



TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La dott.ssa Valeria Salatino, in funzione di Giudice del Lavoro, all'udienza del 7.03.2019, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 1266/2012 R.G., promossa

da

--- (C.F. DCLLSN70D18H501J), elettivamente domiciliato in Lamezia Terme alla Via XX Settembre n. 110 presso lo studio dell'Avv. Vincenzo Massara, che lo rappresenta e difende unitamente e disgiuntamente agli Avv.ti Carlo de Marchis e Flaminia Agostinelli

**RICORRENTE**

contro

(C.F. B31817273), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Lamezia Terme alla Via F. Nicotera n. 86 presso lo studio dell'Avv. Pietro Borello, che la rappresenta e difende come da mandato in atti

**RESISTENTE**

provvedendo, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti di causa, come da dispositivo e contestuali

**RAGIONI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato il 22.10.2012, premettendo di aver lavorato alle dipendenze della (società di diritto spagnolo che svolge attività di impresa nel settore delle energie rinnovabili e, in particolare, di manutenzione per gli impianti eolici, con sede operativa in Maida località Contrada Vallini) dal 14.03.2011 al 19.11.2011, esponeva di aver sottoscritto un "contrato de trabajo de duracion determinada" per il compimento di una "obra o servicio determinado", di essere stato assunto con la qualifica di "oficial" di 1° livello e con orario a tempo pieno, che il contratto di lavoro non recava l'indicazione del termine finale e che la causale prevista consisteva nella realizzazione di corsi di elevatori, discensori, riparazioni di



pale, rischi nel parco pss linea della vita e formazione per svolgere la sua mansione in ".

Deduceva, inoltre, di essersi recato presso i vari parchi eolici progettati e costruiti dalla Gamesa Corporation Tecnologica (multinazionale attiva nel settore della realizzazione dei parchi eolici legata da rapporti commerciali alla società convenuta), di aver effettuato per tutta la durata del rapporto ispezioni visive con telescopio e macchina fotografica delle pale eoliche, da terra e da c.d. piattaforma, interventi di riparazione e manutenzione delle pale eoliche dal cono della pala mediante l'utilizzo di corde e report informatici corredati di documentazione fotografica circa gli interventi di riparazione/manutenzione svolti, che in data 19.11.2011 gli era stato comunicato da Iñaki Rodriguez Ramirez (responsabile per l'Italia della società convenuta) il suo prossimo licenziamento perché aveva "lavorato male", di essere stato in malattia sino al 29.01.2012 e di non aver ricevuto alcuna formale comunicazione di cessazione del rapporto.

Assumendo l'applicabilità della legge italiana (e, in particolare, del D. Lgs. n. 72/2000) sul duplice presupposto del luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa e della sussistenza in Maida Contrada Vallini di un'unità produttiva dell'azienda, lamentava la nullità, illegittimità ed inefficacia del contratto a tempo determinato stipulato tra le parti in quanto privo dell'indicazione di un termine di scadenza del rapporto, per omessa specificazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo legittimanti l'apposizione del termine e per prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine contrattuale, con conseguente conversione del contratto a tempo indeterminato; sosteneva, altresì, di aver svolto mansioni diverse da quelle previste dal contratto e deduceva l'assenza del documento di valutazione dei rischi specifici relativamente alla sede operativa di Maida, dove era stato distaccato.

Evidenziava, ancora, che il rapporto era stato risolto per "fin de contrato temporal" senza alcuna comunicazione espressa ed in forma verbale.

Chiedeva, pertanto, che venisse accertata la nullità, illegittimità e inefficacia del contratto a tempo determinato del 14.03.2011 e che, per l'effetto, venisse disposta la conversione del rapporto a tempo indeterminato con condanna della « al ripristino del rapporto di lavoro ed al pagamento dell'indennità di cui all'art. 32 della L. n.



183/2010 nella misura massima o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, comunque, parametrata ad una retribuzione mensile globale di fatto pari ad € 1.750,39 o al diverso importo ritenuto di giustizia; chiedeva, inoltre, accertarsi la nullità, illegittimità ed inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro e, per l'effetto, la condanna della società resistente al ripristino/reintegra nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni globali di fatto mensili perse dalla data di risoluzione alla data di effettivo ripristino del rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; in via subordinata, nell'ipotesi di applicazione del diritto spagnolo, chiedeva che venisse accertata la nullità, illegittimità ed inefficacia del termine apposto al contratto di lavoro in base alla normativa spagnola sui contratti a tempo determinato e che, per l'effetto, venisse disposta la conversione del rapporto, con condanna al risarcimento del danno e/o al pagamento dell'indennizzo previsto dalla legislazione spagnola.

Nel costituirsi in giudizio la \_\_\_\_\_ dopo aver precisato di non aver mai aperto un'unità operativa in Maida Località Vallini, ove era ubicato soltanto un magazzino per il deposito di materiali, di aver reclutato, nell'anno 2011, lavoratori italiani ai fini della loro formazione per l'eventuale successiva adibizione a mansioni operative, in caso di esito positivo della gara indetta per il servizio di manutenzione delle pale eoliche di proprietà della GAMESA per il biennio 2012/2013, e che il contratto di lavoro sottoscritto dalle parti aveva, appunto, ad oggetto la formazione del dipendente strettamente funzionale ad un'eventuale successiva adibizione alle mansioni proprie di official di 1° livello, eccepiva, in via preliminare, la nullità della notifica del ricorso in quanto l'atto notificato era mancante di alcune pagine; nel merito, contestava l'applicabilità del D. Lgs. n. 72/2000 sia per l'insussistenza di un'unità produttiva sul territorio italiano, sia perché la normativa richiamata si riferisce alle condizioni di lavoro e non alla fase genetica del rapporto ed ai requisiti formali e sostanziali di validità del contratto a tempo determinato; eccepiva, inoltre, l'applicabilità del diritto spagnolo e la conformità del contratto stipulato alla legislazione spagnola e, in particolare, all'art. 15, comma 1, lett. a) del Estatuto de los Trabajadores; deduceva, infine, l'insussistenza della violazione del D. Lgs. n. 81/2008, nonché del presunto licenziamento orale.



All'udienza del 5.02.2014 il Tribunale disponeva la rinnovazione della notifica del ricorso, invitando, altresì, le parti a discutere in ordine all'eccezione di inapplicabilità della legge italiana.

Espletata la prova testimoniale richiesta dalle parti ed autorizzato il deposito di note, all'udienza del 7.03.2019, previa discussione, la causa è stata decisa come dalla presente sentenza contestuale.

La domanda è infondata e non può trovare accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

In via preliminare deve essere esaminata l'eccezione di inapplicabilità della legge italiana sollevata da parte resistente, la quale assume, da un lato, che il rapporto di lavoro dedotto in giudizio sarebbe soggetto al diritto spagnolo e, in particolare, alle norme previste dall'Estatuto de lo Trabajadores espressamente richiamato dalla clausola ottava del contratto sottoscritto il 14.03.2011 (in quanto legge scelta dalle parti ai sensi dell'art. 8, comma 1 del Regolamento CE n. 593/2008) e, dall'altro lato, che nel caso di specie non potrebbe operare il D. Lgs. n. 72/2000, sia per l'insussistenza sul territorio italiano di una unità produttiva presso la quale il lavoratore sarebbe stato distaccato, sia perché la disciplina interna fa riferimento alle sole condizioni di lavoro e non ai requisiti di validità formale e sostanziale del contratto a tempo determinato.

Ciò posto, l'art. 8 del Regolamento CE n. 593/2008 - che ha sostituito la Convenzione di Roma del 19.06.1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali -, rubricato "Contratti individuali di lavoro", stabilisce che "1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.



3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.

4. Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese.". L'art. 23 del Regolamento, nel disciplinare le relazioni con altre disposizioni del diritto comunitario, prevede, inoltre, che "Fatto salvo l'articolo 7, il presente regolamento non pregiudica l'applicazione delle disposizioni dell'ordinamento comunitario che, con riferimento a settori specifici, disciplinino i conflitti di legge in materia di obbligazioni contrattuali."

La disposizione da ultimo citata consente, quindi, di accordare prevalenza alle disposizioni dell'ordinamento comunitario nell'ipotesi in cui, relativamente a specifici settori, le medesime prevedano una diversa regolamentazione dei conflitti di legge in materia di obbligazione contrattuali.

Più in particolare, nel caso di specie, occorre stabilire se possa trovare applicazione il D. Lgs. n. 72/2000 e se tale disciplina interna, che ha dato attuazione alla direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, contenga una deroga al criterio di collegamento consistente nella legge scelta dalle parti o individui delle materie rispetto alle quali debba essere assicurata la parità di trattamento tra i lavoratori che effettuano la loro prestazione nel luogo in cui si svolge l'attività in posizione di distacco e lavoratori distaccati.

Quanto al primo aspetto, l'art. 1 del D. Lgs. citato circoscrive il proprio ambito di applicazione alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia, le quali, in occasione di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, in territorio nazionale italiano, nell'ambito di un contratto concluso con il destinatario della prestazione di servizi che opera in territorio italiano, ovvero distaccano un lavoratore in territorio nazionale italiano, presso un'unità produttiva della medesima impresa o presso altra impresa appartenente allo stesso gruppo, purché in entrambi i casi durante il periodo di distacco continui ad esistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.



La norma richiede, pertanto, la presenza di due presupposti concorrenti, che sono, da un lato, lo "status" di "lavoratore distaccato" (definito dal successivo art. 2 come lavoratore abitualmente occupato in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro in territorio nazionale italiano) e, dall'altro lato, la sussistenza sul territorio italiano di una unità produttiva dell'impresa straniera o di un'impresa appartenente al medesimo gruppo.

Va, poi, evidenziato che, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 72/2000, la parità di trattamento si realizza attraverso l'applicazione al lavoratore distaccato delle medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario.

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento, deve rilevarsi innanzitutto che nel contratto sottoscritto dalle parti il 14.03.2011 era stata indicata quale sede di lavoro la città di Carcar Poll. Mallaton, P. 12 Sec. II, C/B13; inoltre, le parti avevano concordato che il contratto sarebbe stato regolato dalla legislazione vigente risultante in particolare dagli artt. 12 e 15 dell'Estatuto de los Trabajadores e successive modificazioni.

Se ne evince che la legge scelta dalle parti ai sensi dell'art. 8, comma 1 del Regolamento CE era il diritto spagnolo e, in particolare, la disciplina prevista dallo Statuto dei lavoratori.

Né può ritenersi applicabile la legge italiana in base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 3 del D. Lgs. n. 72/2000.

Sul punto occorre svolgere le considerazioni che seguono.

In primo luogo, l'esposizione dei fatti contenuta nel ricorso induce a dubitare che il                      abbia effettivamente assunto lo "status" di lavoratore "distaccato".

Come detto, infatti, il distacco presuppone che il lavoratore, abitualmente occupato un altro Stato membro, svolga per un periodo limitato di tempo la propria attività lavorativa sul territorio italiano. Al contrario, l'odierno ricorrente non ha mai prestato attività lavorativa in Spagna, né ha frequentato corsi di formazione all'estero,



atteso che il corso di formazione teorica si è tenuto in Pomigliano D'Arco e la parte tecnico-pratica del rapporto si è svolta presso i parchi eolici dell'Italia Centro-Meridionale, compreso quello sito in Maida Contrada Vallini.

Deve, poi, escludersi la sussistenza di un'unità produttiva della Comantur S.L. sul territorio italiano.

La Suprema Corte ha affermato che "per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo a una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale. Ne consegue che deve escludersi la configurabilità di unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto a una frazione dell'attività produttiva della stessa." (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 19614 del 26.09.2011).

Nell'ipotesi che occupa, dalle prove testimoniali acquisite è emerso che nel comune di Maida Contrada Vallini era ubicato un magazzino utilizzato dai dipendenti della Comantur S.L. come deposito del materiale e delle attrezzature impiegati nell'attività di manutenzione delle pale eoliche e che all'interno del magazzino vi erano degli scaffali ed una scrivania.

Non è stata, invece, dimostrata la presenza all'interno del locale di un computer e di un fax, tanto è vero che la teste Ciliberto Patricia, che all'epoca dei fatti gestiva l'Hotel Ulisse sito in Maida Località Vallini, ha dichiarato che tutte le comunicazioni indirizzate ai dipendenti venivano spedite dalla società presso l'albergo ed arrivavano in busta chiusa; la teste ha, inoltre, riferito di essersi occupata di stampare i biglietti aerei per i dipendenti che lavoravano a Maida in quanto il magazzino non disponeva di computer e fax.

La teste Sans Milian Maria Aranzazu, dipendente della ..... dal 2010 e socia minoritaria, nonché addetta al settore risorse umane ed amministrazione, ha confermato che la società resistente non ha mai avuto una sede operativa in Italia nel comune di Maida e che la gestione



amministrativa di tutto il personale, anche quello che lavorava in Italia, si svolgeva presso la sede spagnola.

Soltanto il teste di parte ricorrente Fortunato Lo Papa ha dichiarato che all'interno del locale vi erano, oltre al materiale, alle attrezzature ed alla scrivania, anche un computer ed un fax.

Tuttavia, tale precisazione non è sufficiente al fine di qualificare come unità produttiva il magazzino-deposito utilizzato dai dipendenti della Comantur s.l.

Per quel che attiene, poi, al ruolo di Iñaki Rodriguez Ramirez, definito dal ricorrente come responsabile del cantiere di Maida, la teste Ciliberto ha dichiarato che il Rodriguez Ramirez era un dipendente che svolgeva attività di manutenzione sulle pale eoliche; analogamente la teste Sanz Milian ha riferito che Iñaki Rodriguez Ramirez svolgeva le mansioni di tecnico di mantenimento delle pale eoliche, non aveva una sede di lavoro stabile ma prestava la sua attività in tutto il mondo, precisando che il medesimo era agevolato in quanto conosceva la lingua italiana, ragione per la quale fungeva da interprete.

La teste ha, inoltre, precisato di essersi occupata personalmente della gestione amministrativa del personale dell: relativamente a ferie, permessi e malattia e che i lavoratori italiani comunicavano con il suo ufficio tramite posta elettronica in caso di assenza per malattia o per altri motivi.

Giova, infine, osservare che l'applicazione della legge italiana ai lavoratori "distaccati" prevista dall'art. 3 del D. Lgs. n. 72/2000 ha lo scopo di assicurare le medesime condizioni di lavoro riconosciute ai lavoratori subordinati che prestano abitualmente la loro attività sul territorio nazionale con specifico riferimento al periodo minimo di ferie annuali ed al trattamento retributivo minimo.

Esulano, quindi, dall'ambito di operatività della suddetta norma di salvaguardia i requisiti formali e sostanziali prescritti ai fini della validità del contratto a tempo determinato (ad analoghe conclusioni si perviene avuto riguardo alla previsione più ampia contenuta nell'art. 3 della Direttiva 96/71/CE).

Alla luce delle argomentazioni che precedono, la validità del contratto di lavoro stipulato dalle parti deve essere valutata in base al diritto spagnolo, come richiesto dallo stesso ricorrente, seppure in via subordinata.



Sul punto il                    si è limitato a dedurre che il contratto del 14.03.2011 non conterrebbe né le condizioni formali né quelle sostanziali idonee a giustificare l'apposizione del termine in base alla legge spagnola (art. 15 dello Statuto dei Lavoratori di cui al Regio Decreto n. 1/1995).

La prospettazione attorea non può essere condivisa.

L'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori di cui al Real Decreto Legislativo 1/1995 prevede che il contratto di lavoro può essere concluso a tempo indeterminato o per una durata determinata e, nel secondo caso, può essere stipulato (lett. a) per la realizzazione di un'opera o di un servizio determinati e per una durata che, sebbene non sia definita, non può essere superiore a tre anni prorogabili di ulteriori dodici mesi nelle ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva.

Nel caso di specie, il contratto aveva ad oggetto la formazione teorico-pratica del ricorrente finalizzata allo svolgimento di attività lavorativa presso la Comatur Italia nel settore della manutenzione delle pale eoliche; la durata del contratto non ha superato il limite massimo dei tre anni prorogabili di un ulteriore anno (il rapporto di lavoro è cessato nel mese di novembre 2011); l'attività in concreto svolta dal Di Cola ha avuto contenuto sia teorico-formativo sia tecnico-operativo.

Non ravvisandosi alcuna illegittimità nel ricorso al contratto a tempo determinato in base alla legge spagnola, né alcuna difformità della prestazione lavorativa resa dal ricorrente rispetto allo schema contrattuale prescelto dalle parti, il ricorso deve essere respinto.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore dichiarato della causa, dell'attività istruttoria espletata e della complessità delle questioni esaminate, si liquidano in € 5.800,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

**P.Q.M.**

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna                    alla rifusione, in favore della                    , delle spese del giudizio, liquidate in € 5.800,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Lamezia Terme, 7.03.2019

**IL GIUDICE DEL LAVORO**  
dott.ssa Valeria Salatino



