



TRIBUNALE DI PARMA

- Sezione Lavoro -

Nella causa n. 20/2015 R.G.

R.S.

Cron.....

controversia promossa da

██████████, con gli avv.ti Luciano Giorgio Petronio, Mauro Mazzoni e Matteo Petronio;

- RICORRENTE -

contro

██████████ s.r.l., assistita dagli avv.ti Alessandro Mogavero, Francesca Minella e Giovanni Pinardi;

- RESISTENTE -

avente ad OGGETTO: impugnazione contratto a termine e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo;

All'udienza del 24/03/2016, sono comparsi i procuratori delle parti, i quali insistono nei rispettivi scritti e discutono la causa.

IL G.I.

Dato atto di quanto sopra, al termine della discussione decide la causa come da dispositivo ed emette la seguente

Sentenza

pubblicandola mediante lettura del dispositivo e della motivazione alla presenza delle parti:

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI PARMA

in funzione di giudice unico per le controversie da trattarsi col rito del lavoro, in persona del Dr. Roberto Pascarelli, definitivamente pronunciando, ai sensi degli artt. 281 sexies e 429, co. 1° c.p.c.

OSSERVA

Il 15.1.2015, la sig.ra [REDACTED] ha depositato presso la cancelleria dell'intestato Tribunale un ricorso ex art. 414 c.p.c., rassegnando le seguenti: "**CONCLUSIONI** *Voglia il Tribunale Ill.mo ... dichiarato che l'1.4.2012 (o dall'altra data meglio vista dal Giudice) si è costituito fra la ricorrente e la società convenuta, in via definitiva, un rapporto di lavoro full time e a tempo indeterminato, comportante l'inquadramento della sig.ra [REDACTED] nel 2° livello, ai sensi del CCNL Tessili Industria, quale aiuto commessa, e, quindi, dichiarato nullo il termine di durata apposto al contratto di lavoro formalmente sottoscritto e/o dichiarata nulla la proroga intervenuta, per i motivi di cui in premesse ovvero per qualsiasi altra ragione meglio vista dal Giudice e, conseguentemente: 1) condannare [REDACTED] s.r.l. al pagamento di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione globale, ex art. 32, co. 5 Legge 4.11.2010, n. 183, per le ragioni di cui in premesse; condannarla, inoltre, a regolarizzare la posizione previdenziale della ricorrente per tutti i periodi in cui vi sia stata omissione o riduzione della dovuta contribuzione; 2) dichiarare nullo per le ragioni esposte o per ogni altra meglio vista (o comunque, se del caso entrando nel merito) inefficace e/o invalido ed ingiustificato il licenziamento intimato con lettera 10.3.2014 alla sig.ra [REDACTED] da [REDACTED] s.r.l.; conseguentemente, ai sensi e per gli effetti tutti di cui all'art. 18 S.L. commi 1 e 2, condannare [REDACTED] s.r.l. a reintegrare in servizio la sig.ra [REDACTED] e a risarcirla dei danni patiti e patienti con una indennità pari alla ultima retribuzione globale da essa percepita per tutto il periodo dal licenziamento alla reintegrazione (in ogni caso con il minimo di 5 mensilità di retribuzione globale), nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali (ferma la facoltà della sig.ra [REDACTED] di esercitare l'opzione di cui all'art. 18, 3° comma S.L.) ovvero adottare le minori determinazioni che risulteranno del caso come descritte nella parte motiva del ricorso. 3) In subordine, ove fosse ritenuto non applicabile l'art. 18 S.L., dichiarare nullo e/o inefficace il licenziamento per cui è causa e tenuta la società convenuta a riammettere in servizio la sig.ra [REDACTED] erogandole, se del caso anche a titolo risarcitorio, tutte le retribuzioni percepiende dall'1.10.2014 alla riammissione in servizio, (ferme le riserve espresse quanto ai danni ulteriori) per le somme che risulteranno all'esito di apposita CTU tecnico-*

contabile, nonché a regolarizzare la sua posizione previdenziale; in ulteriore subordine: dichiarare il licenziamento de quo invalido, siccome non sorretto da giustificato motivo, e condannare la società convenuta, ex art. 8 L. n. 604/1966, a riassumere la sig.ra [REDACTED] o, in mancanza, anche a scelta della lavoratrice, a pagarle un indennizzo compreso tra le 2,5 e le 6 mensilità di retribuzione globale di fatto. 4) Accertare e dichiarare la nullità o comunque la invalidità e la eccessività della sanzione disciplinare di cui alla lettera 27.5.2014 per i motivi di cui in premesse ovvero per ogni altro meglio visto dal Giudice, con tutte le conseguenze di legge. Maggiorando tutte le somme dovute alla ricorrente (da determinare escludendo ogni rivalsa della quota di contributi a suo carico), liquidate in accoglimento delle domande sopra specificate ovvero delle – espressamente richieste – statuizioni di portata minore rispetto a quelle prospettate che nella fattispecie fossero adottate, di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto al saldo effettivo. Con vittoria delle spese del procedimento, oltre rimborso forfettario, C.P.A. ed IVA».

Con decreto 27.1.2015, il Giudice del Lavoro dr. Roberto Pascarelli ha fissato per la comparizione l'udienza del 7.5.2015, ore 10.

Ricorso e decreto sono stati ritualmente notificati alla [REDACTED] s.r.l., la quale si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto delle domande attrici.

Alla detta udienza del 7.5.2015, lo scrivente Giudice ha formulato una proposta transattiva prevedente il pagamento in favore della ricorrente di una somma pari a 10 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre ad un concorso alle spese di lite.

Alle udienze successive, la sig.ra [REDACTED] ha accettato la proposta dello scrivente Giudice, mentre la società convenuta non solo l'ha rifiutata, ma ha instato affinché il Giudice ordinasse alla ricorrente la produzione in giudizio di un certificato C/2 storico, dal quale si potessero ricavare gli impieghi della lavoratrice nel periodo successivo al rapporto intercorso fra le parti; la sig.ra [REDACTED] vi ha regolarmente provveduto, depositando C/2 storico rilasciato dal Centro per l'Impiego di Fidenza in data 5.11.2015, dal quale si è appreso che la ricorrente ha lavorato solo per poco più di 40 giorni per la [REDACTED] s.p.a.

Quindi, all'esito dell'udienza del 26.11.2015, lo scrivente Giudice ha fissato l'odierna udienza per la discussione della causa, concedendo alle parti termine per il deposito di note conclusive.

Tanto premesso circa lo svolgimento del giudizio, rileva il Tribunale, in via preliminare, che deve essere innanzitutto disattesa l'eccezione di nullità e/o inammissibilità del ricorso posto

che lo stesso, così come emerge chiaramente da una sua lettura, contiene tutti i requisiti essenziali di cui all'art. 414 c.p.c.. La ricorrente, infatti, dopo aver analiticamente illustrato i fatti storici per cui è causa ha svolto precise ed articolate domande giudiziali, illustrando altresì il relativo fondamento giuridico. Risultano quindi perfettamente chiari il *petitum* e la *causa petendi* del ricorso.

Sempre in via preliminare è doveroso disattendere l'eccezione di parte convenuta di asserita carenza di interesse ad agire della ricorrente per mancanza di operatività del licenziamento e della sanzione disciplinare per cui è causa. La ricorrente, infatti, avendo richiesto giudizialmente la ricostituzione del suo rapporto di lavoro con la società resistente, ha indubbiamente un interesse giuridico concreto ed attuale a fare accertare l'illegittimità dei suddetti provvedimenti, in quanto gli stessi, benché sino a oggi siano rimasti improduttivi di effetti, potrebbero essere applicati in concreto dalla società resistente a seguito della intervenuta ricostituzione del rapporto di lavoro. Peraltro, anche un licenziamento illegittimo, poi revocato o rimasto improduttivo di effetti, può essere fonte di tutela risarcitoria in favore del lavoratore ex art. 18 Statuto dei Lavoratori, la cui applicazione è stata invocata in questa sede. Infine, deve altresì rilevarsi sul punto che la società resistente potrebbe sempre ripetere dalla ricorrente una somma corrispondente ad un giorno di paga, in correlazione alla sanzione disciplinare ad essa irrogata con lettera datata 27 maggio 2014. Sgomberato il campo dalle eccezioni preliminari spiegate in atti, è possibile affrontare, nel merito, le varie questioni sottoposte all'attenzione del Giudicante che, per ragioni di chiarezza espositiva, verranno qui di seguito trattate in distinti e separati paragrafi.

□ **Nullità del contratto a termine 30.3.2012 e della successiva proroga.**

Al riguardo, occorre, innanzitutto, precisare che il contratto a termine sottoscritto dalla sig.ra Ogrea risale al 30.3.2012, così che la normativa ad esso applicabile è quella del d.lgs. n. 368/2001 nel testo anteriore al D.L. n. 34/2014, ciò che rende totalmente inconferenti tutti i richiami effettuati da parte resistente alla recente normativa.

Ciò posto, deve evidenziarsi che l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, pur consentendo l'apposizione al rapporto di lavoro di un termine di durata per "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*", al secondo comma esige che, nel contratto, tali ragioni venissero specificate. Voleva, cioè, a tutela del lavoratore, che tutte le circostanze giustificative della limitazione di durata del rapporto fossero chiaramente e precisamente enunciate, per essere prima controllabili dal lavoratore e poi verificabili dal Giudice. Se,

una preventiva limitazione della durata del rapporto di lavoro costituito nonostante l'esistenza del mero pericolo (del resto, sempre imminente) del loro verificarsi.

Una eventualità futura ed incerta non può, cioè, costituire ragione valida per derogare alla regola della costituzione solo a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro subordinati: le "ragioni produttive" che ne giustificano la limitazione di durata devono già sussistere, o quanto meno avere carattere di assoluta certezza.

Non è il semplice rischio di una contrazione dell'attività dell'impresa (rischio, si ripete, del resto sempre prospettabile) a poter costituire valida ragione di assunzione a termine.

A parte che, nella specie, il rischio *de quo* non era nemmeno prospettabile se è vero (e dalla ██████████, che lo ha scritto nella lettera 10.3.2014, tanto non può essere negato) che la convenuta, nel periodo dall'1.2.2013 all'1.2.2014, ha avuto addirittura un aumento di fatturato (dell'1%) ed a gennaio 2014 ha avuto un aumento dello stesso del 22%.

A parte che è stata la stessa ██████████ a confessare che "crisi di mercato" e "andamento aleatorio delle vendite" non c'entrano nulla con la limitazione di durata del rapporto *de quo* e con la sua proroga, quando, con e-mail 4.10.2014, ha dichiarato che "il ... contratto a termine era stato sottoscritto con detto termine in considerazione della scadenza del contratto di locazione dell'unità commerciale".

Ciò posto, deve essere dichiarata la nullità del termine di durata apposto al contratto di lavoro stipulato tra le parti in causa in data 30.3.2012, con la conseguenza che dall'1.4.2012 deve intendersi costituito *ex lege* fra la ricorrente e la società convenuta, in via definitiva, un rapporto di lavoro subordinato full time e a tempo indeterminato, comportante l'inquadramento della sig.ra ██████████ nel 2° livello, ai sensi del CCNL Tessili Industria.

Tenuto conto, poi, che la funzionalità di tale rapporto è stata illegittimamente interrotta dalla società convenuta con decorrenza 30.09.2014, la predetta società deve essere condannata ai sensi dell'art. 32, comma 5° delle legge 183/2010 a riammettere in servizio la ricorrente ed a corrisponderle a titolo di indennità la somma di € 9.933,30 corrispondente a numero 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, così come correttamente quantificata in ricorso. Tale quantificazione appare, infatti, quella più corretta tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso fra le parti, delle dimensioni della società resistente e del comportamento dalla stessa tenuto nella vicenda per cui è causa.

□ **Invalidità del licenziamento 10.3.2014.**

Il licenziamento per cui è causa – mai revocato dalla società resistente –, benché rimasto in concreto improduttivo di effetti, con la conseguenza che alla ricorrente può essere unicamente accordata la tutela risarcitoria minima di cui all'art. 18, commi 1 e 2, S.L. nel testo novellato dalla legge 92/2012, risulta palesemente nullo perché contrario a norma imperativa.

Al riguardo, va osservato che la società convenuta ha sostenuto, nel ricorso ex art. 700 c.p.c. contro la ██████████ s.r.l. e nel reclamo indicati in atti che tra essa e ██████████:

a) o c'è un contratto di locazione commerciale, non risolto *secundum jus* (è la tesi sostenuta in principalità);

b) oppure c'è un affitto di ramo di azienda; ma, in tal caso, opera l'art. 2112 c.c. (invalidamente derogato e dichiarato privo di effetti dal contratto a suo tempo intervenuto).

I Giudici del ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto dalla ██████████, le cui conclusioni vengono qui integralmente richiamate (cfr. docc. 17 e 19 di parte ricorrente) hanno respinto la tesi di cui *sub a*) e confermato esistente l'affitto di un ramo d'azienda; non hanno preso posizione (tanto non occorrendo ai fini del *decisum*) sulla questione della legittimità o meno della clausola che esclude l'operatività, nei confronti delle dipendenti della ██████████, dell'art. 2112 c.c. Ma sul punto davvero non possono aversi dubbi di sorta: cedente e cessionario, locatore e locatario dell'azienda, non possono in alcun modo escludere l'operatività piena della norma in questione, oltre a tutto dettata in attuazione della normativa europea in materia.

Sicché, senza bisogno d'altro aggiungere, si può senz'altro concludere che alcun licenziamento motivato dalla retrocessione dell'azienda affittata (che, per quanto è *jus receptum*, dà luogo ad un nuovo trasferimento d'azienda, con conseguente piena applicabilità dell'art. 2112 c.c., per il quale “*il trasferimento di azienda non costituisce di per se' motivo di licenziamento*”, e dell'art. 47 legge 29.12.1990, n. 428, per il quale “*in caso di trasferimento dell'azienda il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*”) poteva essere intimato; sicché quello disposto dalla ██████████ con la lettera 10.3.2014 è palesemente nullo, per contrarietà a norma imperativa di legge.

Quanto alle conseguenze di tale accertamento, si è già osservato che, essendo tale licenziamento rimasto in concreto improduttivo di effetti, alla ricorrente può essere esclusivamente concessa la tutela risarcitoria minima di cui all'art. 18, comma 2 S. L. nel

testo novellato dalla legge 92/2012. La società convenuta, pertanto, deve essere condannata a pagare alla ricorrente l'ulteriore somma di € 8.277,75, corrispondente a cinque mensilità di retribuzione globale, così come correttamente quantificata in ricorso, a titolo di indennizzo per l'illegittimo licenziamento.

□ **La nullità della sanzione disciplinare di un giorno di sospensione.**

La società resistente non ha specificamente contestato (non deducendo a prova alcunché sul punto) l'allegazione della ricorrente relativa alla mancata affissione, presso il negozio di Fidenza, in luogo accessibile a tutti, di un valido codice disciplinare. Così che, la sanzione conservativa irrogata alla lavoratrice con lettera 27.5.2014, non può che essere annullata dallo scrivente Giudice.

Per altro, l'art. 7 S.L. è stato palesemente violato dalla società resistente anche in relazione alla mancata audizione della sig.ra [REDACTED], nonostante le tempestive ed insistenti e tempestive sue richieste in tal senso.

Va, infine, osservato che tutte le somme spettanti alla ricorrente devono essere maggiorate di interessi legali e rivalutazione monetaria dal di del dovuto al saldo, in applicazione dell'art. 429 c.p.c.

Per questi motivi, aventi carattere assorbente rispetto ad ogni altro profilo della vertenza, il ricorso deve essere parzialmente accolto con statuizioni come da dispositivo.

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

P.Q.M.

disattesa ogni contraria o diversa istanza, eccezione e deduzione, così decide:

1. accerta e dichiara la nullità del termine di durata apposto al contratto di lavoro stipulato tra le parti in causa in data 30.3.2012;
2. per l'effetto, accerta e dichiara che dall'1.4.2012 deve intendersi costituito *ex lege* fra la ricorrente e la società convenuta, in via definitiva, un rapporto di lavoro subordinato full time e a tempo indeterminato, comportante l'inquadramento della sig.ra [REDACTED] nel 2° livello, ai sensi del CCNL Tessili Industria, la cui funzionalità è stata illegittimamente interrotta dalla società convenuta con decorrenza 30.09.2014;
3. condanna, per l'effetto, la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, ai sensi dell'art. 32, comma 5° della legge 183/2010, a riammettere la ricorrente in servizio ed a corrisponderle un indennizzo pari ad € 9.933,30, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data odierna al saldo;

4. dichiara, altresì, la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera 10.3.2014, dando, al contempo atto, che tale licenziamento è rimasto improduttivo di effetti;

5. condanna, per l'effetto, la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempo, a corrispondere alla ricorrente l'ulteriore somma di € 8.277,75, a titolo di indennizzo per l'illegittimo licenziamento, ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2 S.L., nel testo novellato dalla Legge 92/2012, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal di del dovuto al saldo;

6. annulla la sanzione disciplinare conservativa irrogata alla ricorrente con lettera 27.5.2014;

7. condanna, infine, la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempo, al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 1.735,00 per la fase di studio della controversia; in € 740,00 per la fase introduttiva del giudizio, in € 1.116,00 per la fase istruttoria e di trattazione della vertenza ed in € 1.540,00 per la relativa fase decisionale, avuto riguardo ai parametri medi di cui al D.M. 55/2014, oltre al 15% per rimborso forfettario spese generali, CPA ed Iva che seguono come per legge.

Parma, 24/03/2016

Il Giudice del Lavoro

Dr. Roberto Pascarelli.