



Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Udienza del 7/07/2017

N.

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Il Giudice

Dr.ssa Laura Bertoli quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

P (C.F.), con il patrocinio dell'avv. ANGELONE PAOLO MARIA e dell'avv. Franco Scarpelli, elettivamente domiciliato in Milano corso Italia n. 8 presso lo studio dei difensori

RICORRENTE

contro

M. S.P.A. (C.F.) con il patrocinio dell'avv. POZZOLI CESARE e dell'avv. CHIELLO ANGELO GIUSEPPE, elettivamente domiciliato in VIALE PREMUDA 27 MILANO presso il difensore avv. POZZOLI CESARE

RESISTENTE

con ricorso depositato in data 11.5.2016

avente ad oggetto: contratti a termine





all'udienza di discussione le parti concludevano come in atti

**CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI
DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

P ha introdotto il presente giudizio nei confronti della società di produzione televisiva M. s.p.a. al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni: *"a) accertare la nullità della formalizzazione a termine intercorsa tra le parti a far data dall'8.2.2010 e, comunque, il superamento del limite massimo di 36 mesi stabilito dall'art. 5, D.lgs. n. 368/2001, e per l'effetto, b) dichiarare che tra il sig. P e S.p.a. è in corso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dall'8.2.2010, ovvero dalla successiva data ritenuta di giustizia e conseguentemente c) condannare M S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, c.1) al ripristino del rapporto di lavoro (mediante conversione) e all'immediata riammissione in servizio del sig. P , c.2) a corrispondere al lavoratore l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010, da liquidarsi nella somma corrispondente a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto (pari alla somma lorda di Euro 3.000,00) per la complessiva somma lorda di Euro 36.000,00 o nella diversa somma ritenuta di giustizia. d) Per tutte le somme con interessi legali e rivalutazione monetaria dal sorgere del diritto al saldo. e) In ogni caso, condannare M S.p.a., in persona del rappresentante legale pro tempore, al rimborso dei compensi dovuti dal ricorrente ai propri difensori".*

A fondamento di dette richieste il ricorrente ha dedotto che:





egli aveva iniziato a lavorare per M dall'agosto 2007, in qualità di responsabile amministrativo della produzione di un *reality show*;

il rapporto era stato inizialmente formalizzato con tre contratti a progetto, succedutisi tra l'agosto 2007 e l'inizio di febbraio 2010, recanti tutti l'indicazione formale di "*attività di consulente redazionale*" (doc. 2, 3 e 4 fascicolo ricorrente);

due mesi prima della scadenza dell'ultimo contratto a progetto, M lo aveva assunto con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato decorrente dall'8.2.2010 e con scadenza prevista per il 10.4.2010 (poi prorogata all'11.5.2010). Nonostante il ruolo di responsabile amministrativo, la qualifica formalizzata fu quella di "*cassiere*" di 2° livello del CCNL settore Spettacolo – Audiovisivi Troupes, per la produzione del programma televisivo (doc. 5 ricorrente);

a tale contratto ne erano seguiti altri nove, sempre a tempo determinato, nel corso dei quali il ricorrente era stato inserito nel normale ciclo produttivo e operativo della società occupandosi di attività di carattere amministrativo e contabile, nonché di attività di supporto logistico connesse alle differenti produzioni televisive di M S.p.a., tra le quali, in particolare, (per 6 edizioni), (per 4 edizioni), ; e occupandosi, altresì, nel periodo 2013 – 2014, della razionalizzazione delle forniture della Società nelle varie sedi sul territorio nazionale;

in data 31.12.2015, al termine del decimo contratto a tempo determinato, il rapporto di lavoro era cessato.

Muovendo da tali premesse in fatto, il lavoratore ha lamentato:

l'invalidità dei contratti a termine impugnati, in quanto, nonostante la diversa formalizzazione letterale, le mansioni svolte dal dipendente





erano state sempre della medesima natura e – per un certo periodo – diverse da quelle indicate nelle scritture negoziali intercorse tra le parti;

considerate le mansioni in concreto affidate al dipendente e la natura dell'attività di impresa svolta dalla convenuta, il rapporto di lavoro tra le parti doveva intendersi disciplinato dal CCNL Industria audiovisiva, e non dal CCNL addetti Troupes (viceversa indicato in contratto);

risultava comunque superato il limite di 36 mesi previsto per legge (e non derogato dalle parti nei termini e con le forme consentite dal CCNL Audiovisi).

Ha quindi insistito per l'accoglimento delle conclusioni rassegnate.

s.p.a. si è costituita in giudizio eccependo:

la decadenza dell'attore, ex art. 32 legge n. 183/2010, dallo spiegare la proposta impugnazione dei contratti a termini diversi dall'ultimo;

l'erroneità delle tesi attoree nella parte in cui pretendevano di vedere applicato al rapporto di lavoro tra le parti un CCNL diverso da quello richiamato nei contratti individuali;

l'irrelevanza del superamento del limite dei 36 mesi, posto che il CCNL Troupes- richiamato nei contratti individuali delle parti e, quindi, destinato a regolare il rapporto – in ragione della specificità del settore consentiva la reiterazione di contratti a termine senza alcun limite di durata complessiva.

La causa è stata Istruita tramite produzioni documentali, esame di testi e audizione dei rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie del CCNL troupes.

Udita la discussione delle parti, il ricorso deve trovare accoglimento nei termini di seguito precisati.





Va in primo luogo disattesa l'istanza attorea volta ad ottenere l'applicazione al rapporto di lavoro di cui è causa di un CCNL diverso da quello richiamato dalle parti nei singoli contratti individuali succedutesi nel tempo.

All'accoglimento di simile richiesta osta il disposto dell'art. 39 Cost., che tutela la libertà sindacale delle parti e non consente al Tribunale di intervenire autoritativamente sulle scelte negoziali di queste ultime.

Con sentenza 26.3.1997 n. 2665, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno infatti chiarito che *"Il primo comma dell'art. 2070 cod. civ. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrisponde a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente fare riferimento a tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato"* (nello stesso senso, cfr. Cass. 13.7.2009, n. 16340; Cass. 5 maggio 2004 n. 8565; Cass. 22 agosto 2003 n. 12352; Cass. 29 luglio 2000 n. 10002; Cass. 8.5.2009, n. 10632; cfr. anche Cassazione civile, sez. lav., 18/12/2014, n. 26742).





Nel caso di specie, il CCNL Audiovisivi invocato non è richiamato dal contratto individuale; M non aderisce alle sigle sottoscrittrici del CCNL Audiovisivi; nessuna questione di adeguatezza retributiva viene svolta dal lavoratore; per tutte queste ragioni, è al CCNL Troupes che deve farsi riferimento per l'individuazione della disciplina applicabile al rapporto intercorso tra le parti.

Va invece accolta l'eccezione di decadenza sollevata dalla parte convenuta con riguardo all'impugnazione delle clausole appositive di termine finale ai contratti di lavoro antecedenti quello spirato il 31.12.2015.

Non si condivide infatti l'orientamento della giurisprudenza di merito richiamato in ricorso (pag. 19 e seguenti) dalla difesa attorea, relativamente all'individuazione del *dies a quo* per la decorrenza del termine ex art. 32 legge n. 183/2010, nell'ipotesi di reiterazione di successivi contratti a termini senza che vi sia stata, tra gli stessi, significativa cesura temporale.

A fronte del tenore letterale della norma dell'art. 32 legge n. 183/2010, e della ritenuta non applicabilità in via analogica all'istituto della decadenza della giurisprudenza in materia di prescrizione, il Tribunale non ritiene infatti di poter condividere l'opzione interpretativa secondo la quale, in ipotesi di successione di più contratti a termine (e/o di più contratti di somministrazione), il *dies a quo* del termine ex art. 32 andrebbe fissato alla scadenza dell'ultimo dei contratti (ove tra un contratto e l'altro sia intercorso un lasso di tempo inferiore a sessanta giorni).

E' poi forse superfluo precisare che la maturata decadenza impedisce al giudice di attribuire rilievo, ai fini dell'accoglimento delle domande attoree, all'argomento secondo il quale il lavoratore sarebbe stato impiegato – nel biennio 2013/2014- in mansioni diverse da quelle





esplicitate nei singoli contratti a termine. Anche detta eventualità, infatti, avrebbe al più integrato un profilo di invalidità della clausola appositiva del termine da far valere nel medesimo termine di decadenza di cui all'art. 32 già citato.

Viceversa, l'intervenuta decadenza non impedisce la valutazione della fondatezza dell'ulteriore doglianza mossa dal lavoratore e, cioè, quella concernente l'abusiva successione di contratti a termine con intervenuto superamento del termine di 36 mesi complessivi di durata.

L'art. 32 della legge n. 183/2010 prevede infatti l'onere di impugnare il contratto a termine nei soli casi relativi alla doglianze concernenti la genesi del rapporto ed alla sua proroga, come si evince chiaramente dall'espresso richiamo, nell'art. 32, alle sole ipotesi di cui agli artt. 1, 2 e 4 D. Lgs. n. 368/2001.

Non vi è invece richiamo, da parte dell'art. 32, all'ipotesi prevista dall'art. 5, comma IV bis, del d.lgs. 368/2001, che è quella invocata nella specie dal dipendente (art. 5, comma 4-bis: *"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2"*).

Considerata la successione di interventi normativi intervenuti in materia di contratto a termine nel lasso di tempo rilevante ai fini del





decidere, conviene evidenziare che il limite dei 36 mesi è stato nella sostanza conservato anche dalle disposizioni legislative di cui all'art. 1 d.l. 34/2014 conv. in legge da 16.5.2014 n. 78 e, ancora successivamente, dall'art. 19, comma 2, d. lgs. 81/2015.

In fatto, è agevole riscontrare che il ricorrente sia stato impiegato dalla convenuta con contratti di lavoro a tempo determinato per ben più di 36 mesi; detto limite risulta superato già a far data dal 1.3.2013.

L'istruttoria orale espletata ha consentito poi di appurare che, nonostante le occasionalmente differenti indicazioni contrattuali, il nucleo fondamentale delle mansioni svolte dal ricorrente sia rimasto nella sostanza invariato.

Pur con riguardo a produzioni televisive diverse, il ricorrente è stato infatti adibito nel tempo a mansioni definibili come equivalenti, cui si sono aggiunte, per alcuni periodi, attività temporanee differenti.

Sul punto, particolarmente significative le testimonianze di e , entrambi in grado di riferire per esperienza diretta sulle attività svolte da P (teste : "P mi è stato (...) presentato (...) come la persona che avrebbe gestito i conti dell' sull'isola, in Honduras (...) P. pagava i lavoratori locali e pagava l'acquisizione dei materiali in loco, raccogliendo anche i giustificativi. Gestiva una cassa in dollari e in moneta locale. Il budget veniva fissato in Italia dal produttore in via generale.(...) mi spediva periodicamente un file di riepilogo delle spese mensili, affidando al cartaceo a chi tra gli operatori rientrava in Italia. A domanda del giudice, rispondo che per quel che so io P si è occupato prevalentemente di questo per tutte le edizioni dell' e se non sbaglio, per un anno, della cassa di Per sostanzialmente P faceva la stessa cosa ma più in piccolo, registrando scontrini e fatture. Io davo a lui una cassa e lui o faceva acquisti





direttamente, o consegnava il denaro ad altri incaricati ricevendo poi i giustificativi”; teste : “Nel programma era importante avere una persona che si occupasse della gestione della cassa in Honduras. In Honduras. il produttore apriva un conto a suo nome e delegava anche P ad eseguire operazioni su quel conto, sul quale io facevo i bonifici, stabilito prima della partenza il budget. Si occupava lui, P , dei prelievi e dei pagamenti. Era P ad occuparsi non solo dell’aspetto contabile e di cassa, ma anche – d’intesa con il produttore – di quello commerciale. Ad esempio , la trattativa con il fornitore e l’individuazione del fornitore la faceva P poi c’era anche il produttore che però aveva molte altre cose da seguire. Questo in modo sostanzialmente continuativo per le diverse edizioni della trasmissione cui picardi è stato assegnato, e direi a maggior ragione, nel senso che di edizione in edizione accumulava conoscenza. Per dare continuità al lavoro di P , lo si è fatto lavorare anche per , affidandogli l’allestimento dei loft e l’individuazione dei fornitori e degli eventuali sponsor (...)La tipologia di attività svolta da P non è cambiata di edizione in edizione”).

Risultano quindi sussistenti, nel caso di specie, i presupposti di fatto cui la norma sopra riprodotta riconduce la conversione del rapporto di lavoro in a tempo indeterminato (“qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2”).





La difesa di parte convenuta ha obiettato che, nel caso di specie, l'effetto della conversione non si produrrebbe, attesa la previsione di segno contrario contemplata dal CCNL applicabile al rapporto, e in particolare dall'avviso comune integrativo del CCNL sottoscritto nel 2009.

Secondo la difesa di parte convenuta, detta deroga sarebbe contemplata come possibile dallo stesso comma 4 bis, che dispone infatti che siano *"fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione ..."*).

Inoltre, secondo la difesa di parte convenuta, la disciplina individuata dalle parti sociali sarebbe comunque conforme ai limiti individuati dall'accordo quadro (comunitario) del 1999, in tema di contratti a termine; ciò in ragione dell'esistenza dell'art. 5 del CCNL che contempla limiti alla possibilità di proroga dei rapporti a termine.

Questa essendo in estrema sintesi l'argomentazione difensiva di parte convenuta, in merito alla effettiva portata derogatoria della previsione contrattuale di cui all'avviso comune del 26.3.2009, lettera b il Tribunale ha reputato necessario assumere informazioni dai rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie l'accordo, atteso il tenore non certo inequivoco del medesimo avviso (doc. 3 fascicolo convenuta; cfr. ordinanza 1.3.2017, da intendersi qui richiamata).

Interrogati sul punto all'udienza del 3.5.2017, tanto i rappresentanti delle associazioni dei lavoratori, quanto quelli delle associazioni datoriali sono stati concordi nel dare atto degli errori materiali presenti nell'avviso comune del 26.3.2009 lettera b e nel ricostruire la comune intenzione delle parti.





Dal verbale di udienza emerge infatti che *“i delegati concordano nel dichiarare che, sia pure con erronea indicazione del dato normativo, l'intenzione delle parti era di valersi della facoltà che il d.lgs. 368/2001 attribuiva alla contrattazione collettiva di derogare al limite massimo di 36 mesi per la durata complessiva di rapporti a termine, anche reiterati; detta deroga trova giustificazione nella peculiarità del settore regolato. A domanda del giudice, i delegati riferiscono che l'intenzione delle parti, in ragione della peculiarità di settore, era quella di rendere possibile l'illimitata reiterazione di contratti a termine, senza limiti né in merito al numero dei successivi rinnovi, né in merito alla durata complessiva del rapporto a termine”*

Tale essendo la comune volontà delle parti nel sottoscrivere l'avviso comune del 26.3.2009, il Tribunale ha sottoposto ai delegati (e, successivamente, ai difensori) la valutazione circa la compatibilità di simile disciplina con i principi del diritto dell'Unione in materia di contratto a termine e in particolare con la direttiva 1999/70.

A domanda del giudice sul punto, i delegati hanno riferito che *“in occasione della sottoscrizione dell'avviso, le parti contraenti non si erano poste il problema della compatibilità di tale regolamento contrattuale con la direttiva comunitaria. Ciò anche in ragione del fatto che il CCNL per le troupe non viene rinnovato dal 1999, tranne che per la parte economica (che peraltro risale al 2003)”*: così verbale udienza 3.5.2017.

Tale essendo la volontà negoziale delle parti, il Tribunale ritiene che essa non risulti compatibile con i limiti posti dalla direttiva comunitaria 70/1999, né, a ben vedere, con il disposto della norma interna di cui al d.lgs. 368/2001.

Quanto a quest'ultima, deve infatti ritenersi che la potestà derogatoria attribuita dal legislatore nazionale alla contrattazione collettiva





non sia assoluta, ma volta ad individuare un limite di durata che si può essere diverso (superiore o inferiore) ai 36 mesi, ma pur sempre determinato.

Ciò sarebbe sufficiente, ad avviso del Tribunale, a reputare illegittima la previsione dell'avviso comune.

Oltre a ciò, deve peraltro anche considerarsi che la direttiva comunitaria 1999/70 mira a dare attuazione all'accordo quadro in materia di contratti a termine, accordo che, alla clausola 5, prevede che *" Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti"*.

Nel caso di specie, il regolamento predisposto dalle parti sociali non risulta rispettoso del disposto della clausola 5, non prevedendo alcuna delle misure antielusive ivi contemplate.

Il CCNL di cui si discute muove infatti dal presupposto per cui il rapporto di lavoro *"per i lavoratori della produzione cineteleaudiovisiva [è] di natura strutturalmente a tempo determinato"*.

Come ricordato dalla stessa difesa di parte convenuta, il CCNL Troupes prevede infatti che *"I rapporti individuali di lavoro disciplinati dal presente contratto collettivo sono quelli a termine instaurati per le riprese*





dei films e delle produzioni televisive. Essi si distinguono in: a) contratti a fine film; b) contratti a termine fisso; c) contratti a puntate.”

La tipologia di contratto cui le parti hanno fatto ricorso è quella a termine fisso, nozione che ricomprende i contratti nei quali è semplicemente *“stabilita una data prefissata per il termine della prestazione di opera.”*

Per il contratto a termine fisso, quindi, stando al CCNL non vi è necessità alcuna di esplicitazione e sussistenza di una esigenza tecnico produttiva temporanea, ma solo la previsione temporale di un termine finale per la prestazione d’opera. L’unica limitazione prevista dal CCNL è quella dell’art. 5, che – con rubrica “proroga del contratto” – prevede che il contratto a termine fisso possa essere “rinnovato” al massimo una volta. Tuttavia, se si valuta: la equivocità del disposto precettivo (non è chiaro se ci si riferisca alle sole proroghe, o ai rinnovi, o ad entrambe le ipotesi); il tenore delle dichiarazioni dei firmatari (che sostanzialmente dimostrano che il limite dell’art. 5 viene concepito come inidoneo ad evitare che il contratto possa essere illimitatamente reiterato, aggirando il limite formale di una sola proroga); la possibilità che, in assenza di un limite massimo di durata complessivo, la sola limitazione del numero di proroghe/rinnovi costituisca un presidio formale facilmente aggirabile (come del resto, dimostrato dal concreto atteggiarsi del caso concreto, nel quale i contratti a termine si siano susseguiti per dieci volte, nella sostanziale continuità di mansioni affidate al ricorrente e senza nemmeno rispetto dell’iter procedurale previsto dall’art. 5 CCNL); deve concludersi affermando che la disciplina collettiva richiamata, non prevedendo in modo effettivo alcuna delle misure previste dalla clausola V dell’accordo quadro sopra richiamato, non può dirsi rispettosa del principio comunitario.





Per queste ragioni, in virtù dell'interpretazione conforme al diritto comunitario che deve orientare il giudice nella lettura delle disposizioni di diritto interno; nel ritenere, di conseguenza, che l'incipit dall'art. 5, comma IV bis, del d.lgs. 368/2001 (e successive modifiche) debba essere inteso come volto ad autorizzare la contrattazione collettiva a contemplare limiti di durata diversi da quelli previsti dalla norma di legge, ma pur sempre determinati e rispettosi del principio comunitario; ritenuto che la norma dell'avviso comune sia confliggente con la norma dell'art. 5, comma IV bis, sopra riprodotta, nella sua interpretazione ispirata al rispetto del diritto dell'Unione; deve essere accertata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 1.3.2013, data in cui il limite dei 36 mesi è stato superato.

In applicazione dell'art. 32 legge n. 183/2010, la convenuta va condannata alla riammissione in servizio del ricorrente e al pagamento di una indennità risarcitoria che – considerata la durata del rapporto, la natura e il comportamento delle parti- si determina in 7 mensilità (euro 21.000,00 complessivi), oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando,
accerta la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 1.3.2013, con condanna di M:
s.p.a. alla riammissione in servizio del ricorrente P e al
pagamento a quest'ultimo di indennità risarcitoria pari a 7 mensilità (euro 21.000,00), oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo;





condanna Mi s.p.a. a rifondere a P le spese di lite,
liquidate in euro 259,00 per esborsi e euro 4.800,00 per compenso
professionale, oltre IVA, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%.

Sentenza esecutiva.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo

Milano, 7 luglio 2017

Il Giudice

Laura Bertoli



