

N. R.G. 348/2020



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott. Giorgio Flaim pronunzia la seguente

S E N T E N Z A N O N D E F I N I T I V A

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data 31.7.2020

d a

rappresentato e difeso dall' avv. Dario Rossi pec avvdariorossi@cnfpec.it e dall'avv. Marco Cianci pec marco.cianci@pectrentoavvocati.it

ricorrente

c o n t r o

s.p.a.

rappresentata e difesa dall' avv. Ivan Alberti
pec avvivanalberti@recapitopec.it

convenuto

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

“Contrariis rejectis,

- a) dichiarare l'illegittimità e la discriminatorietà del giudizio di inidoneità del 19.12.19 e/o comunque l'idoneità alla mansione del ricorrente alla scadenza del rapporto a termine;*
- b) accertare il diritto del ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato sulla base della disciplina contrattuale del CCNL Autoferrotranvieri, delle delibere della Provincia di Trento e dei bandi per la selezione di personale, e/o in virtù del diritto di precedenza esercitato dal ricorrente a far data dal 31.12.2019 o dalla data meglio vista che risulterà all'esito del presente giudizio.*
- c) condannare la convenuta alla reintegrazione in servizio del ricorrente ed al risarcimento del danno corrispondente alla retribuzione globale di fatto di cui ai conteggi allegati, per il periodo compreso tra la scadenza del rapporto e la reintegrazione in servizio,*
- d) condannare la convenuta al risarcimento del danno arrecatogli dal giudizio di inidoneità alla mansione da parte della UST di in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto.*
- e) in subordine, accertare la nullità del termine apposto ai rinnovi dei contratti a termine stipulati dal ricorrente e/o della proroga del 17.08.2018, e conseguentemente dichiarare la conversione del rapporto in un rapporto a tempo indeterminato ordinando alla convenuta di reintegrare in servizio il ricorrente ed a riconoscergli una indennità commisurata a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto come determinata nei conteggi allegati;*
- f) condannare la convenuta alla rivalutazione ed agli interessi sulle somme che risulteranno dovute all'esito del presente giudizio;*

g) condannare la convenuta al pagamento delle spese di giudizio da liquidarsi a favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario per averle integralmente anticipate”

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

“Rigettata ogni contraria istanza anche istruttoria, così giudicare:

nel merito, in via principale: rigettare tutte le domande, singolarmente e nel loro complesso, in quanto infondate in fatto e in diritto.

nel merito, in subordine: in caso di accoglimento della domanda relativa all’illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro, dare applicazione al regime proprio dei dipendenti delle società partecipate ai sensi del D.Lgs. 175/2016; per l’effetto, respingere la domanda volta alla conversione del contratto e al risarcimento del danno.

nel merito, sempre in subordine: in caso di accoglimento delle domande risarcitorie, limitare le somme dovute nella misura in cui vi sia effettiva e certa prova della loro debenza, comunque nella misura minima ritenuta di giustizia, vista anche la responsabilità del creditore ai sensi dell’art. 1227 I o II comma c.c., e detratto l’aliunde perceptum e percipiendum;

in ogni caso, con vittoria di compensi, accessori, rimborso forfettario, IVA, CNPA”

MOTIVAZIONE

le domande proposte dal ricorrente

Il ricorrente

premessò:

- ✓ di aver svolto in favore della società _____ s.p.a. (dante causa della società odierna convenuta _____ s.p.a.) prestazioni in esecuzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nel periodo 19.6.-10.9.2017, con qualifica di “operatore di esercizio” e con mansioni di conducente e bigliettaio,
- ✓ di aver svolto in favore della società convenuta _____ s.p.a. prestazioni in esecuzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nel periodo 3.12.2017-2.4.2018, con qualifica di “operatore di esercizio” e con mansioni di conducente e bigliettaio,
- ✓ di aver svolto in favore della società convenuta _____ s.p.a. prestazioni in esecuzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, avente termine iniziale il 19.6.2018 e termine finale l’11.9.2018, prorogato al 31.12.2019, con qualifica di “operatore di esercizio” e con mansioni di conducente e bigliettaio,
- ✓ di essere stato dichiarato, a seguito di visita medica del 12.12.2019, con certificato redatto dalla Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di _____, “non idoneo in via temporanea” alle mansioni di operatore di esercizio, con “controllo a due mesi”,

propone le seguenti domande (così correttamente analizzate e riordinate):

I) in via principale

1)

domanda di accertamento de “l’illegittimità e la discriminatorietà” del giudizio di inidoneità temporanea alle mansioni di operatore di esercizio formulato in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di _____

2)

domanda di condanna della società convenuta s.p.a. al risarcimento del danno arrecatogli dal suddetto giudizio di inidoneità *“in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto”*;

3)

domanda di accertamento dell'idoneità del ricorrente alle mansioni di operatore di esercizio in data 31.12.2019 (scadenza del termine finale apposto al suo contratto di lavoro a tempo determinato);

4)

domanda di accertamento del diritto in capo al ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato a far data dal 31.2.2019, in ragione della disciplina ex art. 27 Testo coordinato delle disposizioni contrattuali e normative del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri e internavigatori ex art. 19 accordo nazionale 28.11.2015 (doc. 17 fasc. ric.), delle determinazioni contenute nella deliberazione adottata dalla Giunta della Provincia Autonoma di Trento in data 1.12.2017 *sub* n. 2018 (doc. 18 fasc. ric.) e nell'avviso di selezione emanato dalla società datrice in data 31.12.2019, ai fini dell'istituzione di una graduatoria per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato/indeterminato per la copertura di posti in figura professionale di “operatore di esercizio” - parametro retributivo “140” Testo coordinato cit. (doc. 21 fasc. ric.), e del diritto di precedenza esercitato dal ricorrente in data 20.9.2019 (doc. 6 fasc. ric.), con condanna della società convenuta alla reintegrazione in servizio e al risarcimento del danno corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo compreso tra la scadenza del rapporto e la reintegrazione in servizio;

II) in via subordinata

domanda di accertamento della nullità delle clausole appositive dei termini finali ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati in relazione ai periodi 3.12.2017-2.4.2018 e 19.6.-11.9.2018 e alla proroga del termine finale dell'11.9.2018 al 31.12.2019, con conseguenti conversione in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, reintegrazione in servizio e corresponsione di un'indennità commisurata a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

- - -

1. in ordine alle domande di accertamento de “l’illegittimità e la discriminatorietà” del giudizio di inidoneità temporanea alle mansioni di operatore di esercizio formulato in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di _____ e di condanna della società convenuta _____ s.p.a. al risarcimento del danno arrecatogli dal suddetto giudizio di inidoneità “in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto”

A)

La domanda di accertamento de “l’illegittimità e la discriminatorietà” del giudizio di inidoneità temporanea alle mansioni di operatore di esercizio formulato in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di _____ deve essere decisa unitamente a quella di condanna della società convenuta _____ s.p.a. al risarcimento del danno arrecatogli dal suddetto giudizio di inidoneità “in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto”.

Infatti, se la prima domanda fosse esaminata autonomamente, sarebbe inevitabile dichiararla viziata da inammissibilità sotto un duplice profilo:

a)

in relazione all'asserita "illegittimità", stante la mancata indicazione di ulteriori parametri normativi, il ricorrente non può che essersi riferito ad un'asserita infondatezza nel merito, censura questa che riecheggia frequentemente nelle deduzioni da lui svolte a sostegno dei motivi *sub 1) e 2)* (da pag. 5 a pag. 9 del ricorso), dove, in sintesi, afferma che, contrariamente a quanto ritenuto dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____, egli era idoneo alle mansioni di operatore di esercizio;

appare così evidente che la domanda, proposta dal ricorrente, di accertamento della "illegittimità" del predetti giudizio di inidoneità ha, in realtà, per oggetto un mero fatto *melius* una valutazione di fatto espressa applicando regole di natura tecnica;

senonché è consolidato nella giurisprudenza della Suprema Corte (*ex multis* Cass. S.U. 20.12.2006, n. 27187; Cass. 3.1.2019, n. 22) l'orientamento secondo cui non sono ammissibili le domande di accertamento aventi a oggetto non già una situazione giuridica soggettiva attiva, ma solamente gli elementi di fatto integranti una fattispecie, i quali possono formare oggetto di accertamento solo nella loro funzione genetica di situazioni giuridiche soggettive (in ordine all'inammissibilità di un accertamento concernente solamente il requisito sanitario. Cass. 12.12.2016, n. 25395; Cass. 5.5.2016, n. 9013; Cass. 5.9.2000, n. 11714; Cass. 20.8.1996, n. 7662);

b)

in relazione all'asserita "discriminatorietà", l'inammissibilità della relativa domanda deriva dalla sua genericità, atteso che, come ha già rilevato parte convenuta (pag. 9 della memoria di costituzione), il ricorrente ha omesso di individuare "il carattere personale (razza, lingua, età ecc.) valorizzato dalla società ai fini della discriminazione";

infatti di recente la Suprema Corte ha specificato (Cass. 5.4.2016, n. 6575;) che il motivo discriminatorio discende direttamente dalla violazione oggettiva di specifiche norme di

diritto europeo (direttiva 2000/43/CE del 29.6.2000 sull'attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; direttiva n. 2000/78/CE del 27.11.2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; direttiva n. 2006/54/CE del 5.7.2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) ed interno (d.lgs. 9.7.2003, n. 215 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; d.lgs. 9.7.2003, n. 216 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; d.lgs. 11.4.2006, n. 198 e d.lgs. 25.1.2010, n. 5 in tema di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; in ordine al licenziamento discriminatorio: art. 4 L. 15.7.1966, n. 604; art. 15 St. Lav.; art. 3 L. 11.5.1990, n. 108)), secondo le quali la discriminazione opera in modo oggettivo e consiste in un trattamento deteriore riservato al lavoratore in conseguenza del fatto di appartenere ad una categoria protetta tipizzata (età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*, lingua, convinzioni religiose o politiche o personali,) e a prescindere da ogni intenzione datoriale di vessarlo per le stesse ragioni;

nell'ambito delle specifiche norme che tutelano contro le discriminazioni, è fondamentale sottolineare il carattere tipico dei fattori di protezione introdotti dal legislatore a tutela di specifiche categorie (come si è appena visto: età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*, lingua, convinzioni religiose o politiche o personali); ad avviso della Suprema Corte (Cass. 27.9.2018, n. 23338; Cass. 5.6.2013, n. 14206;), in forza dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE (sentenze 17.7.08, C303/06 *Colemann*, 10.7.08 C-54/07 *Feryn*, 16.7.15 C- 83/14 *Chez*), incombe sul lavoratore l'onere di allegare e provare

il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione (dal canto suo il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione).

B)

La domanda, proposta dal ricorrente, di condanna della società convenuta

_____ s.p.a. al risarcimento del danno assertamente conseguito al giudizio di inidoneità “*in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto*” può essere decisa senza necessità di svolgere attività istruttoria, essendo a tal fine irrilevante la fondatezza o meno nel merito di quel giudizio (che, come si è già visto, costituisce l’unico motivo di illegittimità che il ricorrente ha fatto validamente valere).

Orbene, è pacifico che quel giudizio di inidoneità alle mansioni di operatore di esercizio è stato formulato non già dalla società datrice convenuta, ma dalla Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di _____ secondo la previsione ex art. 6 co. 1 d.m. 23.2.1999, n. 88 (“*Regolamento recante norme concernenti l'accertamento ed il controllo dell'idoneità fisica e psicoattitudinale del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto ai sensi dell'articolo 9, commi 3 e 4, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 753*”), il quale dispone: “*Le visite di cui ai precedenti articoli 2 [visite per l'ammissione in servizio] e 3 [visite per*

revisione] vanno eseguite prioritariamente a cura della direzione sanità delle Ferrovie dello Stato e delle sue dipendenze periferiche”.

Non è condivisibile l’assunto di parte ricorrente secondo cui la società datrice convenuta risponde dell’operato della Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di

..... in quanto quest’ultima sarebbe “ausiliario della controparte contrattuale” del ricorrente, ossia della società datrice, la quale, quindi, sarebbe “tenut(a) a rispondere... in prima persona” (pag. 15 del ricorso).

Seppur il ricorrente non indichi a sostegno alcun fondamento giuridico, il suo ragionare sembra riferirsi (come già ritenuto dalla convenuta a pag. 7 della memoria di costituzione) alla disciplina ex art. 1228 cod.civ. secondo cui “il debitore che nell’adempimento dell’obbligazione si avvale dell’opera di terzi risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro”.

Orbene, l’applicabilità di detta norma alla presente vicenda presuppone che la visita di revisione (cui il ricorrente è stato sottoposto) costituisca l’oggetto di un’obbligazione scaturente dal contratto a carico della società datrice, cui corrispondeva un diritto di credito in favore del lavoratore ricorrente.

Di contro il richiedere (non già l’effettuare) la visita di revisione rappresenta una condotta oggetto di un dovere incombente sul datore di lavoro di natura pubblicistica in quanto il suo assolvimento è diretto a soddisfare, in primo luogo, l’interesse generale alla sicurezza in cui è necessario venga esercitato il servizio autoferrotranviario e che, quindi, esige sia svolto da operatori idonei alle relative mansioni.

Inoltre la società datrice si è avvalsa, al fine dell’effettuazione della visita di revisione, della Direzione sanitaria dell’Unità sanitaria territoriale di

....., non già in ragione della scelta di utilizzare un suo ausiliario, in luogo di un’esecuzione diretta, ma nell’osservanza della già richiamata disposizione ex art. 6

co. 1 d.m. 88/1999, che, in evidente armonia con le previsioni ex art.5 St. Lav., attribuisce il potere-dovere di effettuare la visita a un soggetto diverso dal datore e per di più pubblico.

Infine il rapporto tra la società ricorrente e la Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di non può essere sussunto in un contratto (in particolare di opera professionale), atteso che quest'ultima esercita un potere (a fronte del quale il lavoratore è titolare non già di diritti soggettivi, ma di interessi legittimi di diritto privato), senza essere vincolata a determinazioni del datore di lavoro del prestatore sottoposto a visita (dovendo rispettare solamente le prescrizioni derivanti dalla disciplina normativa e dalle regole tecniche di settore). Quindi difetta anche da questo punto di vista la configurabilità della fattispecie ex art. 1228 cod.civ., secondo cui possono considerarsi ausiliari del debitore soltanto coloro che agiscono su suo incarico e il cui operato sia assoggettato ai suoi poteri di direzione e di controllo in ragione della preesistenza di un rapporto di preposizione (Cass. 29.11.2011, n. 25251; Cass. 29.7.2010, n. 17705;).

E' vero che il ricorrente deduce altresì: “ *spa aveva peraltro la possibilità di richiedere la tempestiva revisione del giudizio di inidoneità ma è rimasta colpevolmente ed incomprensibilmente inerte, omettendo di richiedere nei due mesi successivi la visita di controllo, pur essendo ancora aperti i termini per l'esercizio del diritto di precedenza (9 mesi a norma del CCNL)*” (pag. 15-16 del ricorso)

Tuttavia appare evidente che queste circostanze nulla hanno a che fare con la valutazione di inidoneità formulata dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di , che rappresenta il fatto dannoso sui cui il ricorrente fonda le proprie pretese risarcitorie. Di contro attengono a una condotta omissiva che sarebbe stata tenuta personalmente dalla società datrice e che avrebbe leso il diritto del ricorrente

alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato (su cui *infra*) e non già a lui cagionato danni (non specificamente individuati) oggetto della pretesa risarcitoria azionata.

2. in ordine alle domande di accertamento dell'idoneità del ricorrente alle mansioni di operatore di esercizio in data 31.12.2019 (scadenza del termine finale apposto al suo contratto di lavoro a tempo determinato) e del diritto in capo al ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato a far data dal 31.2.2019, con condanna della società convenuta alla reintegrazione in servizio e al risarcimento del danno corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo compreso tra la scadenza del rapporto e la reintegrazione in servizio

Per le stesse ragioni svolte *sub 1.a)* (inammissibilità di domande di accertamento aventi a oggetto non già una situazione giuridica soggettiva attiva, ma solamente elementi di fatto) la domanda di accertamento dell'idoneità del ricorrente alle mansioni di operatore di esercizio in data 31.12.2019 (scadenza del termine finale apposto al suo contratto di lavoro a tempo determinato) deve essere decisa unitamente a quella di accertamento del diritto in capo al ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato a far data dal 31.12.2019, con condanna della società convenuta alla reintegrazione in servizio e al risarcimento del danno corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo compreso tra la scadenza del rapporto e la reintegrazione in servizio.

- - -

Il ricorrente pone a fondamento della propria pretesa all'assunzione a tempo indeterminato, con decorrenza 31.12.2019, alle dipendenze della società

----- s.p.a., con mansioni di operatore esercizio una pluralità di elementi di diritto che, però omette di coordinare in modo compiuto:

a)

in primo luogo richiama, con relativa produzione documentale (doc. 17 fasc. ric.), il disposto ex art. 27 co.3 del Testo coordinato delle disposizioni contrattuali e normative del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri e internavigatori (art. 19 accordo nazionale 28.11.2015), il quale dispone: *“In applicazione dell’art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, le aziende ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni”*.

b)

richiama e produce (doc. 18 fasc. ric.), inoltre, le determinazioni contenute nella deliberazione adottata dalla Giunta della Provincia Autonoma di Trento in data 1.12.2017 sub n. 2018, punto C1, secondo cui: *“Fermo restando il rispetto di quanto indicato nei precedenti punti e la preventiva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, gli enti strumentali a carattere privatistico devono adeguare il proprio ordinamento sul reclutamento del personale ed i comportamenti operativi secondo quanto di seguito previsto:*

a) preventiva verifica con il dipartimento provinciale competente in materia di personale della possibilità di coprire il posto “vacante” con personale professionalmente equivalente già alle dipendenze della Provincia o di enti facenti parte del sistema

pubblico provinciale come delineato dall'articolo 33 della legge provinciale n. 3/2006, mediante l'istituto della messa a disposizione";

c)

richiama e produce (doc. 21 fasc. ric.) anche l'avviso di selezione emanato dalla società datrice in data 31.12.2019, ai fini dell'istituzione di una graduatoria per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato/indeterminato per la copertura di posti in figura professionale di "operatore di esercizio" - parametro retributivo "140", laddove dispone (punto 6): *"Nel caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato e/o indeterminato, l'Azienda attingerà prioritariamente dai nominativi inseriti nelle graduatorie già in essere tra i candidati che hanno prestato presso l'Azienda (Trentina trasporti esercizio S.p.A. e/o Trentina trasporti S.p.A.) periodi di lavoro con contratto a tempo determinato"*.

d)

invoca il diritto di precedenza esercitato dal ricorrente con lettera del 20.9.2019 (doc. 6 fasc. ric.), dove richiama una non meglio precisata *"vigente normativa (che) prevede la facoltà del lavoratore che possa vantare almeno 6 mesi di lavoro presso la stessa azienda di richiedere l'applicazione del diritto di precedenza per quanto attinente le eventuali successive stipule di contratti effettuati da tale società"*.

- - -

Orbene, il richiamo *sub b)* alle determinazioni contenute nella deliberazione adottata dalla Giunta della Provincia Autonoma di Trento in data 1.12.2017 *sub n. 2018* è inconferente al caso in esame. Infatti la copertura dei posti vacanti mediante l'istituto della messa a disposizione non può che riguardare il personale (alle dipendenze della Provincia o di enti facenti parte del sistema pubblico provinciale come delineato

dall'articolo 33 della legge provinciale n. 3/2006) già a tempo indeterminato, cui è certo non appartenesse il ricorrente.

Quanto al diritto di precedenza previsto dall'art. 27 co. 3 Testo coordinato cit. *sub a*), a quello indicato nell' avviso di selezione emanato dalla società datrice in data 31.12.2019 *sub c*) e a quello esercitato dal ricorrente con la lettera del 20.9.2019 *sub d*), si tratta, in realtà, della medesima situazione giuridica soggettiva attiva che trova fondamento nell'art. 24 co.1 d.lgs. 15.6.2015, n. 81 (*“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”*), ma con le specificazioni previste dall'autonomia collettiva (il già richiamato art. 27 co.3 Testo coordinato cit.: *“In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, le aziende ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni”*), le quali subordinano l'acquisto del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato allo svolgimento di prestazioni a tempo determinato per un periodo superiore a 12 mesi (anche frazionato), alla scadenza dei pregressi contratti a tempo

determinato da non più di nove mesi rispetto al momento in cui sorge in azienda la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale e alla formulazione, da parte del titolare, entro due mesi dalla cessazione del suo rapporto a tempo determinato, di richiesta scritta di volersi avvalere del diritto di precedenza.

La fattispecie acquisitiva del diritto, azionato dal ricorrente, all'assunzione a tempo indeterminato con mansioni di "operatore di esercizio" a far data dal 31.12.2019, è composta, alla luce della trama normativa, di fonte legale e collettiva appena ricordata, dai seguenti elementi costitutivi:

- 1) lo svolgimento di prestazioni di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi (anche frazionato),
- 2) la formulazione entro due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato della richiesta scritta al datore di voler esercitare il maturato diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Così acquisito il diritto di precedenza, la possibilità di fruirne concretamente è subordinata all'insorgenza in azienda della necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale nell'arco dei nove mesi successivi alla scadenza del termine finale apposto all'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'avente diritto alla precedenza.

Appare incontestata e comunque emerge *per tabulas* la sussistenza rispetto al ricorrente degli elementi *sub* 1) e 2).

Infatti, quanto all'elemento *sub* 1), è pacifico tra le parti che il ricorrente ha svolto prestazioni alle dipendenze della società convenuta in esecuzione di contratti di lavoro a tempo determinato nei periodi 19.6.-10.9.2017, 3.12.2017-2.4.2018 e 19.6.2018-31.12.2019 (doc. 1 fasc. ric.). Quindi è agevole dedurre che già in data 29.11.2018 il

ricorrente aveva prestato in favore della società convenuta lavoro subordinato a tempo determinato per più di dodici mesi.

Ne deriva che il ricorrente aveva già lavorato alle dipendenze della società convenuta (e dante causa) per un tempo superiore a dodici mesi quando, con lettera del 20.9.2019 (doc. 6 fasc. ric.), espresse la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. E', quindi, irrilevante ai fini della tempestività della richiesta (da formularsi entro due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro), che lo abbia fatto quando era ancora in corso l'ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato.

In riferimento alla condizione di fruibilità in concreto, assume rilievo, al fine di verificare se vi sia stata violazione del diritto di precedenza maturato dal ricorrente, la circostanza se nei nove mesi successivi alla scadenza del termine finale apposto all'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dal ricorrente con la società convenuta, vale a dire nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2020, la società convenuta abbia proceduto a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale (*“operatore di esercizio”*) nel quale il ricorrente aveva in precedenza svolto le sue prestazioni di lavoro a tempo determinato per oltre dodici mesi. Infatti la verifica deve riguardare quel periodo alla luce del chiaro tenore letterale dell'art. 24 co. 1 d.lgs. 81/2015, il quale ricollega il diritto di precedenza maturato in favore del lavoratore a tempo determinato alle *“assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici (ridotti a nove dalla norma collettiva) mesi”* e dell'art. 27 co.3 Testo cit. che attribuisce il diritto di precedenza ai lavoratori (assunti a termine, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi) *“il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi”*.

Il ricorrente allega (pag. 12 e 14 dell'atto introduttivo) che numerosi lavoratori assunti a termine contestualmente al ricorrente hanno avuto la trasformazione del contratto nel corso del 2019 ben prima della scadenza del suo ultimo contratto in data 31.12.2019.

Tali circostanze sono irrilevanti in quanto non si riferiscono al periodo in cui il ricorrente godeva del diritto di precedenza (come si è già visto 1 gennaio - 30 settembre 2020). Eventualmente avrebbero potuto fondare una pretesa risarcitoria del danno da perdita della *chance* di assunzione nel periodo 1 gennaio - 30 settembre 2020 cagionato da assunzioni anteriormente effettuate di lavoratori privi del diritto di precedenza, ma il ricorrente non ha proposta una domanda con tale *petitum* (secondo la giurisprudenza più recente – Cass. 13.6.2014, n. 13491; Cass. 29.11.2012, n. 21245; – la domanda di risarcimento del danno da perdita di *chances* non è ricompresa in quella concernente il pregiudizio per la lesione del bene della vita oggetto del diritto preteso).

Di contro risulta necessario verificare se la società convenuta _____ s.p.a. abbia proceduto nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2020 all’assunzione nel profilo professionale di “operatore di esercizio” di lavoratori o del tutto privi del diritto di precedenza o sì titolari di diritto di precedenza, ma rispetto ai quali il ricorrente, alla luce del disposto ex art. 27 co. 3 Testo coordinato cit., avrebbe dovuto essere preferito per aver “*cumulato [un] maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni*”.

A tal fine, anche in parziale accoglimento delle istanze di esibizione formulate dal ricorrente, con l’ordinanza istruttoria, pronunciata all’udienza del 7 settembre 2021, è stato ordinato alla società _____ s.p.a. di esibire, mediante deposito da effettuarsi entro il 15 ottobre 2021, un prospetto contenente l’indicazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con il profilo professionale di “operatore di esercizio”, nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2020, con la specificazione, per ciascuno degli assunti, se e, in caso positivo, in quali periodi, abbiano precedentemente all’assunzione a tempo indeterminato lavorato a tempo determinato alle dipendenze della società convenuta, con la precisazione che l’esattezza di tale prospetto avrebbe dovuto essere attestata dal Centro per l’Impiego di Trento o da altro ufficio pubblico e che in tale

prospetto avrebbero dovuto essere considerati anche coloro che, secondo quanto allegato dal ricorrente a pag. 18-20 della memoria di costituzione, eventualmente fossero stati assunti a tempo indeterminato (sempre nel periodo 1 gennaio – 30. settembre 2020) *“in ragione di una valutazione delle attitudini lavorative e della qualità del servizio”*.

Infatti, più ampiamente, in proposito la società convenuta così aveva dedotto: *“...il ricorrente confonde due piani completamente diversi: da una parte vi è l’obbligo, di natura legale e contrattuale, di stabilizzare i dipendenti assunti a tempo determinato, in seguito alla scadenza del contratto, nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato (c.d. diritto di precedenza); dall’altra vi è la possibilità per di convertire il rapporto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato nel corso del rapporto, in ragione di una valutazione delle attitudini lavorative e della qualità del servizio.... Con riferimento alle stabilizzazioni in pendenza del termine (cioè la situazione dei sig. e), è evidente che in questa sede mantiene un ampio margine di discrezionalità; la società ben avrebbe potuto stabilizzare i colleghi del sig. in quanto ritenuti più competenti e adatti al lavoro.... È pertanto del tutto legittima la scelta aziendale di preferire a lui altri lavoratori in sede di stabilizzazione in anticipo rispetto al termine contrattuale.... Alla luce di tali considerazioni, paiono del tutto fuori luogo le richieste di esibizione volte unicamente a dar prova di una scelta discrezionale di rispetto alla quale il sig. non poteva nutrire alcun diritto o aspettativa”*.

Si tratta di assunti non persuasivi.

Infatti appare evidente che, se fosse consentito alla società datrice di effettuare assunzioni a tempo indeterminato liberamente – ossia senza incorrere nella violazione dei diritti di precedenza di coloro che lo hanno acquisito in relazione al periodo in cui

dette assunzioni avvengono – mediante la conversione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel corso dello svolgimento dei rapporti a tempo determinato, “*in ragione di una valutazione delle attitudini lavorative e della qualità del servizio*”, verrebbe inevitabilmente esclusa o ampiamente limitata la possibilità per i titolari di fruire del diritto di precedenza, atteso che quelle assunzioni renderebbero più remota l’ipotesi che successivamente sorga in azienda la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale e, quindi, si realizzi la possibilità, per i titolari, di esercitare concretamente il diritto di precedenza.

- - -

In data 13.10.2021 la società convenuta, in ottemperanza all’ordine di esibizione, ha depositato idoneo prospetto da cui emerge che la società _____ s.p.a. ha proceduto nel periodo 1.1.-30.9.2020 ad assunzione a tempo indeterminato o a trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato in relazione a 38 lavoratori con mansioni di “*conducente di autobus (codice 7422006) livello: 23 CCNL: Autoferrotranvieri (codice 2780)*”, vale a dire, alla luce dell’art. 35 Testo coordinato cit., appartenenti all’ Area professionale: terza; Area operativa: esercizio; Sezione: automobilistico, filoviario e tranviario; Profilo operatore di esercizio, Parametro 140.

In particolare risulta che tali negozi volti alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato hanno riguardato numerosi lavoratori con un pregresso svolgimento di rapporti di lavoro a tempo determinato quali operatore di esercizio, con mansioni di conducente di autobus, di durata inferiore rispetto a quelli intercorsi tra la società convenuta e il ricorrente (due anni, un mese e un giorno alla data del 31.12.2019).

Quindi, in prima approssimazione, può considerarsi accertato che la società convenuta _____ s.p.a. ha effettuato, nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2019, assunzioni in contrasto con il diritto di precedenza ex art. 24 co.1 d.lgs. 81/2015 ed ex art. 27 Testo coordinato cit. sorto in favore del ricorrente già in data 1.1.2020, avendo egli cessato il rapporto in data 31.12.2019, svolto a tale data prestazioni di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi e già formulato, in data 29.9.2019, richiesta scritta alla società datrice di voler esercitare il maturato diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

- - -

La peculiarità della vicenda in esame ha, però, imposto la necessità di accertare un'ulteriore circostanza.

Infatti, come si è già ricordati *in limine*, il ricorrente è stato ritenuto, a seguito di visita medica del 12.12.2019, con certificato redatto dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____ in data 19.12.2019, “non idoneo in via temporanea“ alle mansioni di operatore di esercizio, con “*controllo a due mesi*”.

Il ricorrente, come pure si è già visto, contesta nel merito questa valutazione; in particolare, per ciò che qui rileva, sostiene che alla data del 31.12.2019 egli era idoneo allo svolgimento delle mansioni di operatore di esercizio.

La circostanza che egli non si sia avvalso della facoltà ex art. 6 ult. co. d.m. 88/1999 (“*L'interessato può richiedere, tramite l'azienda, entro trenta giorni dalla notifica dell'esito della visita medica da parte della stessa, un giudizio di appello cui è delegata la sede centrale della direzione sanità delle _____; se l'appello si riferisce alla visita di cui al comma 3, il giudizio viene emesso da un collegio costituito da tre medici. In sede di tale giudizio l'interessato ha facoltà di farsi assistere da un medico di*

propria fiducia, assumendone il relativo onere") è qui irrilevante, atteso che, in difetto di specifiche norme di legge in tal senso, la circostanza non costituisce una condizione di procedibilità e *a fortiori* di proponibilità di domande afferenti diritti subordinati all'accertamento dell'idoneità del ricorrente a svolgere le mansioni di operatore di esercizio.

Inoltre occorre considerare che la stessa Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____, nell'esprimere in data 19.12.2019 il giudizio di inidoneità del ricorrente alle mansioni di operatore di esercizio, ha previsto un successivo "*controllo a due mesi*", ma non risulta che il ricorrente sia stato nel prosieguo sottoposto a nuove visite.

Quindi, essendo emerso che nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2019 la società convenuta ha effettuato assunzioni in violazioni del diritto di precedenza maturato in favore del ricorrente, è stato necessario procedere ad accertare, con l'ausilio di c.t.u., se nel suddetto periodo il ricorrente era idoneo a svolgere le mansioni di conducente di autobus, proprie dell'operatore di esercizio, e, perciò, si trovava nelle condizioni di poter esercitare quel diritto.

Il c.t.u. dott. _____, rispondendo al corrispondente quesito, ha, previo esame dei dati anamnestici e della documentazione medica in atti nonché dopo aver eseguito le opportune indagini clinico-strumentali, ritenuto, con assai approfondita e logica motivazione di ordine tecnico-scientifico, che:

"- non c'è dimostrazione che il sig. _____ nel periodo considerato, fosse affetto da patologie ostative alla sua idoneità alla mansione lavorativa;

- a posteriori, il giudizio della CML di Bolzano del gennaio 2021 avvalorava questa diagnosi in quanto, trattandosi di eventuale patologia cronica, non abbiamo elementi

per ipotizzare che il giudizio sarebbe stato diverso qualora fosse stato emesso nel periodo di interesse per il quesito;

- il giudizio di inidoneità temporanea emesso da UST- il 19/12/2019 era legittimato dal sospetto di una patologia del sonno (ma non dalle condizioni presenti in diagnosi) che avrebbe dovuto essere approfondito presso un centro specializzato. In assenza di questo, la “negatività” della visita pneumologica del 19/12/2019 doveva essere intesa come esclusione della sussistenza di patologie respiratorie, tra le quali alcune malattie del sonno sono comprese”.

Inoltre, a fronte delle osservazioni espresse dal c.t. di parte convenuta (secondo cui: “gli accertamenti clinici e valutativi posti in essere a decorrere dal 12.12.2019 a tutt’oggi non hanno consentito di chiarire se il Signor sia, o meno, idoneo allo svolgimento delle mansioni di operatore di esercizio in quanto, pur a fronte di un test diagnostico STOP-Bang (test diagnostico non condizionato dalla collaborazione del paziente e quindi sicuramente attendibile) indicativo di rischio di OSAS, lo stesso non è ancora stato sottoposto all’unico test diagnostico che avrebbe potuto chiarire il dubbio, la polisonnografia. Sicuramente corretto l’agire della Dottoressa di sospendere l’accertamento nell’attesa che fosse prodotta la documentazione sanitaria richiesta, anche alla luce del riscontro della visita pneumologica che non aveva chiarito in alcun modo l’ipotesi diagnostica di OSAS, ipotesi che da sola, considerata la delicatezza dell’attività di conducente del non solo giustificava la decisione, ma la rendeva addirittura necessaria nell’attesa che fosse sciolto ogni dubbio in merito alla sussistenza o meno dell’OSAS”), ha replicato in modo congruo e logico:

“1. È vero che il sig. non è mai stato sottoposto ad un esame di polisonnografia o monitoraggio cardiorespiratorio notturno, che è strumento diagnostico di elezione per la diagnosi di OSAS. Occorre osservare però che, avendo la finalità della “valutazione del rischio per la circolazione stradale” e del rilascio della

patente di guida, la Commissione Medica Locale ha puntualmente applicato i criteri definiti dal Decreto Dirigenziale 03/02/2016 (“Accertamento idoneità di guida per soggetti affetti da apnee ostruttive notturne”), che prescrive – per indagare le condizioni di sonnolenza diurna - l'utilizzo di precisi test dei tempi di reazione volti a valutare il livello di vigilanza. I risultati dei test somministrati facevano rientrare il candidato in un profilo di “Basso livello di rischio per la circolazione” per il quale “non sussistono particolari necessità di prescrizioni e limitazioni di validità per la guida” (decreto citato sopra), giudizio che non necessitava di essere integrato con una valutazione specialistica.

2. Il dott. osserva: “Gli accertamenti clinici e valutativi posti in essere a decorrere dal 12.12.2019 a tutt'oggi non hanno consentito di chiarire se il Signor sia, o meno, idoneo allo svolgimento delle mansioni di operatore di esercizio ...”.

Ritengo invece che gli accertamenti – è vero, solo nel gennaio 2021 – abbiamo chiarito, sì, l'idoneità del sig. alle mansioni di operatore di servizio (v. giudizio della CML).

È da osservare che due sono gli aspetti di interesse:

- la diagnosi di OSAS

- e “la valutazione del profilo di rischio per la circolazione stradale in relazione al pericolo derivanti da condizioni di sonnolenza diurna e riduzione delle capacità di concentrazione ed attenzione” dei soggetti con OSAS o con sospetto di essere affetti da OSAS (Decreto Dirigenziale 03/02/2016).

Se sulla prima possono rimanere incertezze, il secondo è stato definito dalla CML di Bolzano. L'affermazione del dott. “Nel caso di specie, appare pacifico che non risulta esperito alcun accertamento diagnostico che possa escludere con certezza che il sia affetto, o meno, da una sindrome delle apnee del sonno”, da una parte

conferma l'assenza di una diagnosi, ma dall'altra non considera che gli accertamenti di legge condotti dalla CML di Bolzano hanno escluso che il presentasse condizioni tali da limitare la sua idoneità alla guida professionale e, quindi, allo svolgimento delle mansioni di operatore di servizio (v. quesito del giudice).

4. Non so se il fatto che il dott. ritenga “assolutamente indispensabile sottoporre lo stesso a valutazione specialistica presso un centro per i disturbi del sonno ...” significhi che egli abbia elementi per dubitare degli accertamenti della CML di Bolzano, elementi che io non intravedo.

5. Quanto all'operato della dottoressa : certamente legittimo il sospetto di OSAS avanzato ma da una professionista esperta di un centro specializzato in accertamenti di idoneità per operatori di trasporto pubblico ci si sarebbe attesi una maggiore precisione nell'indicazione degli approfondimenti clinici necessari, che linee guida nazionali orientano verso la “Rete multidisciplinare polispecialistica includente almeno neurologo, otorinolaringoiatra, pneumologo con competenze specifiche inerente l'OSAS”. Lo stesso c.t.p. correttamente prevederebbe una “valutazione specialistica presso un centro per i disturbi del sonno”.

Il c.t.u. ha, quindi, confermato le conclusioni rassegnate nella relazione.

Quindi deve ritenersi compiutamente accertato nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2019 il ricorrente era idoneo a svolgere le mansioni di conducente di autobus, proprie del profilo di “operatore di esercizio”, parametro 140, appartenente all' Area professionale: terza; Area operativa: esercizio; Sezione: automobilistico, filoviario e tranviario di cui all'art. 35 Testo coordinato.

- - -

Ne consegue che le 38 costituzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, concernenti operatori di esercizio con mansioni di conducente di autobus e con un

pregresso svolgimento di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore rispetto a quelli riguardanti il ricorrente, che la società convenuta

_____ s.p.a. ha posto in essere nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2019, integrano violazioni del diritto di precedenza ex art. 24 co.1 d.lgs. 81/2015 ed ex art. 27 Testo coordinato cit. sorto in favore del ricorrente già in data 1.1.2020, avendo egli cessato il rapporto in data 31.12.2019, svolto a tale data prestazioni di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi e già formulato, in data 29.9.2019, richiesta scritta alla società datrice di voler esercitare il maturato diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Più precisamente, le quattro trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a far data dall'1.1.2020, non possono considerarsi violazioni del predetto diritto di precedenza in quanto giustificate dal fatto che in quel periodo il ricorrente appariva alla società datrice _____ s.p.a. “*non idoneo in via temporanea*” alle mansioni di operatore di esercizio, alla luce del certificato redatto in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____ a seguito di visita medica del 12.12.2019.

Lo stato soggettivo di buona fede, in cui versava la società datrice, era avvalorato, oltre che dal carattere vincolante per la società datrice di quel giudizio, dall'inerzia del lavoratore, il quale ha omesso di avvalersi della facoltà ex art. 6 ult. co. d.m. 88/1999 di richiedere avanti alla sede centrale della direzione sanità delle Ferrovie dello Stato “*un giudizio di appello*” avverso quel giudizio.

La prima violazione del diritto di precedenza ex art. 24 co.1 d.lgs. 81/2015 ed ex art. 27 Testo coordinato cit., sorto in favore del ricorrente già in data 1.1.2020, che è ascrivibile alla responsabilità della società _____ s.p.a., si è consumata in data 1.3.2020, quando quest'ultima ha proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato

del rapporto di lavoro a tempo determinato di _____, il quale in precedenza aveva lavorato a tempo determinato presso la società qui convenuta per un periodo (un anno dall'1.3.2019 al 29.2.2020) nettamente inferiore a quello lavorato a tempo determinato dal ricorrente.

Nessuna esclusione dell'elemento soggettivo può derivare dal certificato medico redatto in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____ a seguito di visita medica del 12.12.2019, dato che il giudizio di non idoneità in via temporanea prevedeva anche un "controllo a due mesi".

Quindi la società qui convenuta _____ s.p.a., prima di procedere, a far data dall'1.3.2020, alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato di _____, avrebbe dovuto richiedere alla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____ di sottoporre il ricorrente a nuova visita al fine di verificare se permanesse lo stato di temporanea non idoneità accertato in data 12.-19.12.2019 con controllo a due mesi.

Con pec del 24.3.2020 (doc. 14 fasc. ric.) il ricorrente _____ ha così dedotto: *"con la presente offre formalmente le sue prestazioni lavorative dichiarandosi disposto a riprendere servizio su vostra semplice richiesta"*.

- - -

In definitiva deve essere dichiarata la costituzione, a far data dal 25.3.2020, tra il qui ricorrente _____ e la società qui convenuta _____ s.p.a., di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento del ricorrente nell' Area professionale: terza, Area operativa: esercizio; Sezione: automobilistico, filoviario e tranviario; Profilo operatore di esercizio, Parametro 140.

La società convenuta va condannata a corrispondere al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno da mora del creditore x art. 1207 co.2 cod.civ., un importo corrispondente alle

retribuzioni che sarebbero maturate, qualora la società datrice avesse ricevuto le prestazioni offerte dal ricorrente dal 25.3.2020 alla data odierna, e ridotto dell'*aliunde perceptum* a titolo di qualsiasi compenso e/o prestazione previdenziale e/o assistenziale (in relazione al quale viene, con ordinanza ex art. 279 co.2 cod.proc.civ., disposto d'ufficio l'interrogatorio formale del ricorrente e a lui ordinato di esibire la documentazione di cui dispone).

La quantificazione del credito che, in forza delle statuizioni della presente sentenza, deriva in favore del ricorrente, necessiterà, altresì, di c.t.u., che sarà nominato all'esito dell'interrogatorio formale e delle produzioni da parte di questi.

La pronuncia sulle spese viene differita alla decisione definitiva.

.P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, NON definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Rigetta le domande, proposte dal ricorrente _____, di accertamento de "*l'illegittimità e la discriminatorietà*" del giudizio di inidoneità temporanea alle mansioni di operatore di esercizio formulato in data 19.12.2019 dalla Direzione sanitaria dell'Unità sanitaria territoriale di _____ e di condanna della società convenuta _____ s.p.a. al risarcimento del danno arrecatogli dal suddetto giudizio di inidoneità "*in ragione del suo carattere discriminatorio e/o della grave negligenza del personale preposto*"
2. Accerta che alla data del 31.12.2019, quando è cessato l'ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato intercorso tra le parti, il ricorrente _____ aveva già maturato il diritto ex art 24 co.1 d.lgs. 15.6.2015, n. 81 ed ex art. 27 co. 3 Testo coordinato delle disposizioni contrattuali e normative del rapporto di lavoro degli

autoferrotranvieri e internavigatori (art. 19 accordo nazionale 28.11.2015) di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato e aveva già formulato (in data 29.9.2019) richiesta scritta alla società datrice _____ s.p.a. di voler esercitare quel diritto già maturato.

3. Accerta che nel periodo 1 gennaio – 30 settembre 2019 il ricorrente _____ era idoneo a svolgere le mansioni di conducente di autobus, proprie del profilo di “operatore di esercizio”, parametro 140, appartenente all’ Area professionale: terza; Area operativa: esercizio; Sezione: automobilistico, filoviario e tranviario di cui all’art. 35 Testo coordinato.
4. Accerta che la società _____ s.p.a. ha violato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, di cui il ricorrente _____ era titolare, come statuito al punto 2., quando, in data 1.3.2020, ha proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato di _____.
5. Accerta la costituzione, a far data dal 25.3.2020, tra il ricorrente _____ e la società convenuta _____ s.p.a. di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento del ricorrente nell’ Area professionale: terza, Area operativa: esercizio; Sezione: automobilistico, filoviario e tranviario; Profilo operatore di esercizio, Parametro 140.
6. Condanna la società convenuta _____ s.p.a. a corrispondere, in favore del ricorrente _____ a titolo di risarcimento del danno da mora del creditore x art. 1207 co.2 cod.civ., un importo corrispondente alle retribuzioni che sarebbero maturate, qualora la società datrice avesse ricevuto le prestazioni offerte dal ricorrente dal 25.3.2020 alla data odierna, e ridotto

dell'*aliunde perceptum* a titolo di qualsiasi compenso e/o prestazione previdenziale e/o assistenziale.

7. Riserva alla definizione del giudizio la pronuncia sulla liquidazione delle spese processuali.
8. Dispone con separata ordinanza per il proseguimento della trattazione.

Trento, 4 ottobre 2022

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Andrea Tabarelli

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim