



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**Tribunale Ordinario di Piacenza**  
SEZIONE CIVILE  
*Settore Lavoro*

SENT.N. \_\_\_\_\_  
RUOLO N.  
**760/2014**  
CRON. N. \_\_\_\_\_

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Beatrice Gigli  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **760/2014** promossa da:  
\_\_\_\_\_, con il patrocinio dell'avv. \_\_\_\_\_  
elettivamente domiciliato in \_\_\_\_\_  
presso il difensore avv. \_\_\_\_\_

Depositata il  
giorno \_\_\_\_\_

RICORRENTE

Il Cancelliere

contro

\_\_\_\_\_ con il patrocinio dell'avv. \_\_\_\_\_  
e dell'avv. BOMBACCI LORENZO (BMBLNZ73D18D612J) VIA  
C. MENOTTI 6 FIRENZE; elettivamente domiciliato in \_\_\_\_\_  
presso il difensore avv. \_\_\_\_\_

OGGETTO:  
\_\_\_\_\_

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

**Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**



Con ricorso del 8/10/2014, ha agito nei confronti di -  
società attiva nel settore della commercializzazione di prodotti per la casa, il  
giardinaggio e il “fai - da- te” - al fine di ottenere l'accertamento  
dell'illegittimità dei contratti di lavoro a termine conclusi con conseguente  
conversione del rapporto e risarcimento del danno.

In particolare ha riferito:

di essere stato assunto dalla convenuta, con mansioni di operaio a tempo parziale  
23, 5 ore settimanali, CCNL Commercio terziario distribuzione e servizi - in data  
14 marzo 2011, contratto di lavoro a termine con la seguente motivazione  
“maggiore attività sul punto vendita per i riflessi del periodo pasquale e per  
l'intensificazione di attività in alcuni reparti” ;

che, a seguito della cessazione del contratto il 14 maggio 2011, è stato riassunto  
il 30/5/2011 con ulteriore contratto a termine con scadenza al 26/11/2011  
giustificato da “motivi organizzativi dovuti al godimento delle ferie da parte del  
ns. personale”;

che il 26/11/2011 il contratto è stato prorogato sino al 28/1/2012 “perdurando le  
motivazioni per le quali il contratto è stato stipulato”;

che, scaduto il contratto, è stato nuovamente assunto il 17/2/2012, con orario full  
time, in virtù di contratto a termine motivato da “attività di caricamento bancali  
in relazione all'intensificazione dell'attività promozionale”;

che il contratto, scadente il 20/10/2012, è stato prorogato sino al 5/5/2013;

di essere stato nuovamente assunto a termine con contratto del 2/8/2013  
decorrente dal 5/8/2013 e durata sino al 9/2/2014 motivato da “godimento di  
ferie da parte del nostro personale”;



che il contratto è stato prorogato sino al 2/6/2014 e di essere stato, da tale data, estromesso dalla società;

di aver impugnato i contratti a termine conclusi con lettera raccomandata a.r. del 28/6/2014.

che la convenuta non avrebbe effettuato la valutazione dei rischi ex D.lgs. 626/1994 e D.lgs. 81/2008.

Parte ricorrente, dedotta l'illegittimità delle causali apposte ai contratti conclusi e la violazione del limite massimo dei 36 mesi per l'assunzione di lavoratori a termine, ha quindi chiesto la costituzione di rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze di \_\_\_\_\_ con risarcimento da quantificarsi nella misura massima di 12 mensilità ex art. 32 D.lgs. 183/2010.

Parte resistente si è costituita in giudizio eccependo, in via preliminare, la decadenza ex art. 32 L. 183/2010 dall'impugnazione dei contratti a termine antecedenti all'ultimo concluso.

Parte resistente ha quindi argomentato in merito alla legittimità della causale apposta e - dato atto di aver effettuato la valutazione dei rischi ex D.lgs. 81/2008 nonché contestata la quantificazione del risarcimento in 12 mensilità - ha concluso per il rigetto integrale del ricorso.

Il procedimento è stato istruito mediante escussione testimoniale in merito alla sussistenza e genuinità causale apposta all'ultimo contratto di lavoro a termine concluso.

La causa è stata quindi decisa a seguito di discussione orale con redazione della contestuale motivazione ex art. 429 comma 3 c.p.c. di cui è stata data lettura al termine della camera di consiglio.



In primo luogo, si osserva che parte resistente ha dimostrato di aver effettuato la valutazione dei rischi prescritta dal D.lgs. 81/2008 producendo i relativi D.V.R. (V. doc.ti 11, 12, 13 allegati dalla resistente).

L'eccezione di decadenza sollevata con riferimento ai contratti a termine del 14/3/2011, 30/5/2011 e 17/2/2011 è fondata.

L'art. 32 L. 183/2010 - vigente al momento della cessazione del contratto di lavoro a termine - prevede che il termine decadenziale per impugnare il licenziamento ex art. 6 L. 604/1966 si applica "all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro" concluso ai sensi del D.lgs. 368/2001.

Nel nostro caso, l'impugnazione è intervenuta con raccomandata del 28/6/2014, ben oltre il termine di 60 giorni dalla cessazione dei contratti del 14/3/2011, 30/5/2011 e 17/2/2011 intervenuta - rispettivamente - il 14/5/2011, il 28/1/2012 e il 5/5/2013.

Parte ricorrente sostiene che il termine non poteva decorrere "in costanza di rapporto".

Tale tesi non può essere condivisa. In primo luogo, si osserva che i contratti non erano stati conclusi "senza soluzione di continuità". Tra la cessazione del contratto del 17/2/2012 e la conclusione dell'ultimo contratto a termine sono infatti intercorsi 3 mesi. In secondo luogo, la giurisprudenza di merito ha chiarito che "*la condizione di cui all'art. 2966 c.c. non può, ... ritenersi sussistente per il fatto di una nuova assunzione a tempo determinato*" posto che con una nuova assunzione a termine il datore di lavoro non "riconosce" il diritto della controparte - la quale pretende un'assunzione a tempo indeterminato - ma pone in essere un comportamento interpretabile in senso "diametralmente opposto" (Tribunale di Milano n. 2513 del 30/7/2014).



Si osserva poi che non è stata, nel caso di specie, superata la durata massima di 36 mesi non dovendosi tener conto, a tal fine, dei periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. (v. art. 4 bis D.lgs. 368/2001).

Quanto al contratto di lavoro a termine del 2/8/2013, si osserva quanto segue.

L'art. 1 D.lgs. 368/2001, vigente all'epoca dei fatti, disponeva *“È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”*.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che *“in tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il legislatore ha imposto, con l'art. 1, comma 2, del d.lg. n. 368 del 2001, un onere di specificazione delle ragioni giustificatrici "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" del termine finale, che debbono essere sufficientemente particolareggiate così da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata e il relativo controllo di effettività”* (v. Cassazione sez. lav. n. 1931/2011).

Il contratto a termine impugnato indica la seguente causale *“motivi dovuti al godimento di ferie da parte del nostro personale”*. (v. doc. 6 ricorrente).

Tale contratto si è protratto sino al 2/6/2014.

La giurisprudenza ha, in casi analoghi, affermato che *“l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni*



*caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità” (v. Cassazione sez. lav. n. 1577/2010).*

Ha dunque precisato che, sebbene la clausola debba essere interpretata in modo “elastico” senza riferimento ad una “persona specifica”, è comunque necessario che l’assunzione a termine sia collegata ad una funzione produttiva “*occasionalmente scoperta*” (Cassazione civile, sez. lav., 01/12/2014, n. 25384).

Nel nostro caso, parte resistente ha prodotto prospetto delle ferie e dei permessi dei dipendenti relativo al periodo di durata del contratto il quale è stato riconosciuto dai testi come documento aziendale (v. doc. 9 convenuta). Tale riconoscimento - operato dai testi escussi - consente di superare la mancata produzione da parte della resistente, sub 10 - ove è inserito di nuovo il doc. 9 - delle buste paga dei dipendenti nel periodo di riferimento da cui dovrebbe risultare l’effettivo godimento delle ferie.

I testi escussi hanno pure precisato che - salvo variazioni - il prospetto delle ferie veniva redatto circa tre mesi prima per il 50%-60% del personale e che effettivamente il numero di ferie richieste in agosto era molto elevato per il punto vendita di . . . Le restanti ferie venivano invece richieste con una settimana di anticipo (v. teste . . . , manager della convenuta, verbale del 18/12/15).

Si ritiene tuttavia che la durata del contratto a termine - dieci mesi - sia indicativa del fatto che, in realtà, non vi fosse alcuna “scopertura occasionale”. E’ infatti fisiologico e prevedibile che - nell’arco di un anno solare - i dipendenti fruiscano di ferie. Né parte resistente ha dimostrato che, rispetto al passato, le ferie richieste fossero state di ammontare sensibilmente maggiore.

Inoltre, nel momento in cui il contratto è stato concluso, solo il 50-60% delle ferie era stato richiesto. Non è quindi credibile che, già al momento della



conclusione, la convenuta avesse contezza di quella che sarebbe stata la scoperta effettiva .

Il ricorso deve quindi essere accolto.

Il rapporto di lavoro va dunque convertito in rapporto a tempo indeterminato con condanna del datore di lavoro al risarcimento del lavoratore commisurato ad una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (v. art. 32 comma 5 D.lgs. 183-2010)

L'indennità - la quale compensa integralmente il pregiudizio subito dal lavoratore dal momento della scadenza del termine illegittimamente apposto fino alla sentenza che ne accerta la nullità e deve essere corrisposta anche in assenza di prova della sussistenza di un danno in concreto e dal fatto che "non ammette la detrazione dell'aliunde perceptum" - può essere commisurata, nel caso di specie, nella misura di 6 mensilità tenuto conto del numero dei contratti a termine conclusi e, quindi, dell'anzianità del lavoratore nonché delle dimensioni dell'impresa.

Su tale importo spettano rivalutazione e interessi legali dalla data della presente pronuncia al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo ex d.m. 55/14.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

Accoglie il ricorso e, per l'effetto, converte il rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato con decorrenza dal 5/8/2013;

condanna parte resistente a corrispondere al ricorrente un importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione e interessi legali dalla data.



Sentenza n. 256/2017 pubbl. il 14/12/2017  
RG n. 760/2014

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 259,00 per spese, € 4.000,00 per compensi oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali.

Piacenza, 14 dicembre 2017

Il Giudice  
dott. Maria Beatrice Gigli

Firmato Da: SERRA MARIA GRAZIA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 10c168 - Firmato Da: GIGLI MARIA BEATRICE Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 15202a

