



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

N° 90/18 SENT. LAVORO
N° 79/2018 R.G. LAVORO
N° 4/15 CRON
N° /// REP.
Oggetto: Contratto a termine e di formazione e lavoro
Cod.: 220010

La Corte di Appello di Trento Sezione per le **CONTROVERSIE DI LAVORO** riunita in Camera di Consiglio nelle persone dei Signori

Magistrati:

- | | | |
|------------------------|-----------|------------------|
| 1. Dott.ssa Anna Maria | Creazzo | Presidente |
| 2. Dott.ssa Anna Luisa | Terzi | Consigliere |
| 3. Dott.ssa Camilla | Gattiboni | Consigliere Rel. |

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile per le **CONTROVERSIE DI LAVORO** in grado di appello iscritta a ruolo in data 04/06/2018 al n. **79/2018 R.G. LAVORO** promossa con ricorso in appello d.d. 03.06.2018

DA

██████████ nato in ██████████ il ██████████ e residente in ██████████
(TN) Via ██████████ n. ██████████ CF ██████████ rappresentato e difeso come da mandato a margine del ricorso introduttivo del giudizio di

Handwritten signature



primo grado, dall'Avv. Dario Rossi del Foro di Genova nel cui studio Piazza
Cattaneo 26/11, Genova, eleggo domicilio

– APPELLANTE –

CONTRO

██████████ S.P.A (P.I. ██████████), in persona del Presidente del Cda nonché
legale rappresentante ██████████ con sede legale a ██████████ (██).
Via ██████████ n. 24, rappresentata e difesa dall'Avv. Filippo Valcanover
del Foro di Trento e presso il suo Studio elettivamente domiciliato in
Trento, via Calepina 75, giusta delega in calce alla memoria difensiva e di
costituzione di primo grado depositata in data 5.1.2018

– APPELLATA –

OGGETTO: Contratto a termine e di formazione e lavoro,

Appello avverso la sentenza n.19/2018 pubblicata il 17/04/2018 del
Tribunale di Rovereto, quale giudice del lavoro

Causa ritenuta in decisione sulla base delle seguenti

CONCLUSIONI

DI PARTE APPELLANTE:

(da ricorso in appello):

 Piaccia al Giudice ill.mo, *contrariis reiectis*, riformare integralmente la
sentenza impugnata per i motivi descritti nel presente ricorso dichiarando
l'ammissibilità del ricorso e quindi decidere la causa nel merito richiamate
le seguenti conclusioni formulate nel giudizio di primo grado:



l'assunzione di personale operaio da parte delle Aziende Grafiche e affini, nonché in genere alle assunzioni di operai nel lavoro privato, in relazione al periodo compreso tra il 2009 ed il 2017.

II) ordinare alla ricorrente la produzione del libro unico del lavoro, con riferimento a tutte le assunzioni e cessazioni, con relative qualifiche e tipologie contrattuali dal 2009 al 2017

III) acquisire presso gli uffici del lavoro competenti delle Province di Trento e Bergamo, i dati relativi alle assunzioni e cessazioni presso la società convenuta dal 2009 al 2017.

DI PARTE APPELLATA:

(da memoria difensiva e di costituzione):

In via principale: dichiarare inammissibile il ricorso in appello per intervenuta decadenza per mancato deposito del ricorso giudiziale nel termine previsto dall'art.32 della legge 183 di 2010 e dell'art. 6 comma 2 della legge 604 del 1966 per i motivi tutti di cui in narrativa e per l'effetto confermare la sentenza del Tribunale di Rovereto numero 19/2018, pubblicata in data 17.04.2018 e notificata in data 4.5.2018. in ogni caso ed in subordine anche ove superata l'eccezione di inammissibilità proposta, rigettarsi il ricorso perché infondato, in fatto ed in diritto, per i motivi tutti di cui in narrativa.

In via istruttoria e del tutto subordinata: pur ritenendo la causa matura per la decisione per i motivi tutti di cui in narrativa si chiede essere ammessi



alla prova per testi e per interpellio sulle circostanze di fatto dedotte in narrativa, numerate da 1) a 12) nella presente memoria difensiva 29.10.2018 che qui devono intendersi trasfuso e tutte precedute dalla formula "Vero che".

Testi: [redacted] ed altri tutti riservati da indicarsi nel termine perentorio che il Giudice vorrà concedere.

Spese del grado rifuisc.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 4.06.2018, [redacted] ha proposto tempestivo appello, contro la sentenza n. 19/2018 del Tribunale di Rovereto GI. del 17.04.2018, con la quale erano state respinte tutte le domande, che aveva formulate nei confronti di [redacted] SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, e disposta la condanna dell'appellante al pagamento delle spese del giudizio.

Esponde l'appellante che:

o era stato assunto in data 11 aprile 2014 dalla [redacted] SPA, con mansioni di autista magazziniere, inquadramento nel livello 2 del CCNL per il settore aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali, con contratto a tempo determinato della durata di mesi 12;



- o in data 10 aprile 2015 il contratto era stato rinnovato per ulteriori 24 mensilità;
- o alla scadenza della proroga l'azienda aveva comunicato che il rapporto di lavoro sarebbe cessato;
- o aveva prestato servizio presso lo stabilimento di [REDACTED] come si evince dalle buste paga e dai prospetti dei turni di lavoro;
- o con lettera delle 15 maggio 2017 il ricorrente aveva impugnato l'efficacia della validità del termine apposto al suo contratto di lavoro, richiedendo al contempo la reintegrazione;
- o con lettera del 21 aprile 2016 aveva manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza rispetto a eventuali future assunzioni a tempo indeterminato nella qualifica posseduta all'atto dell'ultima scadenza del contratto;
- o con lettera del 30 maggio 2017 il lavoratore aveva richiesto la convocazione della commissione di conciliazione, avente ad oggetto l'accertamento dell'illegittimità del contratto a termine;
- o la riunione della commissione, fissata per il giorno 3 luglio 2017 a seguito di adesione alla stessa da parte della [REDACTED] SPA, aveva dato esito negativo;
- o in data 11 novembre 2017 il ricorrente aveva depositato ricorso davanti al giudice del lavoro chiedendo l'accertamento dell'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro e conseguentemente la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

10/5



o [REDACTED] SPA si era costituita eccependo, in via preliminare, la tardività del ricorso per essere stato depositato oltre il termine di 60 giorni successivi al mancato accordo in sede conciliativa, in applicazione dell'articolo 6 c. 2 l. 604/1966;

o le parti avevano depositato note difensive contro l'udienza di discussione e il Giudice del Lavoro di Rovereto, con la sentenza impugnata, aveva dichiarato l'inammissibilità del ricorso, per essere stato proposto oltre il termine di decadenza di cui sopra.

Lamenta l'appellante (a) l'erroneità della decisione in primo grado nella parte in cui ha ritenuto

- che il ricorso è stato depositato oltre il termine di decadenza di 60 gg di cui all'art. 6, comma 2 legge 604/1966;
- che non vi è un'inammissibile contrazione del termine di 180 gg, poiché la contrazione è solo eventuale e rimessa alla scelta insindacabile del lavoratore di proporre in tempi brevi il tentativo di conciliazione;
- che l'ulteriore termine di decadenza di 60 gg sarebbe collegato dalla norma all'interruzione della termine decadenziale di 180 gg solo qualora il secondo termine scadesse oltre quello stabilito dal primo periodo del comma 2 dell'art. 5;
- che è estesa a tutte le ipotesi di impugnazione del contratto la decadenza stabilita dall'art. 28 Dlgs n. 81/15.



Chiede, inoltre, (b) la riforma della sentenza in punto spese, richiamando la decisione n. 77/2018 della C. Costituzionale: l'accesso alla tutela giurisdizionale era l'estremo rimedio per la tutela del posto di lavoro e le questioni sottoposte al GDI., alla luce della successione dei contratti, delle modifiche ai testi normati vigenti, del contrasto con la normativa e la giurisprudenza comunitaria, non era priva di complessità ed incertezza.

Nel merito, (c) ribadisce l'illegittimità dell'apposizione del termine per violazione delle previsioni del CCNL Industrie Grafiche e Affini 2008, vigente all'epoca dell'assunzione del lavoratore che prevedeva la causalità del termine apposto (art. 25 CCNL);

afferma l'applicabilità del CCNL 2008 anche ai successivi rinnovi del rapporto in questione, in deroga alla disciplina legale di cui al D.L. 34/2014, convertito in L. 78/2014, in quanto più favorevole al lavoratore;

deduce la conservazione della natura causale del contratto a tempo determinato che si ricava dalla eliminazione nel Jobs Act (art. 19 D.lgs. n. 81/15) dell'eccezione contenuta nell'art. 1 comma 1 bis D.lgs. n. 368/01 (che consentiva di escludere il riferimento a ragioni oggettive per l'apposizione del termine solo con riferimento al "primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi");

evidenzia l'incompatibilità con il diritto comunitario (direttiva 70/99 CE del 28.06.1999) della disciplina introdotta dalla L. n. 78/2014 e dal D.lgs. n.



81/2015, in quanto inidonea a garantire il rispetto dei principi comunitari e a prevenire gli abusi.

In punto di fatto, l'appellante precisa che secondo le informazioni fornite dall'agenzia del lavoro di Trento, dal 2014 e dal 2018 sarebbero stati assunti da [REDACTED] 21 lavoratori a tempo determinato con 6 trasformazioni a tempo indeterminato;

che per quanto riguarda la mansione di autista, come riconosciuto dall'azienda nella propria comparsa di risposta, non risulta effettuata alcuna assunzione a tempo indeterminato e che conseguentemente, la forma comune (o addirittura esclusiva) di [REDACTED] per l'assunzione di autisti, è quella del contratto a tempo determinato.

In subordine, ribadisce l'inadempimento di [REDACTED] all'obbligo di dare al ricorrente la precedenza nelle nuove assunzioni, nelle medesime mansioni di autista, disposte successivamente alla comunicazione del 21.04.2017 inviata dal ricorrente con la quale egli ha dichiarato di voler esercitare il diritto di precedenza, tenuto conto del fatto che la forma ordinaria di assunzione di nuovi dipendenti da parte della convenuta è quella del contratto a tempo determinato.

Chiede pertanto l'accoglimento delle conclusioni sopra riportate.



La convenuta █████ SPA, con la memoria di costituzione, ripropone l'eccezione di decadenza, accolta nella sentenza n. 19/2018 del GDL di Rovereto, e contesta il motivo d'appello formulato sul punto da controparte, in quanto il ricorrente, dopo la mancata conciliazione, risalente al 3.07.2018, ha depositato il ricorso ex art. 414 c.p.c. solamente il giorno 11.11.2018, ben oltre il termine di 60 gg previsto dall'art. 6 comma 2 legge 606/1966, richiamato in materia di contratto di lavoro a tempo determinato dall'art. 18 D.lgs. n. 81/2015.

Replica altresì al motivo d'appello in punto spese, in quanto il ricorso era stato consapevolmente depositato oltre il termine di decadenza.

Chiede il rigetto della domanda di accertamento dell'invalidità del termine apposto al rapporto, precisando che il fondamento normativo della legittimità dell'assunzione operata era costituito dalla legge 16 maggio 2014 n. 78, che ha convertito con modificazioni il decreto-legge 20 marzo 2014 n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese: la stipula del contratto a termine acausale era quindi consentita fin dal 21.03.2014, in base alla normativa all'epoca vigente. Inoltre, questa non presenta alcuna violazione dei vincoli stabiliti dalla direttiva CE 99/70, avendo attuato una delle tre misure richieste dalla direttiva, cioè la previsione della durata massima di 36 mesi, comprensiva di proroghe e rinnovi, oltre la quale non è più possibile assumere a termine.



L'appellata SPA contesta, infine, la sussistenza di presupposti per l'esercizio del diritto di precedenza da parte del ricorrente in quanto, dopo la cessazione del suo rapporto a tempo determinato, l'azienda non ha operato assunzioni a tempo indeterminato di autisti.

Tutte le parti, in via subordinata, hanno chiesto l'ammissione delle istanze istruttorie già formulate in primo grado.

Senza ulteriore istruttoria, all'udienza del 8.11.2018 la causa è stata discussa e decisa come da separato dispositivo, del quale è stata data lettura.

Motivi della decisione

A) In primo luogo, deve essere esaminato il motivo d'appello proposto da [redacted] avverso il capo della sentenza con il quale è stata ritenuta fondata l'eccezione di decadenza, proposta da [redacted] Spa.

L'appello sul punto va accolto per le ragioni di seguito riportate.

Va promesso che l'art. 28, comma 1 D.l.gs.81/2015 dispone che *"L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto art. 6"*.



Il lavoratore è stato assunto in data 11.04.2014, con contratto a tempo determinato (doc. 1 fasc. primo grado [redacted]) per 12 mesi e in data 10.04.2015 il rapporto è stato prorogato per ulteriori 24 mesi, con scadenza definitiva in data 08.04.2017 (docc. 2 e 3 in atti).

In data 28.04.2017 [redacted] Spa ha comunicato che il rapporto a tempo determinato, come prorogato, sarebbe venuto definitivamente a scadere il giorno 08.04.2017 e il 15.05.2017 il lavoratore ha impugnato con raccomandata la legittimità e la validità del termine apposto al contratto datato 11.04.2014, con la conseguente richiesta di riqualificazione come rapporto a tempo indeterminato e il ripristino con pagamento della retribuzione medio tempore maturata (doc. 5 fasc. appellata).

Il 30.05.2017 il lavoratore ha quindi richiesto alla Commissione Provinciale di Conciliazione la convocazione per l'esperimento del tentativo di conciliazione (doc. 6 e doc. 7 dichiarazione di adesione [redacted] spa, fasc. appellante).

Le parti sono quindi comparse davanti alla commissione di conciliazione convocata per il 3.07.2017 (doc.8) e il tentativo si è concluso con la mancata conciliazione, di cui è verbale in atti (doc. 9).

In data 11.11.2017 lavoratore ha quindi depositato davanti al Tribunale di Rovereto, ricorso giudiziario instaurando così il procedimento, conclusosi



procedimenti deflattivi si siano regolarmente svolti, sia pur con esito negativo”.

All'affermazione di tale principio la Corte perviene così argomentando:
“...Ritenere che in tal caso l'originario termine decadenziale di centottanta giorni si riduca comunque all'eventuale (ed invero frequente) minor termine compreso dall'impugnativa stragjudiziale del licenziamento allo scadere di sessanta giorni dal fallimento dell'esperito tentativo di conciliazione (ovvero comunque allo scadere di sessanta giorni dall'esito negativo del tentativo) non risulta corretto, venendo in considerazione il fondamentale diritto di azione costituzionalmente tutelato ed il principio di stretta interpretazione delle norme aventi ad oggetto decadenze sostanziali (cfr. *ex allis*, Cass. S.U. n. 18574\16, Cass. n. 26085\16, Cass. n. 4531\16)”.

Precisa altresì che “...La questione resta tuttavia quella di stabilire quali siano, in tale ipotesi, i termini per la richiesta giudiziale della definizione della lite, che il legislatore vuole definita in tempi brevi. Al riguardo non può che soccorrere il secondo comma dell'art. 410 c.p.c., secondo cui “la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza”, con la conseguenza che, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, il lavoratore vedrà il termine (di centottanta



giorni), per l'ormai necessario deposito del ricorso giudiziale, sospeso per la durata del tentativo e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, tempo complessivo che andrà sottratto da quello di centottanta giorni decorrenti dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento".

Nel caso in esame, l'interpretazione letterale offerta dalla Corte, con la sentenza citata e ribadita dalla stessa sezione nella successiva sent. n. 27948/18, interpretazione che quanto meno per la parte testuale non è superabile, consente al Collegio di accertare che alla data di deposito del ricorso giudiziale per l'impugnativa (11.11.2017) il termine di 180 giorni non era ancora spirato. E' pertanto erronea e va disattesa l'interpretazione dell'art. 6 legge 604/66 (da applicarsi in forza del richiamo contenuto nell'art. 28, comma 1 D.I.gs.81/2015) sostenuta dall'appellata e fatta propria dal Giudice di primo grado che ha condotto alla declaratoria di decadenza.

B) Nel merito, le domande dell'appellante vanno accolte, per i motivi di seguito esposti che rendono superfluo l'espletamento di attività istruttoria.

Infatti, alla luce delle previsioni invocate e applicate convenzionalmente al rapporto contrattuale, si deve riconoscere la necessità della menzione esplicita della causa quale elemento costitutivo e qualificante la natura del contratto a termine concluso da [REDACTED] con [REDACTED] Spa.



Come emerge dai documenti di causa, in data 11.04.2014, le parti stipularono un contratto a tempo determinato della durata di mesi 12, con inquadramento di "operaio liv. C2"; le mansioni di "autista esterno, addetto alla movimentazione interna mediante carrelli"; retribuzione, periodo di prova ed altre condizioni previste dalla legge e dalle disposizioni del "vigente CCNL per il settore Aziende Grafiche ed Affini e delle Aziende Editoriali anche Multimediali".

Nel documento contrattuale viene fatta esplicita qualificazione del tipo di rapporto, nominandolo come "contratto a termine ai sensi dell'art. 1-comma 1 bis- D.Lgs.6 settembre 2001 n. 368 e Legge n. 92/2012".

Le mansioni del lavoratore sono quelle di "Autista esterno-magazziniere, addetto alla movimentazione interna mediante carrelli" e nel testo convenzionale non si rinviene alcuna menzione di, ad esempio, specifiche/straordinarie/sperimentali esigenze che rendessero necessaria, nell'aprile del 2014, un'assunzione a tempo determinato in un ruolo, quello di autista-magazziniere, altamente fungibile e fisiologico nell'organizzazione dell'azienda.

Al rapporto, stipulato in data 11.04.2014, si deve applicare come pacifico il CCNL "vigente" al momento della conclusione, poiché solo a questo le parti hanno fatto riferimento nella trattativa e conclusione del contratto.



Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie commesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%. Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 assunzioni a termine.

(...omissis...)

Accordo integrativo 2011 al CCNL 2008/2012: ART. 25 – Contratto a tempo determinato



Al fini di quanto previsto dall'art. 5 comma 4 ter D.Lgs n. 368/2001 vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni le seguenti attività:

-stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;

-stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;

-attività logistiche e organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali ed internazionali del settore editoriale;

-attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione dei cataloghi con carattere di stagionalità;

-attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

(...omissis...).

Il CCNL 2008/2012 Arti Grafiche contempla quindi, la previsione dello strumento ordinario di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori del comparto e di uno speciale, dotato di una sua specifica funzione economico-sociale in quanto diretto a realizzare legittimamente occupazione proccaria in ragione di particolari esigenze produttive temporanee o eccezionali perché connesse alla natura dell'attività (sperimentazioni, innovazioni tecnologiche).



Tale speciale funzione, che trovava riconoscimento nel CCNL 2008 e giustificava l'assunzione a tempo determinato, è poi stata confermata dalle parti sociali anche in sede d'integrazione del 2011 laddove, a fondare la validità dell'apposizione del termine vengono nominate ulteriori esigenze produttive ed organizzative aventi carattere di stagionalità.

Va, ora, considerato che fin dai testi normativi meno recenti (art. 1 Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, modificato dall'art. 9, comma 1 della legge 28 giugno 2012) si rinviene l'affermazione del principio secondo il quale *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*, da cui discende che la deroga alla regola generale non è rimessa alla discrezionalità delle parti o all'arbitrio di una di esse ma è soggetta a limiti esterni, diretti a impedire l'abuso del ricorso allo strumento speciale e a garantire il rispetto dei diritti del lavoratore, primo fra tutti, quello alla stabilità dell'impiego.

Nel panorama legislativo vigente, il D.L. 20 marzo 2014 n. 34 conv. in L. 78/2014 ha regolato la cosiddetta "acausalità", prevedendola per tutti i contratti a tempo determinato stipulati a decorrere dal 21 marzo 2014 (in precedenza contemplata dal legge 28 giugno 2012 n. 92 unicamente per il primo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore), cioè ha sancito il venir meno dell'obbligo di specificare la funzione economico-sociale del



ricorso allo strumento del contratto a termine, con il solo rispetto del limite massimo di durata di 36 mesi e della soglia rappresentata dal rapporto percentuale, elevato al 20%, tra assunzioni con contratti speciali e con contratti a tempo indeterminato.

Le fonti normative nazionali, che si sono succedute nel tempo per disciplinare il contratto a tempo determinato (e altre ipotesi speciali, ad esempio, l'apprendistato), hanno generalmente previsto la facoltà, per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di specificare formalità, limiti e contenuti ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge, che rimane la cornice all'interno della quale la contrattazione collettiva meglio può declinare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Tale riconoscimento è stato costantemente recepito anche dalla giurisprudenza come si rinvia sin da Cass. sent. n. 2279 del 1.02.2010, che, sia pure nella vigenza delle precedenti disposizioni normative, ha affermato che "...in tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il legislatore, richiedendo l'indicazione da parte del datore di lavoro delle "specificate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", ha inteso stabilire, in consonanza con la direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia (...), un onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, vale a dire di indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti



identificative essenziali, sia quanto al contenuto, che con riguardo alla sua portata spazio-temporale e più in generale circostanziale, perseguendo in tal modo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto; tale specificazione può risultare anche indirettamente nel contratto di lavoro e da esso "per relationem" ad altri testi scritti accessibili alle parti, come accordi collettivi richiamati nello stesso contratto individuale".

E' quindi pacificamente ammessa, operativa e vincolante la possibilità di concordare -attraverso lo strumento della contrattazione collettiva nazionale- ulteriori regole, finalizzate sia a prevenire il rischio di abuso dello strumento del contratto a termine, contenendo la precarizzazione del lavoro, con la specificazione non solo della durata legale massima ma anche di settori merceologici, di attività o di particolari mansioni; sia a garantire un più ampio e flessibile strumento per soddisfare le esigenze organizzative, funzionale alle ragioni dell'impresa, evitando il rischio di contenzioso e di sanzioni.

Ne deriva, pertanto, che al contratto individuale concluso in data 11.04.2014 va applicata la disciplina del CCNI, all'epoca in vigore, obbligatoria per le parti anche in punto limiti e condizioni per il ricorso allo strumento speciale del contratto a termine.

Il CCNL 2008, nel testo sopra riportato, prevede la possibilità di concludere contratti a termine purché causali: quello in esame è del tutto carente di



qualsivoglia specificazione delle esigenze per le quali lo strumento speciale viene utilizzato (con il generico riferimento alle mansioni di "autista esterno-magazziniere addetto alla movimentazione interna mediante carrelli") e tale lacuna costituisce un vizio genetico che comporta la nullità la clausola di apposizione del termine al rapporto dedotto.

Questo, in nulla diversificandosi funzionalmente dall'ordinario strumento contrattuale, va convertito nel valido rapporto di lavoro a tempo indeterminato avente ad oggetto le prestazioni dedotte nell'accordo.

Le ragioni poste a fondamento della decisione rendono del tutto ininfluyente la verifica del superamento o meno da parte dell'appellata dei limiti quantitativi d'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato, all'epoca dell'assunzione dell'appellante.

Alla dichiarazione di nullità della clausola di apposizione del termine fa seguito, quanto alle conseguenze e in difetto di una diversa previsione collettiva, l'applicazione dell'art. 32 L. n. 183/10. In ragione delle dimensioni dell'impresa, delle condizioni e del comportamento delle parti si ritiene di determinare l'indennità risarcitoria in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Le domande dell'appellante vanno quindi accolte con integrale riforma della sentenza di primo grado e condanna di [REDACTED] Spa alla rifusione in favore di [REDACTED] delle spese di entrambi i gradi del giudizio.



PQM

In riforma della sentenza n. 19/18 del Tribunale di Rovereto GDL, dichiara la nullità della clausola di apposizione del termine al contratto stipulato tra le parti in data 11.04.2014, con conversione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

condanna [REDACTED] SPA al pagamento in favore di [REDACTED] di una indennità pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione e interessi dalla data della presente sentenza;

condanna l'appellata alla rifusione in favore dell'appellante delle spese processuali di ambo i gradi, liquidate per il primo grado in €. 4.500,00 (di cui €. 1.300,00 per fase di studio, €. 700,00 per fase introduttiva, €. 1.000,00 per fase di trattazione ed €. 1.500,00 per fase decisionale), per il secondo grado in € 3.500,00, di cui € 1.300,00 per fase di studio, € 700,00 per fase introduttiva e € 1.500,00 per fase decisionale, oltre 15% rimborso spese forfettarie e accessori, come e se per legge dovuti.

Trento, 08.11.2018

Il Consigliere estensore

(Dr.ssa Camilla Gattiboni)



Il Presidente

(Dr.ssa Anna Maria Creazzo)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott.ssa Stefania Fiorini)



Depositata in Cancelleria il - 9 GEN. 2019

Il Funzionario Giudiziale
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott.ssa Stefania Fiorini)


