

IL TRIBUNALE DI ROMA
SECONDA SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice designato, Rossella Masi

- a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 25.1.2012;
- esaminati gli atti;

O S S E R V A

con ricorso ex art. 700 c.p.c., depositato in data 12.12.2011, Maietta Erasmo ha esposto di aver lavorato alle dipendenze della Anas s.p.a. dal 22 gennaio 2007 al 31 ottobre 2011, presso la Direzione Commerciale- Servizio marketing e pianificazione, in virtù di successivi contratti ed, in particolare:

- un primo contratto di lavoro somministrato con la Quanta- Agenzia per il lavoro S.p.A. in relazione al periodo 22 gennaio 2007-14 marzo 2007, oggetto di successive proroghe, fino al 14 giugno 2007, al 30 settembre 2007, al 31 marzo 2008 ed infine al 30 giugno 2008; anche dopo la cessazione formale del predetto contratto, aveva continuato a svolgere la medesima attività lavorativa durante tutto il mese di luglio 2008;
- un contratto di lavoro a tempo determinato stipulato in data 30 luglio 2008 con la Anas s.p.a., per il periodo 1 settembre 2008-31 agosto 2009, prorogato fino al 31 agosto 2010; con lettera del 4 agosto 2010 la società gli aveva comunicato la cessazione di tale ultimo rapporto, e siffatto provvedimento era stato impugnato con missiva del 25 ottobre 2010, ricevuta dalla società il 2 novembre 2010;
- un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato concluso con l'Anas s.p.a. il 15 novembre 2010, per il periodo 1 dicembre 2010- 31 ottobre 2011; con lettera del 11 ottobre 2010 la società gli aveva comunicato la cessazione del rapporto; anche tale provvedimento era stato impugnato con missiva del 4 novembre 2011, ricevuta il 5 novembre 2011.

Tanto esposto, ha dedotto quindi – sotto più profili – l'illegittimità del primo contratto di somministrazione nonché del termine apposto ai successivi contratti e, conseguentemente -

argomentando anche in merito al periculum - ha chiesto che, accertata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di efficacia del primo contratto, fosse ordinato all'Anas s.p.a. "... *la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro alle dipendenze dell'Anas adottando conseguentemente tutti gli opportuni provvedimenti per lo svolgimento del normale processo di cognizione?*"

Si è costituita l'Anas s.p.a. con memoria depositata il 9.1.2012, contestando l'avversa domanda; in particolare, ha rilevato l'assenza, nella fattispecie, del requisito del "periculum in mora", nonché del "fumus boni iuris", evidenziando anche l'inammissibilità della domanda "*per intervenuta decadenza del ricorrente dal proporre l'impugnazione dei contratti di lavoro e relative proroghe con decorrenza dal 22 gennaio 2007 fino al 31 agosto 2010*" e ribadendo in ogni caso la legittimità del suo operato.

Espletato infruttuosamente il tentativo di conciliazione, all'esito della discussione, il Tribunale ha riservato la decisione.

Occorre preliminarmente osservare che si prospetta fondata l'eccezione di decadenza sollevata dalla società resistente ai sensi dell'art. 32, commi da 1 a 4, della legge 4 novembre 2010 n. 183.

Il primo comma dell'art. 32 prevede, come noto, che: "il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anche se in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione del giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato...".

Il secondo ed il terzo comma del citato articolo affermano l'applicabilità della predetta disposizione a tutti i casi di invalidità del licenziamento, anche quando "*presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla*

legittimità del termine apposto al contratto” , nonché “ al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nelle modalità a progetto ... , e finanche “all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 3 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo”. Infine, il quarto comma dell'art. 32 dispone : “Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge”.

Risulta pertanto estesa anche ai contratti a tempo determinato la disciplina decadenziale prevista dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966 n. 604 per i licenziamenti, con la conseguenza che il lavoratore non potrà contestare la validità del contratto, e dunque chiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, se non abbia primo impugnato lo stesso nei confronti del datore di lavoro entro il termine di sessanta giorni dalla cessazione del rapporto e non abbia agito in giudizio (ovvero comunicato la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato) entro i successivi duecentosettanta giorni.

Nella norma è stato poi precisato espressamente che il regime decadenziale trova applicazione anche ai rapporti esauriti anteriormente all'entrata in vigore della norma; ovviamente , in tal caso, il termine di sessanta giorni per impugnare il contratto non decorre dalla cessazione del rapporto, ma dall'entrata in vigore della legge (24 novembre 2010).

Tanto premesso, va osservato che nella fattispecie in esame si palesa pacifico, oltre che riscontrato dalla documentazione in atti, che la parte ricorrente abbia stipulato un contratto di lavoro somministrato con la Quanta- agenzia per il lavoro S.p.A. per l'espletamento di lavoro presso l'Anas in relazione al periodo 22 gennaio 2007-14 marzo 2007, e che tale contratto sia stato oggetto di successive proroghe (fino al 14 giugno 2007, al 30 settembre

2007, al 31 marzo 2008 ed infine al 30 giugno 2008). Risulta inoltre che il Maietta abbia concluso in data 30 luglio 2008 un contratto di lavoro a tempo determinato con la Anas s.p.a., per il periodo 1 settembre 2008-31 agosto 2009, prorogato fino al 31 agosto 2010, e che il provvedimento della società del 4 agosto 2010 - con il quale era stata data comunicazione della cessazione del rapporto in data 31.8.2010 - sia stato impugnato dal lavoratore con missiva del 25 ottobre 2010, ricevuta dalla società il 2 novembre 2010. Infine, il ricorrente è stato nuovamente assunto dalla Anas s.p.a. con contratto di lavoro a tempo determinato del 15 novembre 2010, per il periodo 1 dicembre 2010- 31 ottobre 2011; anche il provvedimento della società del 11 ottobre 2010 - con il quale era stata data comunicazione della cessazione del rapporto in data 31.10.2011 - è stato contestato dal lavoratore con missiva del 4 novembre 2011, ricevuta il 5 novembre 2011. (v. doc. 1-5, 11-17, 19,20 fasc. ric e doc. 8.9.10 fasc. conv)

Il lavoratore ha quindi tempestivamente impugnato nel termine di 60 giorni, in applicazione della disposizione di cui all'art. 32 della norma citata, sia la decisione di concludere il rapporto a tempo determinato instauratosi dal 1 settembre 2008 al 31 agosto 2010 (lettera del 2 novembre 2010), sia la determinazione di cessazione del rapporto svoltosi dal 1 dicembre 2010 al 31 ottobre (lettera del 5 novembre 2011).

Del resto, tale circostanza non appare contestata dalla controparte, che ha eccepito l'inammissibilità della domanda limitatamente al periodo precedente, rilevando che il lavoratore aveva effettuato tempestivamente l'impugnazione nel termine di 60 giorni solo relativamente ai predetti rapporti, instaurati nel periodo 1.9.2008-31.8.2010, senza poi comunque adempiere al deposito del ricorso nel successivo termine di 260 giorni.

I suddetti rilievi appaiono condivisibili.

Va osservato che l'onere di impugnazione incombente sul lavoratore comporta che l'impugnazione debba essere formulata in maniera specifica; nell'ipotesi, come quella in esame, in cui tra le parti siano stati stipulati più contratti la contestazione può certamente essere effettuata in astratto anche con un unico atto, e tuttavia deve riguardare in maniera puntuale ciascuno dei contratti ritenuti illegittimi, con la conseguenza che la sola contestazione dell'ultimo non potrà estendersi anche ai precedenti, e che una impugnazione

generica che faccia riferimento a più contratti non è idonea ad escludere la decadenza per i contratti meramente indicati nell'impugnazione, qualora non sia univocamente espressa la volontà di impugnarne la validità (v. sentenza del Tribunale di Roma, dott. Mimmo, del 10.1.2012).

L'analisi della missiva del 2.11.2010 evidenzia chiaramente come il lavoratore, pur riferendosi al precedente "contratto c.d. interinale" ed alle successive proroghe - e quindi al rapporto instaurato da gennaio 2007 - abbia inteso impugnare esclusivamente la legittimità del primo contratto a tempo determinato e quindi la cessazione dello stesso in data 31 agosto 2010, sicché il richiamo ai precedenti rapporti si prospetta operato soltanto in funzione di tale contestazione (*"... con il presente atto impugno formalmente il licenziamento intimato allo stesso in data 31 agosto 2010 perché nullo, invalido, inefficace e comunque illegittimo ... il ricorso al contratto a tempo determinato, in presenza di assoluta continuità delle mansioni, viola apertamente le norme di legge in materia... .."*), non potendosi così ritenere tale atto adeguato a configurare una esplicita e specifica contestazione anche del contratto di somministrazione.

Ne consegue che l'impugnazione in questione può ritenersi idonea unicamente a contestare il contratto espressamente impugnato, cioè quello stipulato il 30.7.2008 con efficacia dal 1 settembre 2008 al 1 agosto 2009 e successivamente prorogato fino al 31 agosto 2010.

Tale contestazione preclude quindi la decadenza unicamente in riferimento al predetto contratto, ma non anche in riferimento ai rapporti precedenti.

Pertanto, anche qualora si volesse considerare, per un momento, che l'impugnazione del 2 novembre 2010 attenga anche al periodo anteriore, sarebbe in ogni caso decorso il successivo termine di 260 giorni prescritto a pena di inefficacia dell'impugnazione.

Risulta infatti incontestato che il lavoratore non abbia proposto nel suddetto termine il ricorso giudiziale (né effettuato la richiesta il tentativo di conciliazione); solo il 12 dicembre 2011 infatti, con l'odierno ricorso, il Maiette ha presentato le sue domande in sede giudiziale.

Non si palesa del resto fondata l'argomentazione secondo la quale sarebbe applicabile alla fattispecie in esame l'art. 2, comma 54 della legge 26 febbraio 2011 n. 10 (che, nel

convertire il decreto legge 29 dicembre 2010 n. 225, ha aggiunto all'art. 32 della legge 4 novembre 2010 n. 183 il comma 1 bis, disponendo: "In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011"; la norma in questione, essendo stata introdotta dalla legge di conversione, ha acquistato efficacia a decorrere dal 26 febbraio 2011).

Come condivisibilmente evidenziato da altro giudice di questo tribunale (dott. Mimmo, sentenza citata) "... si può dubitare che tale norma possa trovare applicazione anche ai contratti a termine per le seguenti argomentazioni: a) il comma 54 richiama soltanto il primo comma dell'art. 32, ma non anche i commi 3 e 4; b) il tenore letterale della norma sembra fare riferimento alla sola ipotesi di impugnazione del licenziamento e non anche alle ipotesi, disciplinate dai commi 3 e 4 dell'art. 32, di impugnazioni di atti diversi dai licenziamenti; c) sembra confermare tale interpretazione anche la collocazione della norma, posta in successione alla disciplina dell'impugnazione licenziamento, mentre qualora il legislatore avesse voluto riferirlo a tutte le ipotesi di impugnazione, dunque anche quelle contemplate dai commi 3 e 4, verosimilmente l'avrebbe collocata dopo il quarto comma; d) l'ordine del giorno approvato dalla Camera, ove è espressamente detto che "l'interpretazione sistematica del comma 1 bis (aggiunto all'art. 32) non comporta, altresì, il differimento dell'applicazione dei termini decadenziali anche alle fattispecie previste ai successivi commi 3 e 4". Certamente non può essere attribuito alcun specifico valore interpretativo all'ordine del giorno, ma lo stesso assume, alla stregua dei lavori preparatori, un utile elemento per ricostruire la volontà del legislatore. Orbene, seppure la finalità dell'intervento normativo, almeno come evidenziato dagli organi di informazione, era quella di "salva precari", finalità che, sulla base dell'interpretazione qui fornita viene del tutto elusa, in quanto come già evidenziato, l'unica ipotesi in cui il regime decadenziale introdotto dai primi quattro commi dell'art. 32 aveva efficacia retroattiva era proprio quella dei contratti a termine, sulla base delle argomentazioni sopra evidenziate non può certamente ritenersi che il legislatore abbia voluto applicare il differimento dell'efficacia

del regime della decadenza anche ai contratti a termine”.

Tra l'altro, anche qualora si ritenesse tale disposizione applicabile ai contratti a termine, non potrebbe comunque porsi in dubbio che la stessa abbia stabilito la “proroga” con esclusivo riguardo al termine di 60 giorni, e non a quello, successivo, di 270, che nella fattispecie risulta in ogni caso decorso, finanche considerando quale momento di decorrenza il 24.1.2011 (60 giorni dall'entrata in vigore della legge 183/2010; come già evidenziato infatti, per i contratti a termine già scaduti all'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, ai sensi del quarto comma dell'art. 32, il termine di sessanta giorni decorre dall'entrata in vigore della legge; tutti i lavoratori i cui rapporti a termine erano scaduti a tale data avevano dunque l'onere, qualora non lo avessero già fatto, di impugnare il contratto entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge, e quindi entro il 24 gennaio 2011), e persino il 26.2.2011 (entrata in vigore dell'art. 2, comma 54 della legge 26 febbraio 2011 n. 10).

In conclusione, deve affermarsi che la parte ricorrente è in ogni caso decaduta dalla possibilità di impugnare i contratti precedenti a quello stipulato il 15.11.2010 per il periodo 1.12.2010 - 31.10.2011; la valutazione della domanda del lavoratore deve conseguentemente essere limitata a tale ultimo contratto.

Al riguardo, occorre in primo luogo evidenziare che nell'ambito del predetto contratto le motivazioni dell'assunzione sono state così indicate : “ *...premessò che presso il Servizio Licenze, Concessioni e Trasporti Eccezionali dell'Unità Commerciale di Anas s.p.a., al fine di dare valorizzazione al patrimonio immobiliare Anas attraverso la catalogazione e la determinazione del valore dei beni immobili e degli impianti pubblicitari e la lotta all'abusivismo, è stato definito il progetto denominato "Censimento" ed in prossimità dell'avvio della fase attuativa dello stesso, presso il Reparto Licenze, Concessioni e Pubblicità del sopra citato servizio si è registrato un picco di lavoro a cui non è possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate, le comunichiamo la sua assunzione alle dipendenze di questa società, ai sensi del decreto legislativo 368/2001, della legge 133/2008 e dell'articolo 13 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti Anas S.p.A., stipulato in data 18 dicembre 2002, come modificato dal protocollo d'intesa convenuto tra Anas ed organizzazioni sindacali in data 26 luglio 2007...*”

Va osservato che la disciplina dettata dal d.lgs. 368/2001 - richiamata dal contratto e pacificamente applicabile alla fattispecie - consente, a differenza di quanto previsto dal legislatore del 1962, la conclusione di contratti a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, lasciando così alla autonoma determinazione del datore di lavoro la individuazione delle singole ipotesi giustificanti la stipulazione di contratti di lavoro a termine; tuttavia, proprio per consentire al lavoratore di verificare la legittimità della clausola di apposizione del termine, la nuova normativa impone non solo la stipulazione per iscritto, ma anche di specificare le predette ragioni. L'art.1 prescrive infatti testualmente: *"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. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1"*. Come si afferma chiaramente nella circolare del Ministero del lavoro n. 42/2002 del 1° agosto 2002, "...tali ragioni, specificate in via preventiva dal datore di lavoro nel contratto stipulato, devono rispondere ai requisiti della oggettività e, pertanto, debbono essere verificabili al fine di non dar luogo ad eventuali comportamenti fraudolenti o abusivi. A tal riguardo, è da rilevare che la ragione addotta, purché concretamente riscontrabile, è rimessa all'apprezzamento del datore di lavoro e deve sussistere e, quindi, essere verificata, al momento della stipulazione del contratto".

Il d.lgs. 368/2001 ha pertanto confermato l'esigenza di apposite causali per il ricorso al contratto a termine - che conserva la sua natura specialistica rispetto al rapporto lavorativo a tempo indeterminato - come già previsto dalla normativa previgente, con l'unica variante che esse non devono rientrare in una casistica prestabilita, ma possono essere discrezionalmente fatte oggetto di individuazione di volta in volta da parte del soggetto datoriale. Tale discrezionalità trova tuttavia un preciso limite, costituito dall'onere di indicazione delle ragioni motivanti, sancito dall'art. 1 primo comma, che presuppone l'esplicitazione di tali ragioni al di là della mera enunciazione di principio: nel contratto a termine le parti devono indicare le specifiche esigenze che l'azienda intende soddisfare attraverso il ricorso ad un tipo di prestazione di durata temporanea. L'interpretazione della



normativa non può tra l'altro prescindere, anche in considerazione del margine di discrezionalità demandato alla parte datoriale, dalla considerazione del generale criterio di buona fede, in base al quale la ragione giustificatrice del termine deve essere verificabile dall'altra parte e sussistere per tutta la durata del contratto. Conseguentemente, la ragione da specificare non può consistere nel mero richiamo di una ipotesi astratta, implicando invece la esplicitazione della concreta situazione di fatto riconducibile a tale ipotesi, onde consentire, se del caso anche in sede giudiziale, il controllo dell'effettiva sussistenza delle condizioni che hanno indotto il datore di lavoro alla stipulazione del contratto a termine, al fine di stabilire se tale conclusione appare idonea e ragionevole per soddisfare le esigenze datoriali.

Ne consegue quindi che la clausola di apposizione del termine non produce effetti nei confronti del lavoratore in assenza della necessaria esplicazione in atto scritto delle cause fondanti il ricorso al termine.

Non risulta al riguardo condivisibile la tesi interpretativa secondo cui, difettando nel d.lgs. n. 368/01 una specifica disposizione sulla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato per l'ipotesi di mancata specificazione delle ragioni giustificative (essendo prevista solo con riferimento al mancato rispetto delle scadenze e dei termini di legge dall'art. 5), dovrebbe ritenersi che tale fattispecie sia disciplinata dalla disposizione generale di cui all'art. 1419 c.c.; la conclusione dovrebbe così essere - non risultando che le parti avrebbero concluso il contratto anche senza la clausola di apposizione del termine - la totale nullità, ai sensi dell'art. 1419 c.c..

Deve infatti evidenziarsi che l'apparato di limiti e sanzioni delineato dalla riforma comprende diverse fattispecie: l'art. 2 prescrive il divieto di apposizione del termine in relazione a diverse tipologie di contratti di lavoro subordinato; l'art. 5, primo e secondo comma, prevede, nel caso di prosecuzione della prestazione oltre il termine inizialmente stabilito, oltre ad una maggiorazione retributiva, la conversione con effetto *ex nunc* del rapporto in lavoro a tempo indeterminato; lo stesso art. 5, terzo comma, prescrive la conversione *ex nunc* anche nel caso di reiterazione contrattuale entro il termine dilatorio che dovrebbe intercorrere tra i contratti stipulati in successione, ed, al quarto comma, la



conversione *ex tunc* nell'ipotesi di due assunzioni a termine senza soluzione di continuità; l'art. 12 indica una serie di sanzioni amministrative in caso di inosservanza degli obblighi derivanti dal principio di non discriminazione.

La necessità di indicazione specifica delle ragioni giustificatrici del contratto è invece prevista dall'art.1, il quale, come già esposto, prescrive testualmente : *"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. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1"*. L'interpretazione letterale e sistematica di tale norma evidenzia con chiarezza che il termine è inefficace (non essendo in tal caso prevista la sanzione della nullità) non solo quando non sia contenuto in atto scritto, ma anche nell'ipotesi in cui in tale atto non siano "specificate" le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo delineate nello stesso articolo.

D'altronde, conclusioni diverse priverebbero il lavoratore di ogni tutela, salvo quella, ovvia, di cui all'art. 2126 c.c.. Il datore di lavoro, quindi, potrebbe concludere sempre e comunque contratti a termine indicando una qualsivoglia ragione, pure del tutto fittizia o priva di senso, poiché gli effetti che ne deriverebbero sarebbero soltanto quelli di garantire al lavoratore la retribuzione per il tempo in cui ha lavorato. Tale conclusione, oltre che contraria al c.d. principio di non regresso contenuto nella direttiva comunitaria n. 1999/70, desumibile dal terzo comma della clausola n. 8 (*"l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"*), potrebbe far sorgere non manifestamente infondati dubbi di costituzionalità poiché la tutela giurisdizionale ottenibile dal lavoratore sarebbe sostanzialmente vana o inutile e quindi il diritto del lavoratore non riceverebbe garanzia alcuna.

Pertanto, all'atto della stipulazione del singolo rapporto di lavoro a tempo determinato, la parte datoriale deve *formalmente* specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per le quali intende *in concreto* far fronte con l'assunzione di quel determinato lavoratore.

Tanto premesso, deve rilevarsi che, nella fattispecie, si prospetta carente la specificazione della ragione giustificativa, poiché la relativa clausola si riferisce a circostanze delineate in modo generico : dopo aver descritto le finalità del *progetto denominato "Censimento"* avviato dall'Anas nell'ambito del Servizio Licenze, Concessioni e Trasporti Eccezionali (*"al fine di dare valorizzazione al patrimonio immobiliare Anas attraverso la catalogazione e la determinazione del valore dei beni immobili e degli impianti pubblicitari e la lotta all'abusivismo"*) è stato fatto riferimento ad un non meglio precisato momento (*"in prossimità dell'avvio della fase attuativa dello stesso"*) in cui sarebbe stato *"registrato un picco di lavoro"* (in assenza di specificazione dell'entità quantitativa e qualitativa del *"picco"*) presso il Reparto Licenze, Concessioni e Pubblicità del sopra citato servizio, *a cui non è possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate* (senza alcun riferimento al livello del servizio da garantire e quindi ai motivi per i quali non sarebbe stato sufficiente o comunque adeguato l'impiego delle *risorse normalmente impiegate*).

Non solo quindi le esigenze aziendali non appaiono adeguatamente indicate, ma non si dà nemmeno conto del nesso causale tra tali astratte esigenze e la assunzione del singolo lavoratore: con la formula usata appare estremamente arduo, se non impossibile, verificare l'effettiva sussistenza delle condizioni di fatto che hanno indotto il datore di lavoro alla stipulazione del contratto a termine.

Peraltro - contrariamente a quanto sostenuto dalla resistente - non soccorre al riguardo neppure il riferimento agli accordi collettivi ed, in particolare, all'articolo 2 dell'allegato 3 al protocollo di intesa sottoscritto tra Anas e organizzazione sindacali il 26 luglio 2007, con il quale era stato modificato l'articolo 13 del C.C.N.L. per i dipendenti Anas S.p.A., stipulato in data 18 dicembre 2002 (richiamato nel contesto del contratto e citato nella memoria),

In realtà, già da una prima lettura della norma contrattuale in questione appare evidente come la stessa faccia riferimento a più situazioni concrete in presenza delle quali è ritenuto possibile apporre il termine finale di durata al contratto di lavoro: le *"ragioni di carattere produttivo, organizzativo e/o sostitutivo"* in esame, in altre parole, avrebbero potuto in concreto verificarsi in ragione della : *"a)necessità di svolgere lavori temporanei ... ovvero per la ...e) necessità di intensificare in particolari aree l'attività lavorativa, senza che sia*

possibile sopperire con il normale organico alle esigenze determinate dalla maggiore domanda..., come pure "...h) per far fronte a periodi di riorganizzazione e riconversione di singoli settori ed uffici, anche a livello di unica unità produttiva" e finanche per "...i) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività o di progetti, anche di tipo sperimentale".

All'atto della stipulazione del singolo rapporto di lavoro a tempo determinato, la società resistente avrebbe pertanto dovuto formalmente specificare a quale delle suesposte ragioni intendesse in concreto far fronte con l'assunzione di quel determinato lavoratore. Diversamente opinando, infatti, si verificherebbe il paradossale effetto per cui l'Anas risulterebbe di fatto autorizzata ad apporre un termine di durata a qualsiasi contratto di lavoro stipulato nel periodo di vigenza del suddetto accordo, anche a prescindere dalla sussistenza o meno, in concreto, delle ipotesi previste dalla norma collettiva di riferimento.

Tale specificazione non è avvenuta nell'ambito del contratto e neppure nel contesto della memoria depositata in sede giudiziale, in cui anzi, dopo aver riportato la citata norma del protocollo, è stato rilevato che *"... non v'è dubbio che la tipologia di contratto a termine sottoscritto con il ricorrente rientrasse pacificamente nelle necessità che gli agenti contrattuali hanno individuato alle lettere a), e), h). ed i)... "*, (pag. 16 memoria) così confermando l'evidenziata genericità ed equivocità delle motivazioni poste a base della clausola di apposizione del termine.

Già sotto il profilo formale, dunque, la clausola contrattuale in esame risulta illegittima, in quanto priva della necessaria specificazione delle *"ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* che avrebbero, in concreto, giustificato l'assunzione a termine della parte ricorrente in quel determinato momento storico.

In ogni caso, anche a voler ritenere per un momento legittima, dal punto di vista formale, l'indicazione delle predette ragioni, così come effettuata nel contratto, non v'è dubbio che gravasse sulla parte datoriale l'onere di allegare e dimostrare in giudizio l'effettiva sussistenza delle esigenze menzionate e, soprattutto, la sussistenza di un rapporto di causalità tra le esigenze, non fronteggiabili con l'impiego di personale fisso, e la singola assunzione.

Finanche da tale punto di vista, la clausola in esame non può ritenersi validamente apposta.

Nella specie, infatti, le deduzioni espositive della società resistente e le conseguenti richieste istruttorie – volte a dimostrare l'esistenza di una manovra riorganizzativa in atto e di un intenso processo di formazione rivolto a tutti gli operatori assunti a tempo indeterminato presso la centrale operativa – si prospettano del tutto inidonee all'assolvimento dell'onere deduttivo e probatorio, come sopra delineato.

La società non ha infatti svolto allegazioni adeguate in merito all'effettivo collegamento fra l'assunzione della parte ricorrente e le esigenze conseguenti all'attuazione del progetto "censimento", non essendo stata specificata, come già rilevato, quale incidenza abbia avuto il predetto progetto sui livelli di servizio : non appare evidentemente sufficiente riferire di un "picco di lavoro a cui Anas non poteva far fronte con le risorse normalmente impiegate" (pagg. 98-99 memoria); nell'ambito della memoria la società si è in tal modo limitata a riprodurre sostanzialmente il contenuto della clausola contrattuale, in assenza di precise deduzioni volte ad esplicitare in cosa fosse consistito effettivamente il menzionato "picco", quando si sia effettivamente determinato, come abbia influito nell'ambito del servizio svolto all'interno del reparto, quali e quante risorse avrebbe richiesto.

Ne consegue che la clausola di apposizione del termine non produce effetti nei confronti del lavoratore e pertanto il medesimo contratto deve essere considerato a tempo indeterminato fin dal 1.12.2010. con il conseguente obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente.

Deve infatti escludersi che l'art. 32 co. 5 della legge 4 novembre 2010 n. 183 – il quale ha previsto 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 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604"* - abbia individuato l'indennizzo economico quale tutela sostitutiva alla conversione, riproponendo così il meccanismo previsto dall'art. 21, comma 1 bis, del decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008, che aveva



introdotto l'art. 4 *bis* al d. lgs. n. 368 del 2001 (norma poi dichiarata costituzionalmente illegittima dalla sentenza della Corte Cost. 17 luglio 2009, n. 214, sul presupposto della sua applicabilità ai soli giudizi in corso).

Il tenore letterale dell'art. 32 ("nei casi di conversione del contratto a tempo determinato il giudice condanna...") preclude ogni interpretazione in tal senso, e del resto non emergono elementi in base ai quali ipotizzare che il legislatore abbia inteso introdurre un sistema di rottura con quello che la stessa Corte Costituzionale nella sentenza appena citata ha individuato quale "diritto vivente".

Deve peraltro rilevarsi che, con la sentenza numero 303 del 2011, la Corte costituzionale ha dichiarato "*non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183... sollevate, con riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, primo comma, della Costituzione, dalla Corte di cassazione e dal Tribunale di Trani*" rilevando, in particolare, che "*...la norma scrutinata non si limita a forfezzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest'ultimo l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Difatti, l'indennità prevista dall'art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010 va chiaramente ad integrare la garanzia della conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. E la stabilizzazione del rapporto è la protezione più intensa che possa essere riconosciuta ad un lavoratore precario... la disposizione di cui all'art. 32, comma 5, dell'anzidetta legge dev'essere correttamente letta come riferita alla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e che, conseguentemente, la previsione della condanna al risarcimento del danno in favore del lavoratore dev'essere intesa «come aggiuntiva e non sostitutiva della suddetta conversione»...*"

L'accoglimento della domanda proposta in via cautelare dal ricorrente si fonda evidentemente anche sulla positiva valutazione dell'ulteriore requisito di ammissibilità della domanda di provvedimento atipico d'urgenza, costituito dal *periculum in mora*.

Tale requisito non può ovviamente identificarsi, *sic et simpliciter*, con il danno derivante dal provvedimento datoriale, ossia, nella fattispecie, con il danno inerente alla interruzione del

rapporto di lavoro in sé considerata, ma è dato soltanto dal pregiudizio che può derivare al lavoratore dall'attesa della decisione di merito; pertanto spetta a colui che promuove il giudizio cautelare allegare e provare, con fatti specifici, che il protrarsi della situazione ritenuta antigiuridica possa arrecargli danni gravi, non ristorabili neppure successivamente. La privazione della retribuzione e lo stato di inoccupazione sono condizioni naturalmente connesse alla cessazione della prestazione; ritenere tali circostanze sufficienti ad integrare il pregiudizio imminente ed irreparabile ex art. 700 c.p.c. verrebbe a delineare il ricorso al procedimento cautelare quale strumento ordinario per la risoluzione delle controversie connesse a tale tipologia di provvedimenti, in contrasto con la disciplina legislativa del processo del lavoro e con la previsione delle "normali" forme di impugnazione — e quindi del ricorso ex art. 414 ss. c.p.c. — in relazione alla generalità dei conflitti tra datore e lavoratore. Si verrebbe altrimenti ad effettuare una indebita sostituzione del giudice al legislatore che, ove avesse voluto prevedere una tutela cautelare generalizzata ed automatica per le controversie analoghe a quella odierna, avrebbe espressamente introdotto una disposizione siffatta nell'ordinamento.

Pertanto non possono ravvisarsi deroghe all' impianto tecnico della tutela ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ. come normativamente tipizzata, non esistendo previsione di legge che escluda la necessità della verifica del requisito del "periculum in mora", ritenendolo assorbito nel fatto stesso della cessazione del rapporto. Ne consegue che l'esistenza del requisito in esame deve essere verificata in concreto in relazione all'effettiva situazione socio-economica del lavoratore, sul quale incombe l'onere di allegazioni concrete e puntuali sulle circostanze di fatto dalle quali possa desumersi il concreto rischio che, nel tempo occorrente per l'espletamento del processo di merito, la sua professionalità venga effettivamente a depauperarsi, ovvero che siano perse o possano perdersi concrete occasioni di progressione di carriera, o ne venga compromessa la situazione personale e familiare, o il suo equilibrio psicofisico, oppure limitata la possibilità di affrontare spese indilazionabili per l'abitazione, per cure mediche, per il pagamento di mutui, e dalle quali quindi emerga che l'allontanamento dall'attività lavorativa e la perdita dei compensi percepiti nel tempo occorrente per il giudizio ordinario possano configurarsi quali fonti di pregiudizio

irreparabile (v.,al riguardo, tra le molte altre, ordinanze del 4.10.1996, 18/05.2000, 2.11.2005 del Tribunale di Roma- Sezione Lavoro).

In relazione a tale aspetto, il ricorrente ha dedotto e adeguatamente provato (ai fini della valutazione sommaria propria di questa sede) di essere l'unica fonte di sostentamento della propria famiglia ed, in particolare, della moglie e del figlio minore di due anni, e di non poter quindi contare sul reddito di altro familiare convivente per il proprio sostentamento nel periodo necessario ad ottenere una pronuncia definitiva di merito, nonchè di dover affrontare anche significative spese mensili relative alla propria casa di abitazione ed alla vita familiare (v. doc. n.41-47 e 52 fasc. ricorrente). Siffatte circostanze non sono state del resto specificamente contestate dalla controparte (che si è limitata ad affermare genericamente l'irrelevanza e l'insufficienza di tali fatti al fine della valutazione del periculum - v. pag. 23 punto 6 della memoria).

Il provvedimento estintivo del rapporto di lavoro appare pertanto idoneo a privare il ricorrente dell'unica fonte di sussistenza della quale il medesimo – e la sua famiglia - dispone, con conseguente concreto pregiudizio alla sua stessa sopravvivenza economica.

Tale danno può essere evitato disponendo la riammissione del lavoratore nel posto di lavoro in precedenza coperto, con conseguente ricostituzione dell'obbligo retributivo della parte datoriale.

Alla luce di quanto premesso, il ricorso va accolto nei limiti delineati .

Considerato l'esito del giudizio, le spese processuali possono essere compensate in ragione di un terzo; la restante parte – liquidata in ragione della natura del giudizio e dell'attività processuale svolta - deve posta essere posta a carico della parte resistente.

P . Q . M .

- dichiara che tra Maietta Erasmo e l'ANAS s.p.a. si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1.12.2010, e conseguentemente ordina all'ANAS s.p.a. di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente;

- condanna l'ANAS s.p.a. al pagamento, in favore della parte ricorrente, dei due terzi delle spese del giudizio, che si liquidano, per l'intero, in complessivi €1.310,00#, di cui €145,00#

per esborsi, €315,00# per diritti ed €850,00# per onorari di avvocato; dichiara compensata la restante parte.

Manda alla Cancelleria di dare comunicazione alle parti.

Roma, 8.2.2012

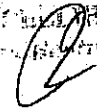
Il Giudice



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Roma, il 8/2/2012



CANCELLERIA
C. Cannillo
C. Cannillo



X
ES. FEB. 2012