

CORTE D' APPELLO DI MESSINA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello Sezione Lavoro, composta dai Signori Magistrati:

Dott.ssa B. Catarsini Presidente rel.

Dott.ssa C. Zappalà Consigliere

Dott.ssa A. Santalucia Consigliere

all' udienza collegiale del 16 novembre 2021 ha emesso la seguente

SENTENZA

sull'appello proposto da:

S.R.L., con sede in Messina, in persona dell'amministratore delegato e legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli avv. A. Giordano C. Scognamiglio e M. TavillaAPPELLANTE

CONTRO

....., nt. a Messina il 25 luglio 1978, rappresentato e difeso dall'avv. A. Notariani e dall'avv. M. G. BelfioreAPPELLATO

OGGETTO: Appello avverso la sentenza n. 1332/20 emessa dal Giudice del lavoro del tribunale di Messina in data 13 ottobre 2020.

SVOLGIMENTO DEL GIUDIZIO E CONCLUSIONI DELLE PARTI



Con ricorso depositato in data 12 novembre 2020 s.r.l. proponeva appello avverso la sentenza richiamata in epigrafe con cui era stata dichiarata l'illegittimità dei contratti a viaggio stipulati fra le parti dal 3 agosto 2006 al 27 febbraio 2015 e la conseguente conversione dei rapporti lavorativi in unico contratto a tempo indeterminato fin dalla sottoscrizione del primo contratto, con pari condanna della società a ricostruire la carriera del riconoscendogli l'anzianità lavorativa e con condanna al risarcimento del danno in misura pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, e con condanna, altresì, al pagamento delle spese giudiziali.

Proponeva specifici motivi di impugnazione, meglio descritti in parte motiva, e ne chiedeva l'integrale riforma con condanna di controparte alla restituzione dell'indennità risarcitoria, con gli accessori di legge e la condanna dei difensori alla restituzione delle spese legali.

si costituiva, con memoria depositata in data 29 ottobre 2021, avversando i motivi di impugnazione, di cui chiedeva il rigetto, spese vinte.

Alla prima udienza, svoltasi in modalità cartolare, con la presenza, attestata dal deposito di note scritte, di entrambe le parti, la causa viene decisa come in atti, con separato dispositivo pubblicato in via telematica.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con la sentenza di primo grado il giudice monocratico del Tribunale di Messina, disattesa l'eccezione di decadenza dal diritto di impugnazione dei termini apposti ai contratti di arruolamento stipulati fra le parti, e disattesa, per le medesime argomentazioni, l'eccezione di prescrizione tempestivamente sollevata dalla società, riteneva prevalente, nella disciplina del rapporto, quella dettata dal codice della navigazione, rispetto al D. Lgs.vo n. 368/2001; infine valutati gli intervalli intercorsi



fra i singoli contratti a termine, il numero degli stessi, l'arco temporale in cui si era protratto il rapporto e il tenore dei contratti, riteneva sussistenti specifiche violazioni della disciplina dettata dal codice della navigazione e un' ipotesi di abusivo utilizzo del contratto a termine.

Escludeva, inoltre, che alcuna novazione oggettiva del contratto di lavoro nautico potesse essere costituita dall'aver egli stipulato, a far data dal giugno 2015, ripetuti contratti a tempo indeterminato in virtù dell'iscrizione nel turno particolare della Capitaneria di Porto, avvenuta nel marzo 2015. Infine riteneva sussistente la responsabilità di [redacted] s.r.l., ai sensi dell'art. 2112 c.c.

Con il primo motivo di appello la società eccepisce violazione dell'art. 32 comma 4 lettere a) e b) della L. n. 183/2010 per avere il primo giudice escluso l'obbligo di impugnazione in relazione a ciascun contratto di lavoro intercorso fra le parti, ritenendo che in ipotesi di pluralità di contratti l'impugnativa volta a far valere l'illegittimità degli stessi sia assoggettata ad un unico termine di decadenza che, ex art. 32 della L. n. 183 del 2010, decorre dalla risoluzione del rapporto in essere in relazione all'ultimo contratto (il giudice di prime cure ha richiamato, in proposito, la sentenza della Corte di Cassazione n. 30668/2019), e per avere, altresì, ritenuto l'idoneità, ai fini dell'esclusione della decadenza, dell'impugnazione di tenore assolutamente generico, di cui alla comunicazione del 18 novembre 2014. Sostiene l'impugnante che nella richiamata comunicazione non era indicato alcuno dei contratti a viaggio stipulati dal marittimo, con la conseguenza che essa società non era stata posta in condizione di rendersi conto di quali contratti fosse rilevata l'illegittimità.

La doglianza non è condivisibile. Essa si sostanzia, in definitiva, in una pretesa lesione del diritto di difesa dalla quale conseguirebbe l'impossibilità di interpretare la comunicazione del 9 dicembre 2014, quale atto di impugnazione, ai fini della decadenza di cui all'art. 32 della L. n. 183/2010.



L'impugnazione stragiudiziale riguardava, anzitutto, altri quattro lavoratori, oltre il
ed era del seguente tenore *"da molti anni hanno tutti maturato il diritto ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato per la nullità del viaggio e/o del termine, in virtù del codice della navigazione, della legge, della direttiva dell'Unione Europea e, comunque, in applicazione del C.C.N.L. di categoria avendo ampiamente superato il periodo prestabilito di ininterrotta navigazione..... Pertanto nell'interesse dei lavoratori..... chiedo che sia riconosciuto il loro diritto al contratto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità di servizio dal primo imbarco nonché per l'abuso nella reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, che sia corrisposta l'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto"*. Dal tenore della dichiarazione può agevolmente evincersi che l'impugnazione sia stata effettuata nei confronti di tutti i contratti intercorsi fra e ciascuno dei richiedenti, proprio in ragione del fatto che la contestazione non ha riguardato contratti specifici, temporalmente circoscritti. Anzi la precisazione del diritto alla conversione con anzianità di servizio a partire dal primo imbarco rende evidente che l'illegittimità veniva denunciata sin dal primo contratto intercorso con ciascun lavoratore. Non sembra, dunque, potersi sostenere che il diritto di difesa della società sia stato pregiudicato dal tenore ampio, ma non generico, della richiesta.

Sostiene, poi, che l'onere di impugnazione dovesse essere assolto in relazione a ciascun contratto a termine di cui veniva richiesta la declaratoria di nullità.

Invero occorre rilevare che il richiamo operato dal giudice di primo grado alla sentenza dei giudici di legittimità n. 30668 del 2019 non appare consono alla presente fattispecie. In quel caso la questione riguardava quattro contratti di consulenza, ritenuti illegittimi, intercorsi senza soluzione di continuità dal 3 settembre 2007 al 3 febbraio 2015. Pertanto la fattispecie sottoposta al vaglio dei giudici di legittimità riguardava sostanzialmente l'ipotesi di un unico contratto, mai interrotto fra le parti. Motiva, infatti, la Corte: *"14. Ne consegue, pertanto, che essendo unico il rapporto di*



lavoro che si è venuto a creare tra le parti dal 3.9.2007 (primo contratto a progetto ritenuto illegittimo), la stipulazione dei successivi contratti non può incidere sulla già intervenuta trasformazione del rapporto, salva la prova di una novazione ovvero di una risoluzione tacita del rapporto (cfr. Cass. 9.3.2018 n. 5714 in tema di pluralità di contratti a termine il cui primo sia stato dichiarato nullo): ipotesi, queste, non ravvisabili ed anzi escluse sostanzialmente dalla Corte territoriale che ha rilevato l'effettività e la continuità del vincolo di subordinazione tra le parti nell'ambito di tutto il rapporto lavorativo. 15. Correttamente, pertanto, ai fini della eccezione di decadenza dell'azione giudiziaria L. n. 183 del 2010, ex art. 32, i giudici di seconde cure hanno ritenuto che l'unico termine di decadenza che il T. doveva impedire, come in realtà aveva fatto, era quello decorrente dal recesso della società dal rapporto in essere, in relazione all'ultimo contratto, qualificato come licenziamento".

Viceversa nel caso in esame risulta, sulla base delle allegazioni di cui all'atto introduttivo del giudizio che soltanto dal primo contratto di arruolamento intercorso tra le parti, in data 22 agosto 2003 e fino al 10 settembre 2008 il rapporto può ritenersi "continuativo" in ragione del fatto che fra la scadenza di ciascun rapporto di arruolamento quello successivo era sempre intercorso un termine inferiore a 60 giorni. Nei contratti di arruolamento stipulati a far data dal 3 settembre 2008 e fino al 31 dicembre 2014 solo in alcune ipotesi si registra un'interruzione per un tempo inferiore a 60 giorni.

E, tuttavia, questa Corte ritiene di aderire all'orientamento seguito dal giudice di primo grado dovendosi privilegiare, nell'interpretazione di una normativa di rigore quale quella dettata dall'art. 32 della L. n. 183/2010, in relazione alla quale si registra ancora un vivace dibattito giurisprudenziale, quella costituzionalmente orientata all'applicazione nei riguardi dei rapporti già effettivamente cessati, e non ai rapporti di lavoro ancora in fieri perché reiterati dal datore di lavoro a breve distanza di tempo sicché possa ragionevolmente ritenersi che il lavoratore arruolato, confidando



nel conferimento di nuovi contratti, sia indotto a non impugnare quelli già scaduti proprio in considerazione della soggettiva e oggettiva situazione di parte debole del rapporto (v. in tal senso Tribunale Siena sez. lav., Sentenza 11/01/2019 n.63 in cui si legge: *"né l'interpretazione proposta appare in contrasto con un necessario bilanciamento delle opposte esigenze, di certezza da un lato, di tutela del lavoratore dall'altro. Non condividiamo, dunque, l'interpretazione che la decadenza decorra dalla cessazione di ogni singolo contratto a termine, e non dall'ultimo della eventuale serie, come la tesi della necessità di una eventuale declaratoria di illegittimità costituzionale, per violazione dell'art. 24, essendo impossibile o estremamente difficile l'esercizio del diritto per la condizione di debolezza del lavoratore. Del resto, secondo la prospettazione del lavoratore alla cessazione dell'ultimo rapporto non si sarebbe verificato altro che la illegittima risoluzione di un rapporto di lavoro di cui afferma ab origine la natura a tempo indeterminato"*). Tale orientamento poggia sui medesimi principi riguardanti la prescrizione.

Va, inoltre, rilevato che l'art. 32 della L. n. 183/2010, sia nella formulazione vigente alla data del 31 dicembre 2011, che in quella successiva a seguito delle modifiche introdotte dalla c.d. legge Fornero, estendeva l'applicazione del termine decadenziale di impugnazione alle azioni aventi ad oggetto la nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ma esclusivamente in relazione alle violazioni di cui agli art.li 1, 2 e 4 del D. Lgs.vo n. 368/2001. Il richiamo riguarda dunque, esclusivamente, le violazioni di carattere formale, nonché il regime della proroga, oltre alle specifiche previsioni di cui all'art. 2, non oggetto della presente fattispecie. Come evidenziato dal Tribunale di Ferrara sez. lav., con sentenza del 11 aprile 2017 n.81 *"l'art. 32 del c.d. Collegato lavoro prevede l'onere di impugnare il contratto a termine nei soli casi relativi alla genesi del rapporto ed alla sua proroga, come si evince chiaramente dall'espresso richiamo ai soli artt. 1, 2 e 4 D. Lgs. n. 368/2001, mentre in nessun caso (nemmeno per i contratti stipulati in epoca anteriore a detta legge) la norma prevede espressamente*



la decadenza nel caso di azione tesa a far valere, come nella fattispecie in esame, la successione abusiva di contratti a termine" (art. 5 del D. Lgs.vo n. 368/2001).

È vero che nel presente giudizio, stante la specialità del rapporto di lavoro nautico, deve ritenersi inapplicabile la disciplina di cui al richiamato D. Lgs.vo, ma è altrettanto vero che la Corte d'Appello di Firenze Sez. Lavoro , con due recenti pronunce (nn. 462 e 466 del 28.5.2019), ha confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale le decadenze in materia di contratto di lavoro a tempo determinato previste dall'art. 32 L. 183/2010 trovano applicazione anche al lavoro nautico. Il caso riguardava proprio un lavoratore marittimo, non iscritto al Turno Particolare della Compagnia, che aveva impugnato i singoli contratti di arruolamento a tempo determinato o a viaggio stipulati con lo stesso armatore al fine di ottenere il riconoscimento della sussistenza dell'unicità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La Corte fiorentina fa espresso riferimento al pronunciamento della Corte di Cassazione n. 9468/2016 con cui si sottolinea l' *"evidente intenzione legislativa di applicare in modo generalizzato la decadenza in ogni caso in cui si discuta di violazioni di norme imperative astrattamente sanzionate con la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"*.

Dal rigetto del primo motivo di impugnazione consegue anche quello riguardante la decorrenza del termine di prescrizione in epoca anteriore alla cessazione dell'ultimo contratto intercorso fra le parti al momento della proposizione del ricorso giudiziale.

Circa l'omessa allegazione di parte dei contratti di arruolamento stipulati fra le parti si rileva che del 23 convenzioni indicate nell'atto introduttivo del giudizio il ricorrente in primo grado ne ha allegate ben 18 e che, del resto, tutti i periodi di imbarco e sbarco allegati nell'atto introduttivo del giudizio risultano comprovati dalle annotazioni contenute nel libretto di navigazione allegato sin dal primo grado di giudizio. Del resto l'omessa produzione di appena cinque contratti di arruolamento non appare lesiva di alcun diritto di difesa o prerogativa della società.



Lamenta la società il vizio di ultra petizione da cui sarebbe affetta la sentenza di primo grado per avere il primo giudice dichiarato l'utilizzo abusivo del contratto a termine, in carenza di specifica domanda. Evidenzia al riguardo che il [redacted] aveva articolato in primo grado soltanto la domanda di declaratoria di nullità della clausola a viaggio apposta alle convenzioni di arruolamento, con conseguente riconoscimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 326 del codice della navigazione e dell'art. 1 comma 5 del C.C.N.L. di settore, per il servizio ininterrotto prestato in virtù di successivi contratti intervallati da periodi inferiori a 60 giorni. Anche tale motivo di appello non è condivisibile poiché la questione attiene esclusivamente alla qualificazione giuridica dei fatti allegati nell'atto introduttivo del giudizio, quale appannaggio esclusivo dell'autorità giudicante. Occorre, peraltro, considerare che già nel ricorso introduttivo il [redacted] si fosse lamentato dell'elevatissimo numero di contratti a viaggio intercorsi fra le parti nell'arco temporale dal 2003 al 2015, con intervalli temporali spesso inferiori ai 60 giorni e, comunque, tali da rivelare la durata pressoché ininterrotta degli imbarchi, per tale via evidenziando, in fatto, una situazione qualificabile come abuso contrattuale. In definitiva il giudice di prime cure ha proceduto ad un accertamento dell'utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1344 c.c., sulla base degli elementi di fatto allegati all'atto introduttivo del giudizio, congiuntamente valutati procedendo, così, correttamente, a qualificare giuridicamente la fattispecie sottoposta al suo esame, senza che possa ravvisarsi in tale operazione alcun vizio di ultra petizione. Speciose appaiono, infine, le censure sollevate in relazione al distinguo fra il concetto di "abuso del diritto" e quello di "frode alla legge" che il giudice di primo grado ha ritenuto comunque coesistere in ragione della condivisibile valutazione secondo cui, stante il numero dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati fra le parti, l'arco temporale in cui si sono succeduti, e ogni altra circostanza fattuale emergente dagli atti, si sia in concreto verificato un uso deviato dello schema



negoziale realizzando un intento fraudolento rispetto alla finalità propria del contratto a termine.

Oltretutto il motivo di impugnazione riguardante il vizio di ultra petizione non potrebbe comportare, anche ove fosse fondato, la riforma della sentenza di primo grado poiché la sentenza ha censurato l'operato della società datoriale non solo sotto il profilo dell'abuso del diritto, ma anche in relazione alla violazione delle disposizioni di cui agli art.li 326 e 332 del cod. nav.. La questione si interseca con il motivo di impugnazione avanzato al capo V (pag. 34 dell'atto di appello), proprio in relazione alla violazione dell'art. 326. Sostiene l'impugnante che la verifica del mancato rispetto del termine interno di 60 giorni tra la cessazione di un contratto di arruolamento e quello successivo, senza la contestuale verifica che per effetto di tale violazione, il lavoratore debba ritenersi aver prestato la propria attività per oltre un anno presso il medesimo datore di lavoro, non potrebbe condurre a riconoscere il diritto alla conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Sul punto si legge nella sentenza impugnata *"nella specie, esaminando le 23 convenzioni stipulate dal ricorrente è agevole osservare come esse siano state stipulate "a viaggio" con riferimento generico alla rotta Messina-Salerno ma senza specificazione della sua durata, anche massima, e del numero delle traversate, per 10 anni e con intervalli quasi sempre inferiori ai 60 giorni: pertanto tali contratti risultano illegittimi e deve ritenersi instaurato tra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 22 agosto 2003"*.

Tale motivazione va necessariamente posta in relazione con quanto specificato dal giudice di prime cure in relazione alla previsione di cui all'art. 326 ultimo comma cod. nav.. Recita la richiamata disposizione: *"Il contratto a tempo determinato [325 comma 1 lett. b] e quello per più viaggi [325 comma 1 lett. a] non possono essere stipulati per una durata superiore ad un anno; se sono stipulati per una durata superiore, si considerano a tempo indeterminato [374 comma 2]"*.



Se, in forza di più contratti a viaggio [325 comma 1 lett. a], o di più contratti a tempo determinato [325 comma 1 lett. b], ovvero di più contratti dell'uno e dell'altro tipo, l'arruolato presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore ad un anno, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato [325 comma 1 lett. c, 373 comma 1, 374 commi 2, 3].

Agli effetti del comma precedente, la prestazione del servizio è considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore ai sessanta giorni [374 commi 2, 3, 375 comma 2]".

Va da sé, dunque, che il giudice di primo grado, nel richiamare le numerose interruzioni inferiori ai 60 giorni fa un contratto di arruolamento e l'altro e nell'aver fatto specifico riferimento alla richiamata disposizione del codice della navigazione, dichiarando il diritto alla conversione del rapporto, abbia inteso chiaramente esplicitare che con il doveva ritenersi instaurato un rapporto lavorativo di durata certamente superiore ad un anno. Peraltro la valutazione è stata operata in relazione a tutte le convenzioni di arruolamento allegate ed appare corretta sul rilievo che la prestazione può certamente ritenersi ininterrotta fra le parti (nel senso che l'intervallo temporale è sempre inferiore a 60 giorni) per tutto il periodo dal 3 agosto 2006 al 8 dicembre 2008.

L'interpretazione sistematica degli artt. 325, 326 e 332 cod. nav. fornita dal giudice di primo grado è, inoltre, corretta.

Occorre premettere alcuni cenni sulla normativa che regola la materia.

A norma dell'art.1 del codice della navigazione: *"In materia di navigazione, marittima, interna ed aerea, si applicano il presente codice, le leggi, i regolamenti, le norme corporative e gli usi ad essa relativi.*



I contratti intercorsi fra le parti sono contratti di arruolamento (documentalmente allegati al fascicolo di parte ricorrente di primo grado), e precisamente, fra quelli previsti dall'art.325 del c.d. nav., si tratta di contratti a viaggio e a termine, entrambi sussumibili nella più ampia categoria di contratti a tempo determinato.

L'art. 332 cod. nav. prevede che il contratto di arruolamento debba enunciare " 4) *il viaggio o i viaggi da compiere e il giorno in cui l'arruolato deve assumere servizio, se l'arruolamento è a viaggio; la decorrenza e la durata del contratto, se l'arruolamento è a tempo determinato...*" e "*se dal contratto ovvero dall'annotazione sul ruolo di equipaggio o sulla licenza l'arruolamento non risulta stipulato a viaggio o a tempo determinato esso è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato*".

Questione dirimente è la valutazione della idoneità della mera indicazione "a viaggio" apposta, nel caso di specie, nella maggior parte dei contratti di arruolamento intercorsi tra le parti, a far ritenere legittima la stipula di tale tipologia di lavoro marittimo, alla stregua di quanto prescritto dal codice della navigazione.

Nel caso di specie è assente qualsivoglia specifica indicazione della data di decorrenza del contratto e, soprattutto, della durata, di esso (potendo in ipotesi ritenersi che la decorrenza fosse coincidente con quella del contratto di arruolamento), ossia della data di sbarco che segna la conclusione del singolo rapporto "a viaggio".

Si evidenzia, infatti, che la mancata precisazione del giorno di sbarco, o comunque della data dell'ultimo viaggio compreso nel contratto, determina proprio l'insussistenza dell'indicazione relativa alla durata del contratto a viaggio.

Orbene deve evidenziarsi che il contratto contenente la mera clausola "a viaggio", appare di durata incerta, con conseguente vanificazione della funzione di garanzia della stabilità del rapporto per un determinato periodo di tempo. Il ricorso a siffatta clausola non pone il lavoratore nella condizione di conoscere l'entità della sua prestazione lavorativa e dell'impegno richiesto, non consentendogli la possibilità di



accedere ad altri imbarchi, essendo affidata al mero arbitrio del datore di lavoro la durata del rapporto, risolvibile a suo piacimento.

Ciò considerato evidenzia questa Corte che, sulla scorta del dato letterale di cui all'art. 332, l'indicazione del viaggio può ritenersi completa, al fine di poter sostenere che il contratto sia stato stipulato "a viaggio" ai sensi dell'ultimo comma della disposizione citata, solo nel caso in cui risultino completamente soddisfatti i requisiti del comma 1 n. 4 (l'indicazione riguarda *il viaggio o i viaggi da compiere*, come del resto emerge anche dall'art 325 cod. nav. secondo cui per viaggio si intende "*il complesso delle traversate fra porto di caricazione e porto di ultima destinazione*").

In senso conforme si è pronunciata anche la Suprema Corte di Cassazione, con sentenze nn. 777/2005, 7368/2005, 14814/2005, 11939/2005 e 3869/2001. L'orientamento espresso dai giudici di legittimità è che il contratto di arruolamento non può essere o risultare stipulato "a viaggio", ai fini del secondo comma dell'art. 332 cod. nav. se non risultino indicati il viaggio o i viaggi da compiere, ai sensi del n. 4) del primo comma dello stesso articolo. Pertanto, la generica clausola secondo cui l'arruolamento viene concluso con la sola dizione "a viaggio" o "per più viaggi" equivarrebbe ad un arruolamento a tempo determinato, privo però della decorrenza e della durata del contratto, il che ricondurrebbe inevitabilmente la fattispecie nella regolamentazione del contratto a tempo indeterminato.

Il Supremo Collegio, con sentenza della sezione lavoro 16 settembre 2014 n. 19494 ha confermato come l'assenza delle prescrizioni di cui all'art. 332 del cod. nav. in ordine alla precisazione del viaggio o del termine finale priva il contratto viaggio o il contratto a termine di un elemento essenziale ai fini dell'effettiva configurazione di esso come tale, diversamente da altre omissioni non incidenti sulla validità del contratto, quali quelle previste dal comma 1 dell'art. 332.



L'osservanza delle norme imperative di legge è volta, in definitiva, a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (Direttiva 1999/70/CE, clausola 5).

La natura accidentale del termine apposto al contratto di imbarco, con riferimento al verificarsi dell'evento concernente la fine del viaggio, sottoposto ad alcune condizioni di validità (indicazione dello specifico viaggio), depone nel senso non della nullità del contratto di imbarco, ma della sua nullità parziale, secondo le categorie generali del diritto civile (art 1419 c.c.) in ossequio al principio di conservazione degli atti giuridici di cui è espressione il comma 2 dell'art 332 cod. nav.

Ne deriva la declatoria di nullità della clausola in esame con sottoposizione *ex lege* (art. 332 ultimo comma e art 1419 comma 2 c.c.) alle norme che disciplinano l'arruolamento a tempo indeterminato fin dal primo periodo di imbarco, dovendo convertirsi il contratto di arruolamento a termine in contratto a tempo indeterminato in virtù di disposizione speciale, quale misura adeguata ad assicurare l'effettività della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, come affermato dalla Corte di Giustizia UE con sentenza del 3 luglio 2014, in C-362/13.

Non si comprende, infine, la ragione delle doglianze con cui la società specifica le caratteristiche del contratto di arruolamento a tempo indeterminato che si estinguerebbe comunque al momento dello sbarco dal momento che appare evidente come il giudice di primo grado, nel riconoscere la natura a tempo indeterminato del rapporto fra le parti, abbia inteso garantire al lavoratore l'assunzione a tempo indeterminato con le caratteristiche precipue che essa assume nell'ambito del lavoro marittimo, ossia con garanzia della continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.). Nel regime di continuità, infatti, si realizza un rapporto lavorativo di natura stabile che dura soltanto durante i periodi di imbarco, ma anche durante i periodi di tempo che il marittimo trascorre a terra, con conseguente maturazione del diritto alle ferie ed ai riposi.



si duole, poi, dell'errore contenuto nella sentenza di prime cure, consistente nell'avere il primo giudice erroneamente ritenuto che fosse transitato, ai sensi dall'art. 2112 c.c. nel Turno Particolare di s.r.l.. Evidenziava al riguardo, come già rappresentato in primo grado, che con nota del 20 agosto 2020 la società gli aveva comunicato il provvedimento di cancellazione dal Turno Particolare, in conseguenza del superamento di 180 giorni continuativi di malattia. Occorre, tuttavia, al riguardo considerare che trattasi, con ogni evidenza, difatti tutti di gran lunga successivi al deposito del ricorso di primo grado e, pertanto, essi non possono riverberare alcuna conseguenza circa la dedotta inammissibilità della domanda di primo grado.

La sentenza di primo grado non merita alcuna censura neppure nella parte in cui il primo giudice, nel valutare la richiamata cessione di ramo di azienda, esclude che possa in essa ravvisarsi una novazione oggettiva del contratto di lavoro nautico, in carenza di *animus novandi*, poiché non sussistono elementi concreti al fine di ritenere, sulla base del comportamento assunto dal , che egli abbia inteso estinguere le originarie obbligazioni con . Né tale animus è rinvenibile nella mera accettazione dell'avvenuta cessione.

Infine si duole la società dell'avvenuto riconoscimento, unitamente alla conversione del rapporto, dell'indennità risarcitoria, nonché della quantificazione di quest'ultima nell'importo massimo indennizzabile.

Erra la società nel ritenere che la misura sanzionatoria della conversione abbia natura alternativa rispetto all'indennità risarcitoria. È il medesimo art. 32 comma 5 del D. Lgs.vo n. 183/2010 che espressamente sanciva (prima di essere modificato dal D. Lgs.vo n. 81/2015 - inapplicabile nella presente fattispecie): *"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".

Ed è proprio con riferimento ai criteri richiamati dall'art. 8 della L. n. 604/66 che il giudice di primo grado ha riconosciuto l'indennità risarcitoria nella misura massima, valorizzando a tal fine la durata del rapporto lavorativo intercorso fra le parti, le dimensioni della società convenuta e le condizioni delle parti. Invero la società tenta di valorizzare altri elementi al fine di circoscrivere nel minimo l'indennità risarcitoria che, tuttavia, in gran parte risultano disattesi dal vaglio di altri motivi di impugnazione proposti e, per altro verso, finalizzati a ridimensionare l'entità della società, che non trovano alcun riscontro probatorio agli atti di causa. Né può ritenersi che, nel valutare i superiori criteri, dovesse ritenersi censurabile il comportamento del ricorrente che aveva proposto il ricorso nonostante l'avvenuto inserimento, in data 13 marzo 2015 (così appena quattro giorni prima del deposito del ricorso giudiziale) nel Turno Particolare di _____ poiché, come chiarito anche dal giudice di primo grado, la circostanza ha determinato solo una parziale cessazione della materia del contendere, lasciando sopravvivere tutte le ulteriori richieste di natura risarcitoria.

Con ultimo motivo di doglianza _____ lamenta l'omessa pronuncia sull'eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata in relazione ai periodi nei quali il ricorrente aveva lavorato alle dipendenze di armatori differenti (dal 2003 al 2009). In particolare in quegli anni egli aveva stipulato contratti di arruolamento con _____

_____ s.p.a., poi divenuta _____ s.r.l.. Sulla questione il giudice di primo grado ha così motivato *"in ordine all'eccezione di parziale difetto di legittimazione passiva, sollevata dalla convenuta, è sufficiente rilevare che in presenza di una pluralità di contratti a termine, la ritenuta nullità della posizione del termine determina la conversione di un unico contratto a tempo indeterminato, con effetto retroattivo al momento della stipula del primo contratto a termine dichiarato illegittimo, sicché anche ai fini dell'operatività del meccanismo di cui all'articolo 2112 c.c., il rapporto rimane unico, senza soluzione di continuità, con conseguente*



legittimazione passiva sia del cedente che del cessionario rispetto ai crediti retributivi derivanti dal riconoscimento della pregressa anzianità". Il giudice di primo grado ha, conseguentemente, inquadrato la fattispecie ai sensi della richiamata disposizione codicistica.

Che, infatti, si sia verificata un'ipotesi cessionaria, ai sensi dell'art. 2112 c.c., emerge, senza tema di smentita, dalla visura camerale allegata dal ricorrente in primo grado. A pag. 11 viene fatto chiaro riferimento al trasferimento d'azienda avvenuto da

s.r.l. a s.r.l. avente ad oggetto il trasporto marittimo e costiero di passeggeri e merci. Va da sé che il presidente passaggio da

s.p.a. a s.r.l. avuto ad oggetto il medesimo trasferimento d'azienda. Ai sensi, pertanto, dei primi due commi dall'art. 2112 c.c. vanno garantiti, in capo al lavoratore trasferito a seguito di cessione, i diritti che egli aveva maturato al momento della cessione, con obbligazione solidale a carico del cedente del cessionario per tutti i crediti del lavoratore al momento del trasferimento. Ne consegue la piena legittimazione passiva della società convenuta in primo grado.

Per quanto sin qui motivato la sentenza di primo grado va in questa sede confermata.

Le spese di appello seguono la soccombenza della società appellante e si liquidano come da dispositivo che segue, secondo i criteri di cui al D.M. n.55/14. Con distrazione, ai sensi dell'art.93 c.p.c.. Essendo stato il presente procedimento depositato dopo il 1 febbraio 2013 sussistono i presupposti processuali, per l'appellante soccombente, ai sensi della L. 24 dicembre 2012 n.288, di pagare un ulteriore importo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, secondo quanto previsto dalla sentenza della Corte di Cassazione SS.UU. del 20 settembre 2019 n. 23.535.

P.Q.M.



la Corte d' Appello di Messina, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sull' appello proposto da s.r.l., avverso la sentenza n. 1332/20 emessa dal Giudice del lavoro del tribunale di Messina in data 13 ottobre 2020, nei confronti di uditi i procuratori delle parti, così provvede:

-conferma la sentenza appellata;

-condanna s.r.l. al pagamento delle spese giudiziali di appello, che liquida in € 6615,00 oltre Iva e Cpa, con distrazione in favore dei procuratori anticipatari avv.ti A. Notariani e M. G. Belfiore;

- ai sensi del D.P.R. n.115/2002, art.13, comma 1 quater, da atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dell'appellante, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Messina 16 novembre 2021

il Presidente est.

dr. B. Catarsini

