile nella specie il meccanismo sanzionatorio previsto dall'art. 22 citato.

Non può infatti condividersi la tesi di parte resistente secondo cui non prevedendo la legge che la proroga del contratto a tempo determinato debba avere forma scritta, il consenso della lavoratrice possa essere manifestato per *facta concludentia*, ravvisabili nella prosecuzione dell'attività lavorativa da parte del dipendente senza alcuna manifestazione di dissenso. E, infatti, la prosecuzione dell'attività lavorativa dimostra, esclusivamente, che la lavoratrice ha prestato il consenso alla continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine – fattispecie espressamente prevista e disciplinata dall'art. 22 d.lgs. n. 81 del 2015 – non anche alla proroga del contratto a tempo determinato. Che la lavoratrice non abbia prestato il proprio consenso alla proroga del contratto a tempo determinato emerge chiaramente dalla documentazione depositata dalla stessa resistente. Infatti con lettera del 28 settembre 2017 la resistente ha



comunicato alla lavoratrice la proroga del contratto a termine, chiedendo la restituzione della stessa firmata «*per integrale accettazione*»: la mancata apposizione della firma da parte della lavoratrice dimostra che la stessa non abbia prestato il proprio consenso alla proroga del contratto stipulato. Nè tale circostanza avrebbe potuto essere superata attraverso la prova per testi richiesta da parte resistente, stante l'inammissibilità della stessa. Parte resistente ha infatti chiesto di provare che la sig.ra [REDACTED] abbia consegnato la proroga del contratto chiedendole di riconsegnarla sottoscritta, «*previa acquisizione del suo consenso*». Ebbene, la prova è, da una parte, in relazione alla consegna del documento alla sig.ra [REDACTED] inutile, rilevando qui esclusivamente se la stessa abbia o meno prestato il proprio consenso alla proroga del rapporto, dall'altra inammissibile, non essendo stato puntualmente dedotto se la ricorrente abbia prestato il consenso alla proroga del contratto o alla sola prosecuzione del rapporto.

Escluso, pertanto, che la ricorrente abbia prestato il proprio consenso alla proroga del contratto a tempo determinato, in applicazione dell'art. 22 del d.lgs. n. 81 del 2015, si è instaurato tra le parti un contratto a tempo indeterminato dal 30 ottobre 2017, trentesimo giorno successivo alla scadenza del contratto (di durata inferiore a sei mesi) con le medesime condizioni contrattuali (inquadramento quale impiegato di 6° livello, tempo pieno, cfr. doc. n. 14 fasc. ric.).

La ricorrente ha inoltre diritto al pagamento dell'indennità *ex art. 32* della legge n. 183 del 2010, secondo cui «*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*» (l'art. 1, comma 13, L. 28 giugno 2012, n. 92, di interpretazione autentica, ha chiarito che «*La disposizione di cui alla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro*»).

Pertanto, alla luce delle dimensioni della società datrice di lavoro, del numero dei dipendenti occupati, nonché del comportamento e delle condizioni delle parti, si ritiene equo determinare l'indennità di cui all'art. 32, comma 5, l. 182 del 2010 nella misura di



6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari alla somma non contestata di €1.504,43) percepita sulla base del contratto di cui si è accertata l'illegittimità.

Richiamando quanto sopra detto in ordine ai limiti della competenza del giudice del lavoro a seguito della sottoposizione della società alla procedura di amministrazione straordinaria, nei confronti della [REDACTED] non può pronunciarsi condanna al pagamento, ma solo accertarsi quanto dovuto.

5. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

Le stesse possono essere determinate in misura pari al minimo indicato dalle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014, per controversie di valore compreso tra €26.000,00 e €52.000,00, applicabile anche alle controversie di valore indeterminato.

Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M.), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza, eccezione o deduzione disattesa, in riforma dell'ordinanza impugnata, così provvede:

1. - dichiara il diritto della ricorrente alla ricostituzione del rapporto, con le medesime condizioni contrattuali, alle dipendenze di [REDACTED] a partire dal 30 ottobre 2017 e, per l'effetto, condanna [REDACTED]

[REDACTED] a riammettere in servizio la ricorrente;

2. - dichiara il diritto della ricorrente a percepire da [REDACTED] la complessiva somma di €9.026,58 a titolo di indennità risarcitoria omnicomprensiva, pari a 6 mensilità della retribuzione globale di fatto, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalla maturazione del credito al saldo;

3. - condanna [REDACTED] al pagamento in favore della lavoratrice delle spese di lite che liquida in complessivi €4.040,00 di cui €3.513,00 a titolo di compensi ed €527,00 per spese generali, oltre IVA e C.P.A., da distrarsi.

Civitavecchia, 1 aprile 2021

Il Giudice
dott.ssa Elisa Bertillo

