

LAVORO

3308
TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

3
N° 367/11 R.O.

N° 3308 CRON.

Udienza del 24.6.11

Nr. 367/11 RG

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

ASSEGNATA A SENTENZA

IL 24-6-11

IL GIUDICE DI MILANO

Dr.ssa Carla Bianchini quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa

da

AURELIO RIZZUTO

Avv.to Cavaiuolo

contro

SECURITY SERVICE srl

Avv.ti De Beardinis, Mozzi e A. Zambrano

OGGETTO. contratto a termine

FATTO E DIRITTO

Il ricorrente veniva assunto dalla convenuta il 3-12-09, con mansioni di guardia giurata particolare ed inquadramento al 5° liv. CCNL di settore, con contratto a tempo determinato dal 16.12.09 al 15.12.10. A tale data il suo rapporto lavorativo cessava ed egli non svolgeva più alcuna prestazione a favore della società.

La causale era la seguente: *“soddisfare esigenze tecnico/organizzative di carattere temporaneo a cui non si può sopperire con il normale organico; esigenze dovute ad incrementi di attività scaturite dall’acquisizione di servizi temporanei ed al commissionamento di servizi straordinari su appalti già esistenti”*

Il DLgs 368/2001 all’art 1 ha previsto che l’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici che lo hanno determinato e che l’assenza di tale ultimo elemento determina la nullità del termine apposto per mancanza di un elemento essenziale di carattere formale della fattispecie tipica delineata dal legislatore per la costituzione di un valido rapporto a tempo determinato.

La scelta legislativa di semplificare, rispetto al passato, la disciplina prevedendo solo quattro ampie ipotesi rappresentate dalle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive ha come contrappeso la necessità che il datore di lavoro specifichi in contratto in maniera chiara, completa, dettagliata ed esauriente quali siano le ragioni, tra quelle previste dalla normativa,

che giustificano il ricorso a questa forma di contratto.

La stessa Direttiva europea 1999/70, sulla base della quale è stata emanata la normativa in vigore in materia e della quale costituisce attuazione, prevedeva che il termine fosse determinato da condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico, il verificarsi di un determinato evento.

Ne consegue pertanto che devono essere riportati nel testo del contratto dati sufficientemente precisi e determinati tali da consentire al giudice, nel corso del giudizio, di poter verificare e controllare che il datore di lavoro non abbia fatto un uso scorretto ed illegittimo di un tipo di contratto che continua comunque a rimanere un'eccezione rispetto alla normalità rappresentata dal contratto a tempo indeterminato.

Nel caso in esame la formula adottata dalla società è estremamente generica ed indeterminata e come tale inidonea a giustificare l'apposizione del termine.

Mancano invero riferimenti concreti cui ancorare le ragioni esposte che peraltro non fanno altro che riprodurre sostanzialmente la formulazione di legge né è stato specificato l'appalto per il quale sarebbe stata fatta l'assunzione del sig. Rizzuto.

Nella sua memoria di costituzione la convenuta riferisce che il ricorrente era assegnato all'appalto ENI di San Donato M/se ed allega copia del contratto sottoscritto tra le due società.

Si rileva così che detto contratto era sottoscritto il 30.9.09; aveva una decorrenza di otto mesi dal 1.10.09 al 31.5.10 con possibilità di proroga di 4 mesi; in data 22.4.10 era prorogato sino al 30.9.10 ed il 14.10.10 era nuovamente prorogato sino al 15.12.10.

Tali dati, confrontati con quelli del contratto a termine in esame evidenziano come questo non poteva essere stato concluso per far fronte alle esigenze organizzative del contratto con ENI dal momento che all'atto della sua assunzione il contratto con ENI era già iniziato ad aveva una durata di ben 7 mesi inferiore a quella del contratto di Rizzuto. Solo successivamente intervenivano le proroghe, cosa che tuttavia la convenuta non poteva conoscere al momento in cui assumeva Rizzuto il cui contratto pertanto non ripercorreva i periodi concordati tra le due società.

Nè la convenuta ha dedotto circostanze utili a fondamento dell'incremento che a suo dire si sarebbe verificato nel mese di novembre per giustificare l'assunzione di Rizzuto.

A ciò va aggiunto che la convenuta, così come tutti gli istituti di vigilanza, opera con contratti di appalto di servizio che per loro natura hanno durata temporanea, più o meno lunga, ed in cui la cessazione di alcuni e la sopravvenienza di altri trovano un'alternanza fisiologica. La presenza di contratti con durata prefissata non può tuttavia costituire di per sé elemento idoneo e sufficiente per giustificare il ricorso al contratto a termine atteso che in tale caso il rischio di impresa a carico dell'imprenditore viene totalmente scaricato sui dipendenti precari. Ragioni organizzative possono certamente giustificare lo spostamento dei dipendenti da un appalto ad un altro e la risoluzione di un considerevole numero di appalti può determinare la riduzione di personale ma la sola presenza di appalti temporanei, costituendo l'ordinario modus operandi della società, non è idonea a giustificare l'assunzione a termine.

Va infine osservato che nulla deduce la società in ordine alla impossibilità di far fronte al carico di lavoro del nuovo appalto con il normale organico e quindi sulla necessità in concreto di dover ricorrere ad assunzioni temporanee.

Va pertanto dichiarata la nullità del termine apposto al contratto in esame con conseguente sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 3.12.09.

La convenuta va condannata al ripristino del rapporto di lavoro e, ai sensi della L. 183/10, tenuto conto della dimensione dell'azienda, della durata e del singolo contratto sottoscritto, dell'epoca in cui il ricorrente offriva la sua prestazione, della sua attuale situazione lavorativa,



al pagamento a titolo di risarcimento di un'indennità pari a 4 mesi della retribuzione lorda mensile oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Stante la soccombenza la convenuta viene condannata al pagamento delle spese di lite nella misura di € 2.500,00 oltre accessori.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando

Dichiara la nullità del termine apposto al contratto stipulato tra le parti il 3.12.09;

Dichiara che tra le parti intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato da tale data;

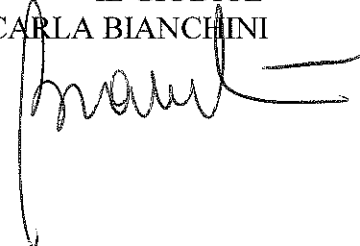
Condanna la convenuta a riammettere in servizio il ricorrente ed a pagare allo stesso, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità pari a 4 mensilità della retribuzione lorda mensile oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Condanna la convenuta al pagamento a favore del ricorrente delle spese del giudizio che liquida in euro 2.500,00 oltre accessori.

Si riserva 40 giorni per il deposito della motivazione

MILANO 24.6.2011

IL GIUDICE
CARLA BIANCHINI



Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale di Milano

OGGI 15 LUG. 2011

IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Antonio VILLANO