



TRIBUNALE DI BERGAMO

Sez. monocratica del lavoro

VERBALE EX ART. 429 C.P.C.

N.º 356/14 SENT

N.º 3208/12 R.G.

N.º 2248 Cron.

Oggetto: accertamento
Rapporto di lavoro

UDIENZA DEL 17 aprile 2014 avanti al Giudice, dott.ssa
Monica Bertoncini, nella causa iscritta al N. 3208/12 R.G.
e promossa da
Pal Sukhjiit

MF.H. 14

MF.H. 14

(Avv. P. Boiocchi)

CONTRO

Belgravia società consortile a r.l.

(Avv. P. S. Invernizzi e M. Anzalone)

Sono comparsi: l'avv. Pesenti in sostituzione dell'avv.
Boiocchi per la parte ricorrente e l'avv. Invernizzi per
la parte resistente.

I procuratori delle parti discutono la causa insistendo
per l'accoglimento delle conclusioni di cui ai rispettivi
atti e chiedono che la causa sia decisa.

Repubblica Italiana

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo, visto
l'art. 429 c.p.c., udite le conclusioni della parte,
nonché i motivi a sostegno, pronuncia la seguente di cui
dà pubblica lettura

SENTENZA

nel nome del popolo italiano

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

MF

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato Pal Sukhjiit conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la Belgravia società consortile a r.l. per sentir accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, full time, dal 1° aprile 2010 con la qualifica di operaio di III° livello CCNL operai florovivaisti ovvero per sentir accertare la nullità e/o illegittimità di tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti e sentir dichiarare ab origine la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la qualifica di operaio di III° livello CCNL operai florovivaisti; nonché per sentir dichiarare non interrotto il rapporto di lavoro e sentir condannare la convenuta alla riammissione in servizio ed al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 32, comma 5, l. 183/10 nella misura pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto; nonché per sentirla condannare al pagamento, a titolo di differenze retributive, della somma di € 33.754,32, il tutto oltre ad interessi e rivalutazioni.

A fondamento di tali pretese il ricorrente espoheva di aver iniziato a lavorare per la convenuta dal 1° aprile 2010, benché regolarizzato, attraverso plurimi contratti a termine, solo dal 1° giugno 2010, dei quali contestava in ogni caso la legittimità.

Il ricorrente deduceva inoltre di aver svolto numerose ore di lavoro straordinario. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

2
2013

Si costituiva regolarmente in giudizio la Belgravia società consortile a r.l., resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La causa, istruita documentalmente e testimonialmente, è stata discussa e decisa all'udienza odierna mediante sentenza di cui veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

Va respinta l'eccezione preliminare sollevata dalla resistente, posto che il codice fiscale della società indicato nel ricorso non lascia dubbi circa l'identificazione nella convenuta del soggetto che il ricorrente intendeva evocare in giudizio.

Passando ad analizzare il merito, il ricorrente ha lavorato per la convenuta in virtù di plurimi contratti a tempo determinato, il primo dei quali decorrente dal 1° giugno 2010, stipulati ai sensi degli artt. 18 e 19 CCNL operai agricoli florovivaisti e del d.lgs. 368/01, con la mansione di bracciante agricolo livello 3A CCNL operai agricoli florovivaisti e del d.lgs. 368/01 (v. doc. 1-4 fasc. ricorrente).

L'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001, nella formulazione antecedente alla riforma introdotta con la l. 92/12 ed applicabile *ratione temporis* al caso in esame, stabiliva che "il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

Ora la norma, ancor più incisivamente, prevede che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

Questo rapporto regola (tempo indeterminato)/eccezione (tempo determinato) è stato ribadito anche a livello europeo, laddove il preambolo dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP recepito dalla direttiva 1999/70/CE chiarisce che "i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro".

Tali premesse sono importanti, perché nel caso in esame il rapporto è pacificamente sorto prima della sua formalizzazione come contratto a tempo determinato, come si desume, oltre che dalla deposizione del teste Kumar Rakesh, dalla stessa documentazione prodotta da parte resistente a dimostrazione delle somme erogate "fuori busta" al ricorrente (v. doc. 12 fasc. resistente).

Da tale documento risulta l'erogazione di compensi in favore del ricorrente sin dal marzo 2010, peraltro quelli riguardanti i mesi da aprile a maggio 2010 sono di importi quasi doppi rispetto a quelli dei mesi seguenti (v. doc. 12 fasc. resistente).

Ciò significa che, mentre nei mesi successivi a maggio 2010 si è in presenza di compensi che andavano ad integrare la retribuzione dei listini paga, per i mesi da marzo a maggio 2010 si è trattato della retribuzione piena.

Ciò tuttavia ha comportato, sul piano della qualificazione del rapporto, la costituzione, sin dal 1° aprile 2010, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e full time, sul quale non possono avere alcun riflesso i successivi contratti a termine.

Peraltro, benché l'art. 10 d.lgs. 368/01 escluda dal campo di applicazione delle norme dello stesso d.lgs. 368/01 "i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura

4
1998

e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375", ciò non può condurre ad affermare la non necessità della forma scritta di tali rapporti.

I rapporti elencati dall'art. 10 d.lgs. 368/10 sono esclusi dal campo di applicazione del d.lgs 368/01, in quanto disciplinati da normative speciali, ma debbono ugualmente essere instaurati per iscritto, ciò che può essere eventualmente omessa è la causale, richiesta invece per le tipologie contrattuali che non rientrano in tali eccezioni.

Tuttavia, pure nel caso di contratti stipulati in agricoltura, per la loro costituzione a tempo determinato non può prescindersi dalla forma scritta.

A tale conclusione si perviene attraverso l'analisi complessiva delle disposizioni del d.lgs 375/93 e degli artt. 9 ter e 9 quater L. 608/96, che prevedono tutta una serie di adempimenti formali legati all'assunzione (anche a termine) ed immediatamente successivi ad essa, come, ad esempio, l'obbligo di inviare, entro cinque giorni dall'assunzione, alla sezione circoscrizionale per l'impiego una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo o l'obbligo di consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso (art. 9bi, commi 2, 3, L. 608/96).

Sempre a titolo esemplificativo, l'art. 9 quater, comma 5, L. 608/96 prevede che "in caso di assunzione a tempo determinato la registrazione nella sezione matricola e paga, con i relativi obblighi di cui al comma 4, deve

5
2003

essere effettuata con riferimento a ciascuna fase o periodo lavorativo. E' consentita altresì un'unica registrazione qualora l'assunzione riguardi più fasi o periodi lavorativi, a condizione che gli stessi siano preventivamente indicati con le relative giornate".

Quindi, anche nel settore agricolo, le assunzioni a tempo determinato devono normalmente avere forma scritta, ciò di cui si può discutere è la necessità o meno di indicare per iscritto anche le ragioni giustificatrici dell'assunzione a termine, ma non la necessità di forma scritta del contratto, poiché altrimenti, in assenza di forma scritta, non sarebbe neppure possibile stabilire se si è in presenza di un rapporto a tempo indeterminato o a termine, non risultando da alcun atto neppure la durata a termine del rapporto stesso.

Peraltro, la sentenza citata da parte resistente, nel precisare l'inapplicabilità della disciplina di cui alla l. 230/62 ai rapporti a tempo determinato nel settore agricolo, ha pure chiarito "che in tanto si può parlare di lavoro subordinato svolto nel settore dell'agricoltura (e quindi di rapporto di lavoro agricolo) in quanto la prestazione lavorativa sia adempiuta nei confronti di un imprenditore che eserciti un'attività agricola in senso stretto o un'attività connessa in base alle norme contenute nell'art. 2135 c.c. (e successive integrazioni) e interpretate dalla dottrina e dalla giurisprudenza, nel senso sopra indicato; e, per converso, non può definirsi rapporto di lavoro agricolo quello che dal prestatore d'opera subordinato è esercitato per conto di un imprenditore la cui attività sia rivolta alla trasformazione e alla alienazione di prodotti senza alcuna connessione con la coltivazione del fondo (sempre nel

6
202

senso sopra indicato), potendo una tale prestazione essere collegata solamente al settore industriale o a quello commerciale, ma non a quello agricolo" (così, in motivazione, SS.UU. 265/07).

La convenuta, per sua stessa ammissione, non coltiva l'insalata, dedicandosi solo alla sua lavorazione (ovvero lavaggio, asciugatura ed impacchettatura) e tale attività neppure è connessa ad un'attività agricola, perché "per aversi "connessione", occorre che le attività di trasformazione o di alienazione dei prodotti debbano essere complementari ed accessorie alla coltivazione del fondo, in quanto finalizzate all'integrazione e al completamento dell'utilità economica derivante dalla coltivazione "in rapporto di armonica normalità con questa" (v. per tutte Cass. 1 febbraio 1984 n. 786). Pertanto, come pure è stato affermato in dottrina, condizione oggettiva indispensabile, perché un'attività di per sé non agricola sia considerata tale per connessione, è che ricorra - oltre all'elemento soggettivo, dato, di norma, dallo svolgimento dell'attività connessa da parte del medesimo soggetto che esercita una delle tre attività agricole principali previste dall'art. 2135 C.C. (cui adde l'attività dell'acquacoltura: v. la legge 5 febbraio 1992 n. 102) l'elemento dell'accessorietà, potendo riconoscersi la suddetta condizione solamente se l'attività connessa inerisca al consueto e ben delimitato ciclo dell'economia agraria (in tal senso, per quanto riguarda la giurisprudenza, cfr. Cass. 18 maggio 1991 n. 5594 e Cass. 23 febbraio 1977 n. 819, in motivazione). Ne consegue che deve essere esclusa qualsiasi ipotesi di connessione quando l'attività, oltre a perseguire, in generale, finalità inerenti alla produzione agricola, risponda

soprattutto ad altri scopi, commerciali o industriali, e realizzi quindi utilità del tutto indipendenti dall'impresa agricola o comunque prevalenti rispetto ad essa (vedi in proposito Cass. 8 gennaio 1966 n. 150; v. pure Cass. 6 giugno 1974 n. 1682, che esclude la connessione quando l'attività abbia in concreto assunto sviluppo e dimensioni tali da renderla principale e preponderante rispetto a quella agricola; sul concetto di autonomia e prevalenza rispetto all'attività agricola vedi anche Cass. 12 giugno 1964 n. 1478 e Cass. 14 ottobre 1988 n.5590)" (così, in motivazione, SS.UU. 265/07).

Per tali ragioni è quindi dubitabile che la convenuta potesse (e possa) ricorrere alla stipulazione di contratti a termine sottratti alla disciplina del d.lgs. 368/01.

Deve quindi concludersi per la instaurazione, sin dal 1° aprile 2010, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica di operaio di III° livello CCNL operai florovivaisti.

Secondo la giurisprudenza di legittimità, l'apposizione del termine al contratto di lavoro postula, a pena di nullità, un patto di forma scritta essenziale, che deve essere anteriore o, quanto meno, contestuale all'inizio del rapporto (Cass., sez. lav., 14-7-2011, n. 15494; Cass., sez. lav., 15-7-2009, n. 16473), Ciò, sia in relazione alla disciplina dettata dall'art. 1 l. 230/1962, sia a quella di cui all'art. 1 d.lgs. 368/2001 (così espressamente, Cass., sez. lav., 15-7-2009, n. 16473, cit.): entrambe le norme prevedono infatti la forma scritta *ad substantiam*, mentre il termine di cinque giorni (di cui al co. 3 dell'art. 1 d.lgs. 368/2001) si riferisce unicamente alla consegna al lavoratore della copia del contratto, la cui formazione deve tuttavia avvenire al

massimo nel momento in cui il lavoratore inizia a prestare le proprie energie in favore del datore di lavoro.

Quanto alle conseguenze di tale nullità, la giurisprudenza pacificamente ha sempre ritenuto che, nel caso di scadenza del contratto di lavoro a termine illegittimamente stipulato, non siano applicabili - tenuto conto da una parte della specialità della disciplina del d.lgs 368/2001 e dall'altra della qualificabilità della domanda diretta all'accertamento della invalidità del termine non come azione di impugnazione del licenziamento, ma come azione di nullità parziale del contratto - né l'art. 6 l. 604/1966 né l'art. 18 St. lav., ancorché la conversione del rapporto dia ugualmente al lavoratore il diritto a riprendere il suo posto di lavoro, considerata la persistenza delle reciproche obbligazioni, e ad ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato (v. Cass. 12333/2009).

Pertanto, accertata la illegittimità del termine apposti ai contratto di lavoro stipulati con il ricorrente, va applicato l'art. 32, 5° comma, l. 183/10, entrata in vigore il 24.11.2010, secondo cui "nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro 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".

In base al tenore della disposizione succitata, deve ritenersi che pure in base alla nuova normativa, accertata la nullità della clausola appositiva del termine, vada affermata la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione del contratto

(1.4.2010), con condanna della convenuta al ripristino dell'effettività del rapporto.

Il risarcimento del danno subito va invece limitato ad una somma compresa tra l'importo minimo e massimo previsti dall'art. 32 l. 183/10, avuto riguardo ai criteri di cui all'art. 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

Nella situazione in esame, considerato che si è trattato di tre rapporti a termine, considerate le dimensioni aziendali e la durata complessiva dei rapporti, appare equo quantificare il danno subito in 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto.

Per quanto attiene all'orario di lavoro vi sono alcuni dati convergenti, primo fra tutti il fatto che il ricorrente, solo per un breve periodo venne addetto al turno diurno, per poi passare al notturno (v. dep. Rakesh, Martinetto, Napoleoni, Kamaljiit).

In ordine all'orario notturno, il teste Martinetto, indotto dalla convenuta, ha riferito che il personale iniziava alle 19.00 (v. dep. Martinetto).

Il fratello del ricorrente, ancorchè legato da vincolo di parentela ed a sua volta interessato da un contenzioso nei confronti della convenuta, ha collocato l'inizio dell'attività lavorativa tra le 19.00 e le 20.00 (v. dep. Kamaljiit).

In ordine alla durata della prestazione, dalla deposizione del Martinetto non possono trarsi argomentazioni decisive, non essendo stato in grado di indicare orari precisi, posto che tutto "dipendeva da cosa c'era da fare" e pertanto, secondo il teste, "poteva capitare che finissero

Handwritten signature or mark

all'una oppure partivano più tardi la sera e finivano più tardi al mattino (v. dep. Martinetto).

Tuttavia, lo stesso Martinetto ha riferito che il ricorrente, insieme ad altre 4-5 persone, si occupava del lavaggio dei pavimenti e della sanificazione delle macchine (v. dep. Martinetto).

Sul punto, sia il teste Rakesh che il Kamaljit hanno dichiarato che il ricorrente lavorava sino alle 6.00 e tale circostanza trova conferma nel cartellino marcatempo in atti, da cui risulta, sia pure verso la fine del rapporto, l'orario 20.00-6.00 (v. doc. 6 fasc. ricorrente).

In proposito, sia il Martinetto che la Napolitano hanno precisato che il personale timbrava, aggiungendo però che la società non dispone più dei cartellini (v. dep. Martinetto e Napolitano).

Inoltre, benchè il Martinetto abbia dichiarato che le pulizie notturne non riguardavano tutte le macchine, è difficile pensare che potesse essere sufficiente un orario inferiore a quello indicato dal Rakesh e dal Kamaljit (anche in assenza di elementi contrari che la società avrebbe dovuto fornire).

Innanzitutto è difficile ritenere, rispetto ad un'azienda addetta alla lavorazione dell'insalata e quindi ad un'attività in cui è estremamente importante la pulizia per evitare contaminazioni del prodotto, che solo alcune macchine dovessero essere pulite.

Pertanto è ragionevole ritenere, con il Rakesh, che il personale addetto al turno notturno, peraltro esiguo (trattandosi al massimo di 5 persone), dovesse procedere al lavaggio di tutte le linee, dei pavimenti, delle

cassette ed alla raccolta della sporcizia (v. dep. Rakesh).

Di conseguenza, confrontando ed inconcristando tutti gli elementi emersi nell'istruttoria, può ritenersi che l'orario di lavoro del ricorrente andasse dalle 20.00 alle 6.00, durante il turno notturno, e che osservasse un ugual numero di ore nel breve periodo in cui è stato adibito al turno diurno (v. dep. Rakesh).

Sussiste quindi il diritto del ricorrente al pagamento delle differenze retributive per il lavoro svolto, meritando adesione i conteggi depositati unitamente alle note difensive, da cui sono stati detratti gli importi percepiti "fuori busta" (v. doc. 12 fasc. resistente).

In relazione a quest'ultimo aspetto non possono detrarsi gli importi portati nella documentazione prodotta dalla resistente, in quanto, oltre ad essere stati formati molto tempo dopo le singole erogazioni, contengono sia il numero delle ore ordinarie che straordinarie effettuate.

Pertanto, nell'impossibilità di estrapolare il dato delle somme riferite alle sole ore straordinarie, possono detrarsi solo gli importi già indicati dal ricorrente nei conteggi depositati.

In definitiva, la convenuta va condannata al pagamento, nei confronti del ricorrente, della somma di € 17.697,51, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Le domande possono quindi essere accolte nei termini sopra evidenziati.

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

P.Q.M.

12/09/93

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 3208/12:

- 1) dichiara che tra Pal Sukhjit e la Belgravia società consortile a r.l. intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.4.2010;
- 2) condanna la Belgravia società consortile a r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a ripristinare il rapporto medesimo ed a corrispondere a Pal Sukhjit 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto;
- 3) condanna la Belgravia società consortile a r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di Pal Sukhjit, della somma di € 17.697,51, oltre ad interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- 4) condanna la Belgravia società consortile a r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di Pal Sukhjit, delle spese processuali, liquidate in complessivi € 2.800,00, oltre iva e cpa come per legge;

Bergamo, 17 aprile 2014

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Monica Bertoncini

IL CANCELLIERE
-A. Walter Domenighini-

Depositato in cancelleria

ogel. 17 APR. 2014

IL CANCELLIERE
-A. Walter Domenighini-