

TRIBUNALE DI ROMA

1^ SEZ. LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dott. Vincenzo Selmi, sciogliendo la riserva nel proc. n. 43308/2013 R.G.;

visto il ricorso con cui Cassoni Mauro chiedeva, ex art. 1, comma 47 e segg. l. 92/2012, previo accertamento della illegittimità dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra le parti e del conseguente instaurarsi tra le stesse di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dichiararsi l'invalidità del licenziamento intimatogli per giusta causa dalla società CLSTV srl in data 24/6/2013 con conseguente condanna della società, ai sensi dell'art. 18 St. Lav., alla reintegra del posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento (da parametrarsi sulla base della retribuzione mensile di € 1.158,15 oltre interessi e rivalutazione monetaria) o, in subordine, al ripristino del rapporto di lavoro entro tre giorni o al pagamento dell'indennità risarcitoria ex l. n. 108/1990 nella misura massima prevista di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto oltre al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso in misura pari a 2 mesi di retribuzione;

vista la comparsa di costituzione della società CLSTV SRI la quale si opponeva all'accoglimento del ricorso eccependo, in via pregiudiziale, l'improponibilità e/o improcedibilità del ricorso, in quanto infondato chiedendone il rigetto;

a scioglimento della riserva il Tribunale osserva quanto segue.

Risulta pacifico, oltre che documentalmente dimostrato, che il ricorrente sia stato assunto a tempo determinato per il periodo dal 28/9/2011 al 28/1/2012 dalla società Centro Logistico di Sicurezza e Trasporto Valori - CLSTV srl



(d'ora in poi Centro Logistico), con qualifica di impiegato-operaio G.p.G. (Guardia privata giurata) ed inquadramento al 6° livello C.C.N.L. Vigilanza Privata, con causale "per copertura ferie".

Il termine apposto al suddetto contratto di lavoro veniva prorogato dapprima fino al 30/7/2012 e successivamente fino al 27/1/2013, proroga giustificata, in entrambi i casi, "dalle ragioni di carattere organizzativo che hanno giustificato il primo contratto" (all.ti nn. 1, 2 e 3 del ricorso).

Sempre dalla documentazione versata in atti risulta che l'odierna convenuta sia subentrata nella titolarità di tale rapporto di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 2112 c.c., per effetto dell'acquisto del ramo di vigilanza armata della società Centro Logistico, acquisto effettuato con atto in data 18/7/2012 (all. n. 4 del ricorso).

Il ricorrente risulta essere stato di nuovo assunto a tempo determinato dalla società odierna convenuta, sempre con mansioni di guardia giurata ma con inquadramento al quinto livello C.C.N.L. Istituti consorzi di vigilanza privata per il periodo dal 5/4/2013 alla 30/4/2013, contratto successivamente prorogato sino al 31/7/2013, con lettera in data 2/5/2013 (all. nn. 8 e 9 del ricorso).

Nel contratto del 5/4/2013 non venivano indicati specificamente i motivi dell'apposizione del termine essendo in tale scrittura privata dichiarato genericamente che l'assunzione del ricorrente avveniva ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 368 / 2001 per "esigenze lavorative".

Parimenti nessuna ragione veniva indicata nella lettera successiva del 2/5/2013 a giustificazione della proroga del termine originariamente apposto.

Sempre dalla documentazione depositata in atti risulta che il ricorrente sia stato licenziato per giusta causa dalla società convenuta con lettera in data



19/6/2013 (previa contestazione disciplinare effettuata nei suoi confronti, ai sensi dell'art. 7 St. Lav. con lettera in data 13/5/2013) per essersi recato, la mattina 11/5/2013 in servizio di piantonamento fisso presso l'ufficio postale n. 77 di Roma (sito in via di via dei Narcisi) senza GAP (giubbotto antiproiettile) e senza radio (cfr. lettere di contestazione disciplinare e di licenziamento prodotte come all.ti nn. 13 e 15 del ricorso).

Tanto premesso si osserva che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti deve considerarsi, ai fini del presente procedimento, a tempo indeterminato dovendo ritenersi la nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro stipulati tra le parti.

A tale proposito si osserva che la società convenuta non ha fornito, così come sarebbe stato suo onere, alcuna prova del carattere reale non fittizio della causale apposta al primo contratto a termine stipulato con l'originaria società datrice Centro Logistico, non avendo in particolare fornito od offerto dimostrazione del fatto che tale assunzione sia effettivamente avvenuta per la "copertura ferie" di altri dipendenti della società, così come parimenti non è stata fornita alcuna prova del permanere di tale causale ai fini delle proroga successivamente disposte sino al 27/1/2012 e al 27/1/2013 (nessuna allegazione specifica od offerta di prova è stata fornita in proposito dalla convenuta).

L'illegittimità del termine apposto a tale contratto comporta la conversione dello stesso in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Centro Logistico sin dal 28.9.2011, rapporto in cui la convenuta è subentrata, ai sensi dell'art. 2112 c.c., per effetto dell'acquisto di ramo di azienda del 18/7/2012.

La nullità del termine apposto a tale contratto e la conseguente trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato travolge anche la validità del contratto a termine successivamente stipulato con l'odierna



convenuta con lettera del 4/4/2013 (e delle rispettive proroghe) pattuizione, queste ultime, affette da nullità (c.d. derivata) perché intervenuta in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Va infatti osservato che l'applicabilità delle norme che consentono l'apponibilità del termine al contratto di lavoro presuppone che tra le parti non sussista già un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non avendo il legislatore inteso legittimare (neppure solo negli stessi casi in cui ha reso possibile l'apposizione del termine) la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in rapporto a termine; pertanto, in caso di sequenza di ripetuti contratti a tempo determinato senza soluzione di continuità – il cui primo contratto sia illegittimo, con conseguente trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato – la stipulazione di un ulteriore contratto a termine non incide (salva l'ipotesi della novazione del rapporto) sulla già intervenuta trasformazione del rapporto stesso, non consentendo l'apposizione ad esso di alcun termine di scadenza (arg. Cass. n. 2959 del 01/03/2001, n. 6017 del 21/03/2005, n. 2647 del 08/03/2000 e n. 2755 del 13/03/1998).

Nella specie non vi sono elementi per ritenere sussistente l'ipotesi della novazione. Né la società convenuta ha prospettato tale soluzione interpretativa.

Deve comunque osservarsi, per maggiore completezza, che il termine apposto al contratto di assunzione del 4/4/2013 non potrebbe del resto reputarsi validamente stipulato, non essendo state indicate in tale contratto in modo specifico, le esigenze organizzativo tecnico produttive che hanno giustificato tale assunzione, contrariamente a quanto imposto dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 (non può certamente reputarsi tale il generico riferimento ivi effettuato a non meglio individuate "esigenze lavorative").



Deve osservarsi a tale proposito che non può ritenersi applicabile, nel presente caso di specie, il testo dell'art. 1, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 368/2001, nel testo introdotto dalla legge 92 / 2012 (applicabile *ratione temporis* al presente caso di specie, trattandosi di atto stipulato anteriormente alle modifiche effettuate all'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001 dal d.l. n. 34/2014) nella parte in cui dispone che il requisito dell'indicazione specifica delle ragioni tecnico, organizzativo, produttive *“non e' richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276...”*.

Nel presente caso di specie infatti la stipulazione di un contratto a termine cd. *“acausale”* non può infatti ritenersi consentita dalla norma testé citata alla luce della considerazione che il contratto stipulato con lettera del 4/4/2013 non può considerarsi, contrariamente a quanto previsto da tale norma, il primo contratto a termine stipulato tra le parti, essendo la società odierna convenuta subentrata pienamente, ai sensi dell'art. 2112 c.c., nel rapporto di lavoro a termine originariamente instaurato tra il ricorrente e il precedente datore di lavoro Centro Logistico, subentro i cui effetti non possono non estendersi anche alle preclusioni già maturate dal precedente datore di lavoro in ordine alla possibile reiterazione di contratti a termine (non potendo la cessione del contratto di lavoro prevista dall'art. 2112 c.c. avvenire a discapito del lavoratore il quale, per



espresso disposto della norma testé menzionata, conserva tutti i diritti che derivavano dal precedente rapporto di lavoro).

Dovrà pertanto dichiararsi l'avvenuta instaurazione tra le parti, a decorrere dal 28/9/2011 (data di istaurazione tra le parti del rapporto di lavoro dipendente in cui l'odierna resistente è subentrata ex art. 2112 c.c. a seguito dell'acquisto dle ramo di azienda a cui era addetto il ricorrente), di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Trattasi di statuizione che per il suo essere inscindibilmente connessa all'impugnazione del recesso effettuato dalla convenuta e alla sussistenza dei presupposti per l'applicazione della tutela ex art. 18 St. Lav. invocata dalla ricorrente (tutela di per sé inapplicabile al recesso da un rapporto di lavoro a tempo determinato), deve ritenersi anch'essa assoggettata al rito di cui all'art. 1, commi 47 e ss., l. n. 92/2012, procedimento applicabile alle "controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro" (art. 1, comma 47) e che comprende anche domande avente diverso oggetto quando "siano fondate sugli identici fatti costitutivi" (comma 48).

Tanto premesso ritiene il Tribunale fondata l'impugnazione del licenziamento intimato al ricorrente.

Il ricorrente non contesta di essersi presentato in servizio, la mattina del 11/5/2013, senza il necessario giubbotto antiproiettile e la radio, sostenendo, in sostanza, che ciò sia in realtà imputabile all'inadempienza del datore di lavoro il quale non gli avrebbe fornito tali dotazioni individuali, dotazioni che, nel caso di piantonamento fisso, era abituato a trovare presso lo stesso luogo da sorvegliare.



Tanto premesso ritiene il Tribunale che, almeno all'esito della presente cognizione sommaria, tali allegazioni non possano che ritenersi fondate.

La società convenuta infatti non ha fornito prova di avere tempestivamente fornito al ricorrente le suddette dotazioni individuali senza contestare specificamente quanto allegato nel ricorso in ordine alla mancata disponibilità di esse tanto presso l'Ufficio Postale di via dei Narcisi (ove il ricorrente era stato quella mattina comandato a prestare servizio) quanto presso la sede operativa di Roma.

Parimenti non risulta contestato che la società convenuta abbia ricevuto, la mattina di quel 11.5.2013, alle ore 8,07, il fax prodotto in atti come all. n. 11, con il quale il ricorrente, prima di iniziare il servizio, comunicava la mancata disponibilità di tali dotazioni individuali (conformemente a quanto previsto dall'ordine di servizio emesso dalla stessa società alla cui stregua la guardia privata giurata deve, "verificare prima di intraprendere il servizio l'efficienza dei mezzi dell'equipaggiamento dato in dotazione e segnalare tempestivamente eventuali anomalie riscontrate su un rapporto di servizio" , cfr. all. n. 19 del ricorso, punto n. 4) senza che risulti, a fronte di tale comunicazione, un qualsiasi riscontro o risposta da parte della società datrice (così come parimenti senza riscontro risulta l'ulteriore fax spedito quello stesso giorno dal ricorrente alle ore 12,42, informando la società datrice dell'avvenuta contestazione da parte di una pattuglia di carabinieri di passaggio della mancanza di tali dotazioni individuali, fax prodotto in atti come all. n. 12 del ricorso e che la società anche in questo caso, non contesta di avere ricevuto).



Parimenti non risulta contestato specificamente il fatto che negli altri uffici postali ove il ricorrente aveva prestato servizio in precedenza tale dotazione rimanesse in deposito presso lo stesso l'ufficio da vigilare.

La società convenuta si è infatti limitata, in sede di costituzione in giudizio, a stigmatizzare l'inadempimento del ricorrente nel prestare servizio senza GAP e radio (evidenziandone la gravità), senza però fornire alcuna allegazione specifica (e senza offrire idonea prova) in ordine all'effettiva disponibilità da parte di quest'ultimo del suddetto materiale, materiale che sicuramente era onere dello stesso datore di lavoro fornire al lavoratore (nessun allegazione risulta essere stata fornita in ordine alla possibilità per il ricorrente procurarsi tali dotazioni tempestivamente prima di prendere servizio. Devono considerarsi certamente applicabili anche alla presente cognizione sommaria i principi generali propri del rito lavoro alla cui stregua il convenuto è gravato dall'onere di contestare specificamente i fatti allegati dall'attore).

A fronte di tali considerazioni può ritenersi sufficientemente dimostrato, quantomeno all'esito della presente condizione sommaria, anche ai sensi dell'art. 2729, comma 1, c.c. (in base ad una molteplicità di elementi gravi, precisi e concordanti) che l'addebito contestato al ricorrente non possa in alcun modo ritenersi imputabile a quest'ultimo essendo invece riconducibile all'inadempimento da parte della stessa società convenuta a fornire al dipendente le dotazioni necessarie per prestare servizio in modo regolare e in condizioni di sicurezza.

L'impossibilità, di imputare la condotta contestata al lavoratore non può che determinare, quanto meno all'esito della presente cognizione sommaria,



l'illegittimità del licenziamento impugnato in quanto intimato in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

In ordine alle conseguenze (da valutarsi *ratione temporis* alla stregua della nuova formulazione dell'art. 18 l. n. 300/1970 così come introdotta dalla l. n. 92/2012) ritiene il Tribunale che l'illegittimità ravvisata all'esito della presente cognizione sommaria debba essere ricondotta alla fattispecie della "insussistenza del fatto" di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, fattispecie certamente ravvisabile nei casi quali quello di specie in cui l'inadempienza non sia imputabile al lavoratore ma direttamente al datore di lavoro (non risulta contestata la sussistenza del requisito dimensionale di cui all'art. 18 St. Lav. essendo comunque onere della resistente fornire in proposito prova contraria, in tal senso Cass. Sez. Un. n. 141 del 10/01/2006. Nello stesso senso, successivamente, Cass. n. 12722 del 29/05/2006, n. 13945 del 16/06/2006, n. 15948 del 13/07/2006, n. 19275 del 08/09/2006 e n. 6344 del 16/03/2009).

In applicazione dell'art. 18, comma 4, della l. n. 300/1970 (nella sua formulazione attualmente vigente) dovrà pertanto disporsi l'annullamento del licenziamento impugnato, con condanna della società convenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, con le mansioni e la qualifica assegnate con il contratto di lavoro del 4/4/2013, e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella della presente decisione, oltre accessori di legge, con condanna della convenuta al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo secondo quanto previsto dalla norma testè menzionata.



Tale indennità dovrà essere parametrata, alla stregua della documentazione prodotta in atti (cfr. prospetto paga prodotto come allegato n. 18 del ricorso), ad una retribuzione mensile di €1.158,15 (cfr. voce “retribuzione base”).

La menzionata indennità risarcitoria sarà inoltre dovuta dalla data della presente decisione sino a quella della reintegra.

Deve infatti ritenersi, così come sostenuto da autorevole dottrina e come già affermato da questo stesso Giudice, che l’indennità risarcitoria ex art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, limitata da tale norma, nel suo massimo, a 12 mensilità copra, in realtà, solo il periodo che va dal licenziamento alla presente pronuncia giudiziale di reintegrazione (periodo che, nel presente caso di specie, risulta essere inferiore al limite massimo di 12 mesi stabilito dall’art. 18, comma 4, l. n. 300/1970) ma non il periodo successivo sino alla effettiva reintegra da parte del datore di lavoro.

All’emissione del presente ordine di reintegra consegue infatti, direttamente ed automaticamente, il ripristino del rapporto contrattuale tra le parti e l’obbligo retributivo del datore di lavoro (non soggetto quest’ultimo, naturalmente, al limite massimo delle 12 mensilità, imposto dall’art. 18, comma 4, della l. n. 300/1970 alla sola indennità risarcitoria).

Tali i motivi della presente decisione.

La regolamentazione delle spese di lite del presente procedimento, liquidate come dispositivo, segue la soccombenza.

P.Q.M.

Dichiara che tra le parti è sussistente, a decorrere dal 28/9/2011, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Annulla il licenziamento intimato al ricorrente in data 24/6/2013 e condanna la società resistente alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro con le mansioni e l'inquadramento precedentemente assegnati con il contratto del 4.4.2013.

Condanna la società resistente al risarcimento del danno con il versamento di una indennità commisurata ad € 1.158,15 mensili dalla data del licenziamento sino a quella della presente decisione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi dalla maturazione del credito sino al saldo

Condanna inoltre la società resistente al pagamento della retribuzione globale di fatto, nella stessa misura di € 1.158,15 mensili, dal giorno della presente decisione sino alla reintegra nel posto di lavoro oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione del credito sino al saldo.

Condanna la società resistente al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali relativi al periodo dal licenziamento sino alla reintegra.

Condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 2.000,00 oltre Iva e cpa come per legge.

Roma, lì 17.5.2014

IL GIUDICE DEL LAVORO

