

Con ricorso in riassunzione la signora _____ adiva il Tribunale di Busto Arsizio, in funzione di Giudice del Lavoro, perchè dichiarasse l'illegittimità/ nullità/annullamento dei contratti di lavoro a termine stipulati dapprima con la _____ S.r.l. (ora _____ S.r.l. in liq.ne) dal settembre 2013 e dal giugno 2015 con Srl. Chiedeva, conseguentemente, la riammissione nel posto di lavoro, nei confronti di _____, con le relative statuizioni economiche.

Costituendosi ritualmente in giudizio, le convenute contestavano la fondatezza delle pretese avversarie, di cui chiedevano il rigetto. Esperito infruttuosamente in tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruttoria stante la natura documentale della controversia, il Giudice invitava le parti alla discussione; all'udienza del 13.3.2017, all'esito della camera di consiglio il Giudice pronunciava sentenza, con motivazione contestuale, di cui dava pubblica lettura.

Preliminarmente le convenute hanno eccepito l'intervenuta decadenza dall'impugnazione dei contratti a termine succedutisi.

L'eccezione non è fondata dal momento che l'impugnazione è tempestiva inoltre si è in presenza di un unico rapporto di lavoro, pur frammentato nel tempo, e quindi di un'unica impugnazione avverso l'intera congerie contrattuale.

Nel merito e nei confronti della convenuta _____ il ricorso è fondato.



Solo uno dei contratti è stato stipulato ai sensi dell'art.2 D.lgs.368/2001. La norma stabilisce la possibilità di stipulare contratti a termine acausali non solo per le *aziende di trasporto aereo*, ma anche per quelle *esercenti i servizi aeroportuali, operativi di terra e di volo*.

L'unico argine è costituito dai limiti, per cui non devono superarsi i sei mesi tra aprile e ottobre e i quattro mesi negli altri periodi: nel caso di specie, i contratti conclusi non superano i limiti preposti.

La disciplina di cui all'art.2, comma 1 bis, è alternativa e non aggiuntiva rispetto a quella dell'art.1, comma 1, del d.lgs 368/01. E' la particolarità del settore (trasporto aereo) che giustifica un diverso trattamento. L'art.2, comma 1 bis, ha introdotto un'ipotesi tipizzata legislativamente così che non rileva la sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno determinato l'assunzione a termine, mentre trova applicazione l'impianto generale della disciplina del lavoro a tempo determinato (Trib.Milano n.2996/2007 e 1036/2008).

La ricorrente è stata reiteratamente assunta con numerosi contratti a tempo determinato e successive proroghe dal 2012 ad oggi, ricoprendo sempre la medesima mansione, per numerosi mesi all'anno, la frequenza e varietà degli stessi non consentono di giustificare né un ricorso stagionale alle predette assunzioni, né un ricorso dettato da motivazioni temporanee fondate.



, con un evidente fine esclusivo, ha stipulato contratti a tempo determinato ai sensi di tutte le norme esistenti in materia.

Il primo contratto a tempo determinato della ricorrente ha avuto inizio in data 1 Ottobre 2013, con termine in data 31 Marzo 2014, di durata pari a 6 mesi ed è stato stipulato ai sensi dell'art.7 comma 1 lettera a) Legge 99/2013. In data 8 aprile 2014, la ricorrente sottoscriveva un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art.2 Dlgs. 368/2001, fino alla data del 30 settembre 2014, così perfezionando il dodicesimo mese di contratto consecutivo.

A seguire, in data 20 Ottobre 2014, la _____ stipulava con un altro contratto a tempo determinato ex art. 1 D.lgs. 368/2001, con decorrenza 22 ottobre 2014 e scadenza al 30 aprile 2015.

Quest'ultimo contratto aveva durata pari a 6 mesi, dunque, in un periodo dell'anno in cui l'art. 2 del D.lgs. n. 368 del 2001, espressamente prevede che sono possibili contratti a tempo determinato della durata massima di 4 mesi. Infatti, sempre tale norma prevede la possibilità di assumere con contratto acausale di 6 mesi, da Aprile ad Ottobre di ogni anno. Al termine del suddetto contratto, la convenuta ha di prorogato lo stesso con un ulteriore periodo di 6 mesi.

In data 6 Ottobre 2015, _____ ha prorogato il contratto a tempo determinato, sino al 15 Gennaio 2016, ed ancora con ulteriore proroga sino al 31 marzo 2016.



Il contratto in epigrafe è stato oggetto di un'ulteriore proroga sino al 31 maggio e, all'epoca del deposito del ricorso, era stato prorogato sino al 30 settembre 2016.

Risulta dunque che la [redacted] ha lavorato per ben più di 12 mesi consecutivi, dal 20 Ottobre 2014, al 31 Maggio 2016. E a ciò devono aggiungersi gli ulteriori 4 mesi di lavoro sino al 30 Settembre 2016.

Tutto ciò in totale violazione della normativa vigente che imponeva al datore di lavoro di utilizzare la disciplina di cui all'art.2 Dlgs.368/2001.

Con i contratti citati [redacted] ha di fatto violato sia l'articolo 2 del D.lgs. n. 368 del 2001, che l'art. 29 del CCNL applicato.

Per quanto riguarda il contratto del 20.10.,2014 la motivazione posta a fondamento dell'apposizione del termine. (*"necessità di avere un temporaneo incremento di personale per assicurare l'assistenza alle Compagnie nostre clienti, in considerazione anche della necessità di programmare per il personale in forza corsi di formazione per la compagnia aerea Emirates"*) , appare generica, contraddittoria, e inveritiera ed infondata dal momento che la ricorrente ha allegato, non smentita, di aver sempre lavorato per diverse Compagnie aeree, quali [redacted] , [redacted] , [redacted] , e non solo per [redacted] .

Nella proroga del 28 aprile 2015, si legge:"(...) Siamo lieti di comunicarle che in considerazione di temporanee esigenze connesse alla progressiva implementazione delle attività polifunzionali nell'area di suo inserimento e sussistendo i requisiti di cui all'art. 4 D.lgs. 368/2001 (...), il suo contratto è



stato prorogato fino al 15 Ottobre 2015. Alla proroga de qua si applica la disciplina in essere sino alla data del 24 Giugno 2015, ossia l'art. 4 del D.lgs. che recita: " I termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni". La proroga in esame si caratterizza per una assoluta genericità, impedendo di fatto qualsiasi possibile valutazione sulle concrete ragioni in forza delle quali la società ha deciso di posticipare la cessazione della collaborazione lavorativa con la ricorrente.

La ricorrente a seguito della conversione del contratto ha diritto alla continuazione del rapporto con ex art.2112 .c. (in virtù del contratto d'affitto di ramo d'azienda tra e stipulato in data 22 giugno 2015.).

Per quanto riguarda le conseguenze di tipo economico della conversione del contratto, l'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, stabilisce che: *" Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'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”.

Ciò posto, ritiene la scrivente sia equo liquidare al ricorrente a titolo di indennità risarcitoria la somma pari a 6 mensilità di retribuzione tenuto conto dei criteri di cui all'art 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604 come integrati dall'art. 30, terzo comma, della legge n. 183 del 2010e in particolare della durata complessiva del rapporto di lavoro.

La previsione di una “indennità” (predeterminata) depone per l'indipendenza della commisurazione dall'effettivo danno subito ed esclude la possibilità di applicare *l'aliunde perceptum*.

La domanda risarcitoria formulata nei confronti del Fallimento di

s.r.l. in liquidazione dovrà, invece, essere dichiarata inammissibile in quanto non proponibile dinanzi al Giudice del Lavoro, stante la competenza del Tribunale del fallimento.

P.Q.M.

Accerta e Dichiara l'illegittimità del termine del 30.04.15 apposto al contratto di lavoro stipulato *inter partes* in data 20.10.14 e per l'effetto dispone la conversione di tale contratto a far data dal 22.10.14 in contratto a tempo indeterminato,

condanna la convenuta s.r.l. alla riammissione in servizio della ricorrente e al pagamento in favore della medesima di una indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto,



Sentenza n. 108/2017 pubbl. il 13/03/2017

RG n.

oltre interessi e rivalutazione dalla pubblicazione della sentenza al saldo.

Dichiara inammissibile la domanda risarcitoria formulate nei confronti del
s.r.l. in liquidazione;

Condanna la convenuta s.r.l. al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite che si liquidano in complessivi euro 2.000, oltre accessori, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Spese compensate fra ricorrente e

Così deciso in data 13/03/2017.

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Franca Molinari

