

accertare e dichiarare, per tutto quanto dedotto in fatto e diritto, l'inefficacia e/o la nullità e, comunque, l'illegittimità della clausola di apposizione del termine contenuta nel contratto di lavoro a tempo determinato del 14.10.2016 e con decorrenza dal 18.10.2016 e nelle relative proroghe, intercorsi tra la parte ricorrente e la società resistente, stante l'illegittimità dell'ultima proroga datata 31.12.2018 (per il periodo dal 01.01.2019 al 31.01.2019), in quanto stipulata in violazione di quanto previsto dall'art. 21, comma 01, D. lgs. N. 81/2015 (come modificato dal Decreto Legge n. 87 del 2018, convertito con Legge n. 96/2018), nonché per la violazione della normativa nazionale e comunitaria sui contratti di lavoro a termine e del CCNL di settore, e, in ogni caso, in quanto stipulato in frode alla legge; 2) accertare e dichiarare l'inefficacia e/o la nullità e, comunque, l'illegittimità della clausola di apposizione del termine contenuta nel contratto di lavoro a tempo determinato del 14.10.2016, con decorrenza dal 18.10.2016, per superamento del limite massimo di durata pari a 24 mesi e, quindi, in violazione di quanto previsto ai sensi dell'art. 19, comma 2, D. lgs. n. 81/2015, come modificato dal Decreto Legge n. 87 del 2018, convertito con Legge n. 96/2018; 3) accertare e dichiarare che tra le parti si è instaurato dalla data del 18.10.2016 e, comunque, dalla data del 31.01.2019 (di scadenza dell'ultima proroga del 31.12.2018), o da diversa data ritenuta di giustizia, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo pieno con diritto della parte ricorrente all'inquadramento nel livello B1 del CCNL Cooperative Sociali e/o altro livello di giustizia e/o altro CCNL e tuttora in essere in carenza di qualsivoglia atto idoneo ad interromperlo e/o convertire e/o trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della convenuta, con effetto dalla data del 18.10.2016 e, comunque, dalla data del 31.01.2019 (di scadenza dell'ultima proroga del 31.12.2018), o dalla diversa data ritenuta di giustizia; 4) ordinare alla società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, la riammissione in servizio della parte ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e/o il ripristino del corretto sinallagma contrattuale; 5) condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, in favore di parte ricorrente ex art. 32, comma 5 della Legge n. 183/2010, di una indennità pari alla misura massima di dodici mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto pari ad € 1.468,00, per un importo complessivo di € 17.166,00, ovvero ad una somma da determinarsi con i criteri di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966 sulla base dell'ultima retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto pari a € 1.468,00.

Si è costituita in giudizio _____, resistendo al ricorso e chiedendone il rigetto in quanto infondato in fatto e in diritto. Ha dedotto, in particolare, che l'ultima proroga del 31.12.2018 deve ritenersi legittima in quanto frutto di accordo sindacale in sede protetta.



La causa, istruita in via documentale, è decisa all'odierna udienza svolta con trattazione scritta presa visione delle note.

Risulta dalla documentazione in atti ed è pacifico che:

-la ricorrente è stata assunta con un contratto a termine sottoscritto in data 14.10.2016, per il periodo dal 18.10.2016 al 31.03.17, con qualifica di “operatore socioassistenziale”, livello B1 del CCNL delle Cooperative Sociali;

- che il contratto è stato oggetto di una **prima proroga** del 22.03.17, per il periodo dal 1.04.2017 al 31.12.2017;

-che il contratto è stato poi ulteriormente **prorogato una seconda** volta con atto del 29.12.2017, per il periodo dal 01.01.2018 al 31.12.18;

-infine, il contratto è **stato prorogato** il 31.12.2018, per il periodo dal 01.01.2019 al 31.01.19.

Il contratto di lavoro a termine e le prime due proroghe ricadono *ratione temporis* nella vigenza del D. lgs. n.81/2015, che ha sottratto il contratto a termine alla necessità della causale.

Come noto, la disciplina del contratto a termine è stata nuovamente rivista dal legislatore con il D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 92/2018, che ha reintrodotto nel nostro ordinamento la necessità della causale nei contratti di lavoro a termine di durata superiore ai 12 mesi. Allo stesso modo le proroghe del contratto di lavoro che determinino il superamento del limite di durata dei 12 mesi debbono essere giustificate da causali.

Infine, in termini generali è stato ridotto il tetto massimo di durata del rapporto a termine (comprensivo di proroghe) a 24 mesi.

La legge di conversione ha disposto la modifica del comma 2 del D.L. cit., stabilendo che *“le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

La norma è chiara nel prevedere che i contratti stipulati e le proroghe successivi alla data del 31 ottobre 2018 ricadano nella nuova disciplina dettata dal c.d. Decreto dignità, modificativo del d.lgs. 81/2015.

Prevede l'art. 19 nella versione applicabile all'ultima proroga: *“1. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo'*



essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”.

Non si può dubitare, pertanto, del fatto che l’ultima proroga del 31.12.2018 rientri pienamente nella disciplina per come modificata per effetto del d.l. 87/2018.

La proroga in questione è acausale ed è intervenuta oltre i 12 mesi di durata del rapporto.

La tesi di parte resistente, secondo cui la nuova proroga in quanto inferiore a 12 mesi dovrebbe intendersi libera, non pare condivisibile.

La lettura proposta dalla parte resistente neutralizza la portata dell’innovazione legislativa, consentendo, senza un preciso addentellato normativo, la previsione di nuove proroghe per ulteriori 12 mesi a decorrere dal 31.10.2018.

Il legislatore, del resto, ha già previsto implicitamente un “regime transitorio”, consentendo la conservazione della disciplina previgente per il periodo dal 12 agosto 2018 (data di entrata in vigore della legge di conversione) al 31 ottobre 2018.

L’interpretazione di parte resistente si pone in contrasto con l’evidente finalità perseguita dal legislatore di circoscrivere entro limiti rigorosi il ricorso alla contrattazione a termine e, come già rilevato, finirebbe per posticipare la concreta applicabilità delle nuove previsioni normative (quanto alla causalità delle proroghe e alla durata massima di 24 mesi) in contrasto con la piena operatività della nuova disciplina a decorrere dal 1^a.11.2018.

Nessuna rilevanza può attribuirsi al verbale di riunione del 18.12.2018 presso la Prefettura di Latina, avente ad oggetto “le problematiche occupazionali della cooperativa a seguito del decreto sicurezza”.

Invero, il d.lgs. 81/2015 quanto alle proroghe dei contratti non consente una deroga alla disciplina legale per effetto di accordi sindacali, prevedendo all’art. 19: “*Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi*”.

E’ evidente come ai fini della deroga non possa che assumere rilievo la disciplina collettiva specificamente diretta a regolare la materia delle proroghe ai contratti a termine. Non è questo



certamente il caso del verbale di riunione richiamato in atti, che non attiene ad una diversa disciplina delle proroghe in considerazione della novella normativa, ma ad esigenze di controllo dei flussi migratori tra la Prefettura di Latina e la resistente e che ha quale mero *effetto* la proroga di contratti a termine in deroga alla previsione di legge, neanche espressamente prevista né voluta dalle parti sociali.

Le suesposte considerazioni sono sufficienti all'accoglimento del ricorso.

Occorre, inoltre, rilavare che come, in termini condivisibili, affermato dalla Suprema Corte, in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'art. 3 del D. Lgs. n. 368 del 2001, (ed allo stesso modo, l'omologo art. 20, co. 1, lett. d), D. Lgs. n. 81/15 *ratione temporis* applicabile) che sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui *ratio* è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro.

Ne consegue che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c. (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 23/08/2019, n. 21683, n. 26/04/2021, n. 11011; vds. altresì Cassazione civile, sez. lav., 02/04/2012, n. 5241, secondo cui "... A fronte di tale pregnante obbligo di sicurezza verso i lavoratori con minor esperienza e familiarità verso l'ambiente di lavoro, l'ordinamento, in limine, esprime il proprio disvalore verso l'inosservanza degli adempimenti in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro vietando al datore di lavoro, che la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori non abbia effettuato, di stipulare il contratto di lavoro a termine. Tanto premesso, incombe sul datore di lavoro che intenda sottrarsi alle conseguenze della violazione del divieto, l'onere di provare di aver assolto specificamente l'adempimento, con la valutazione dei rischi nei termini richiesti dalla normativa, all'evidenza in epoca antecedente alla stipula del contratto a termine, e il giudice non può che constatare la sussistenza della fattispecie lecita o vietata dall'ordinamento").

Gravando, pertanto, sul datore di lavoro l'onere di fornire dimostrazione di aver effettuato, in epoca anteriore alla stipula del contratto a termine, la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, occorre considerare come



la parte resistente - a fronte delle doglianze sul punto promananti dalla lavoratrice - non abbia, in sede di costituzione in giudizio, fornito alcuna indicazione sul punto, né prodotto documentazione utile a comprovare l'utile assolvimento della suddetta valutazione.

In conseguenza di tale inadempimento deve essere disposta la conversione del contratto a termine sin 14.10.2016 (data della assunzione a termine). La ricorrente dovrà pertanto essere riammessa in servizio con inquadramento nel livello B1 del CCNL Cooperative Sociali a tempo pieno.

Quanto alle conseguenze di ordine patrimoniale l'art. 28 d.lgs. 81/2015: prevede che *“2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.”*

Le circostanze relative alle dimensioni del datore di lavoro e al numero di dipendenti occupati (rimaste incontestate – cfr pag. 11 del ricorso), alla anzianità di servizio della dipendente (pari a 27 mesi) inducono a ritenere equa la corresponsione di una indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari alla somma mensile incontestata di euro 1.468,00.

L'accoglimento del ricorso consente di assorbire le ulteriori doglianze attoree.

Le spese seguono la regola della soccombenza e sono liquidate in dispositivo in ragione del valore della lite e dell'attività processuale svolta, senza sviluppi istruttori.

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione disattese, così provvede:

- Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità della assunzione a termine; accerta e dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti sin dal 14.10.2016 e ordina la riammissione in servizio della



ricorrente con il livello di inquadramento e per mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate;

- Condanna la resistente a corrispondere a un'indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Condanna la resistente alla refusione in favore della ricorrente delle spese di lite che liquida in euro 3500,00 oltre spese generali ed accesso di legge con distrazione.

Latina, 10 febbraio 2022

Il Giudice
Viola Montanari

