

LAVORO



N° 7703/10 R.G.  
N° 33 CRON.  
N. 7703/10 R.G.L.

ASSEGNATA A SENTENZA  
IL 11/11/11

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

### SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa  
da

**MAGGIORE Andrea**

con l'Avv. Pagliarello e Avv. Galdo, elettivamente domiciliato presso lo Studio dell'Avv. Pagliarello in Monza, via Parravicini n. 2

- RICORRENTE -

contro

**POSTE ITALIANE S.p.A.**

con l'Avv. Trifirò, elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in Milano, via San Barnaba n. 32

- RESISTENTE -

Oggetto: nullità contratti a termine

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

con ricorso depositato il 9 settembre 2010, Andrea MAGGIORE conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – POSTE ITALIANE S.p.A., esponendo di essere stato assunto alle dipendenze della convenuta con tre contratti di lavoro a tempo determinato, il primo dall'1/2/2007 al 31/3/2007, il



secondo dal 5/2/2008 al 31/3/2008 e il terzo dal 17/4/2008 al 30/6/2008, in tutti i casi per lo svolgimento di attività di recapito.

Riferiva che tutte le assunzioni erano state effettuate ai sensi dell'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001.

Deducendo l'illegittimità dell'apposizione del termine a tutti i suddetti contratti, Andrea MAGGIORE chiedeva al Tribunale di accertare e dichiarare la nullità del termine finale apposto ai contratti di lavoro del 31/1/2007, del 1/2/2008 e del 14/4/2008 e, conseguentemente, la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'origine.

Per l'effetto, chiedeva di ordinare a POSTE ITALIANE S.p.A. l'immediato ripristino del rapporto di lavoro, con assegnazione alle medesime mansioni e nel medesimo luogo di cui in precedenza, e con condanna al pagamento delle retribuzioni non percepite dalla data della messa in mora all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, da calcolarsi sulla base di una retribuzione mensile globale di fatto di € 1.375,60. Il tutto con interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo e, in ogni caso, con vittoria di spese, diritti e onorari.

Approvata nel corso del giudizio la legge 183/2010, all'udienza di discussione il ricorrente modificava le proprie conclusioni ai sensi dell'art. 32 della stessa, rimettendo al giudicante la quantificazione del risarcimento.

Si costituiva in giudizio POSTE ITALIANE S.p.A., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese. In via subordinata, visto l'art. 32 legge 183/2010, la convenuta chiedeva che il risarcimento del danno fosse limitato al minimo di legge. Con vittoria di spese, diritti e onorari.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, all'udienza dell'11 gennaio 2010, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 5 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla legge 133/2008.



## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso deve essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito precisate.

Tutti i contratti stipulati con l'odierno ricorrente risultano conclusi ai sensi dell'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 23 dicembre 2005 n. 266.

La norma – introdotta dall'art. 1, co. 588, della Legge Finanziaria per il 2006 – ha esteso la disciplina prevista per i servizi aeroportuali a quest'ulteriore fattispecie, così consentendo l'apposizione del termine *“quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma”*.

I contratti oggetto del presente giudizio risultano stipulati per adibire il lavoratore ad attività di recapito e, quindi, a prestazioni certamente riferibili ai servizi postali propriamente intesi.

\*

Ciò premesso, i rilievi formulati in merito all'illegittimità dell'apposizione del termine al primo contratto, stipulato il 31/1/2007, risultano infondati.

In primo luogo, la previsione di cui all'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001 non deve intendersi assoggettata al medesimo obbligo di specificazione delle ragioni giustificatrici l'apposizione del termine previsto all'art. 1 D.Lgs. 368/2001.

Tanto l'art. 1, quanto l'art. 2 del D. Lgs. 368/2001, muovono dall'affermazione per cui *“è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto...”* nei casi di seguito precisati.

La norma appalesa l'intenzione del Legislatore di disciplinare distinte fattispecie e ipotesi in cui è considerata legittima la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato.



Queste due differenti previsioni legislative, peraltro, si distinguono per un elemento di non poco rilievo.

All'art. 1 la stipulazione del contratto è ammessa in via generale, alla sola condizione della sussistenza di "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo*" che, per ogni singola fattispecie concreta, devono essere di volta in volta specificate per iscritto; all'art. 2 è invece lo stesso Legislatore che, in considerazione delle peculiari caratteristiche dei singoli settori interessati, individua e tipizza a priori le condizioni che legittimano l'apposizione del termine.

In questo caso, peraltro, l'apposizione del termine è espressamente subordinata al rispetto di specifici requisiti temporali, informativi e quantitativi.

La stessa rubrica dell'art. 2 ("*Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali*") evidenzia come ci si trovi dinnanzi alla regolamentazione di una differente e autonoma fattispecie di apposizione del termine, un'ipotesi che si aggiunge – differenziandosene – a quella prevista in via generale e astratta dall'art. 1.

Diversamente argomentando, si giungerebbe a delineare per i servizi aeroportuali e postali una disciplina ben più rigida di quella generale, in evidente contrasto con gli obiettivi del Legislatore.

\*

L'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001, di per sé considerato, non risulta nemmeno porsi in contrasto con i principi della direttiva 1999/70/CE.

La direttiva 1999/70, infatti, non richiede la sussistenza di ragioni oggettive a giustificazione della legittimità dell'apposizione del termine nel primo contratto stipulato a tempo determinato.

Gli obiettivi della direttiva attengono al miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, alla salvaguardia del principio di non discriminazione e alla prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.



Il principio generale affermato dall'ordinamento comunitario è che il contratto a termine costituisce un'eccezione rispetto alla regola generale del contratto a tempo indeterminato.

Tale principio, tuttavia, non postula necessariamente l'esigenza di ragioni obiettive a giustificazione dell'assunzione a tempo determinato, bensì esige esclusivamente che le normative interne dei singoli Stati Membri prevedano presupposti e limiti specifici per la conclusione dei contratti a termine, così da evitare abusi nell'utilizzo di tale fattispecie contrattuale.

Scopo comune della normativa comunitaria e dell'ordinamento interno è, dunque, quello di impedire che il datore di lavoro costituisca una pluralità indefinita di rapporti a termine e per un periodo di tempo illimitato, così violando il principio generale della normalità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La necessità della sussistenza di ragioni obiettive è testualmente richiamata nel Settimo Considerando dell'Accordo Quadro del 18.03.1999, nella cui Clausola n. 3 è anche espressamente affermato che il termine "*è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico*".

Tuttavia, è soltanto alla Clausola n. 5, in tema di "*Misure di prevenzione degli abusi*", che viene espressamente sancito l'obbligo per gli Stati Membri di introdurre, "*in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi*", una o più delle misure relative a "*ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti*".

Il tenore della Clausola n. 5 evidenzia come essa si riferisca, esclusivamente, all'ipotesi di *successione* o *rinnovo* dei contratti a tempo determinato. Alla Clausola n. 3, invece, norma a portata meramente definitoria, non può essere attribuito alcun autonomo valore precettivo.

Sul punto, peraltro, la stessa Corte di Giustizia ha avuto modo di affermare la necessità della sussistenza di condizioni oggettive solo in relazione a casi di



successione di contratti a termine, e non in relazione al primo contratto a termine stipulato tra le parti.

Nella sentenza Mangold (Corte di Giustizia, Grande Sezione, 22 novembre 2005, causa C-144/04) è stato espressamente affermato che l'art. 5, pt. 1, dell'Accordo Quadro attuato con la Dir. 1999/70/CE, mira a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, e non è invece destinato a disciplinare le ipotesi in cui sia stato stipulato un unico contratto di lavoro.

Del pari, con la sentenza Adelener (Corte di Giustizia, Grande Sezione, 4 luglio 2006, causa C-212/04), i Giudici comunitari danno atto che "(91) ... l'accordo quadro non stabilisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come esso nemmeno stabilisce le condizioni precise alle quali si può fare uso di questi ultimi. (92) Tuttavia esso impone agli Stati membri di adottare almeno una delle misure elencate nella clausola 5, n. 1, lett. da a) a c) dell'accordo quadro, che sono dirette a prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi". Identiche sono le conclusioni della Corte nella sentenza pronunciata dalla Seconda Sezione il 13 settembre 2007 (causa C-307/05) dove, in merito alla nozione di ragioni oggettive nell'ambito di una pluralità di contratti a tempo determinato stipulati in successione, non ha ritenuto di esaminare l'ipotesi in cui sia era stato stipulato un solo contratto.

Da quanto sin qui evidenziato non può che giungersi alla conclusione che, sia nell'Accordo Quadro che nella Dir. 1999/70/CE, non vi sono disposizioni che vincolino il diritto di stipulare un unico contratto a termine alla sussistenza di ragioni obiettive, o alla necessità di indicare una causale specifica.

Né v'è disposizione alcuna che impedisca al Legislatore di valutare esso stesso la peculiarità di determinate situazioni, così legittimando, a priori e a specifiche condizioni, l'impiego dello strumento del rapporto interinale.



Peraltro non pare nemmeno possibile ritenere che l'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001 rappresenti un arretramento nella tutela dei lavoratori dipendenti delle imprese concessionarie di servizi nel settore delle poste, rispetto alla tutela generalmente predisposta per mezzo del Decreto Legislativo 368/2001, e che vi sia stata, quindi, una violazione della clausola di non regresso di cui art. 8, pt. 3, della direttiva (*"l'applicazione del presente accordo non costituisce motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"*).

Invero, come sopra evidenziato, l'art. 2, co. 1 *bis*, rappresenta la tipizzazione legislativa di una specifica fattispecie, la cui applicazione è assoggettata alla sussistenza di condizioni predeterminate (concessione di servizi nei settori delle poste, preciso arco temporale, rispetto della clausola di contingentamento, comunicazione alle OO.SS.), nella sola costanza delle quali può ritenersi legittima la stipula di un contratto a termine. La norma, tuttavia, non introduce alcun elemento che possa portare a un sovvertimento del principio inerente alla eccezionalità dei rapporti a termine, e nulla che consenta ai concessionari dei servizi postali di abusare di tale specifico strumento contrattuale.

Nella recente sentenza del 14 luglio 2009, n. 214, la stessa Corte Costituzionale ha dato atto dell'autonomia dell'art. 2, co. 1 *bis*, rispetto alle regole dettate dall'art. 1 D. Lgs. 368/2001, evidenziando proprio come l'art. 2, co. 1 *bis*, sia una *"tipizzazione legislativa di un'ipotesi di valida apposizione del termine. Il Legislatore, in base ad una valutazione - operata una volta per tutte in via generale e astratta - delle esigenze delle imprese concessionarie di servizi postali di disporre di una quota (15 per cento) di organico flessibile, ha previsto che tali imprese possano appunto stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza necessità della puntuale indicazione, volta per volta, delle ragioni giustificatrici del termine"*.

In ogni caso, pare opportuno evidenziare come la Corte di Giustizia, nella già citata sentenza Mangold, abbia affermato che *"una reformatio in peius della protezione offerta ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è*



*in quanto tale vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo".*

La Corte ha dunque chiarito che con la clausola di non regresso si è voluto impedire che gli Stati Membri approfittassero della necessità di attuare la direttiva per ridurre il livello di tutela già offerto; circostanza, questa, che non si è verificata nel caso di specie. Infatti, alla Dir. 1999/70/CE il Legislatore nazionale ha dato attuazione con il Decreto Legislativo 368/2001, non con la Legge Finanziaria 2006.

Quest'ultima risponde a un'esigenza di tecnica legislativa, ossia, all'opportunità di mantenere in un unico corpo normativo tutta la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato, anche in considerazione dell'analogia della nuova disciplina con quella già prevista per i servizi aeroportuali.

Del resto, posto che la Dir. 1999/70/CE si riferisce alla sola successione di contratti a termine, non pare possibile individuare nell'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001 un abbassamento del livello generale di tutela che il divieto di regresso intende sanzionare.

\*

Quanto ai limiti percentuali e agli obblighi imposti dalla legge, si evidenzia che la società resistente ha dedotto e provato documentalmente che il numero dei dipendenti a livello nazionale nel 2007 era di 147.927 assunti a tempo indeterminato a fronte di 22.075 a tempo determinato (doc. 7). Ne consegue che risulta rispettato il limite del 15% pari a 22.189.

POSTE ITALIANE ha anche prodotto la comunicazione alle Organizzazioni Sindacali di categoria delle assunzioni a tempo determinato effettuate *ex art. 2*, comma 1 *bis*, D.Lgs. 368/2001 (doc. n. 4) e il documento di valutazione dei rischi presso l'UP di Brinzio, sede di lavoro del ricorrente (doc. 9).

Per tutti questi motivi, il contratto a termine stipulato tra le parti il 31/1/2007 appare legittimo.

\*





In merito al secondo contratto, stipulato l'1/2/2008 sempre ai sensi dell'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 369/2001, si osserva quanto segue.

Nella riflessione che precede, si è già avuto modo di evidenziare come uno degli obiettivi della Dir. 1999/70/CE sia quello di prevenire gli abusi nell'utilizzo dello strumento del contratto a tempo determinato, con conseguente violazione del principio inerente all'eccezionalità del contratto a termine rispetto alla regola generale del contratto a tempo indeterminato.

La specialità della disciplina introdotta con la Legge Finanziaria del 2006 e la peculiarità della fattispecie delineata con riferimento ai servizi postali non consentono di ritenere che detta normativa possa trovare applicazione in contrasto con gli scopi primi della direttiva medesima o, comunque, in violazione delle regole che in ogni Stato Membro devono prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

D'altronde, come si è già avuto modo di evidenziare, la Clausola 5 dell'Accordo Quadro del 18/3/1999 ha una portata immediatamente precettiva ed è, quindi, vincolante per gli ordinamenti nazionali.

La stessa Corte di Giustizia ha evidenziato che *“la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure elencate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, qualora il diritto nazionale non preveda già misure equivalenti”* (sentenza 7 settembre 2006, causa C-180/04); anche la già richiamata sentenza Adeneler ha ribadito la medesima esigenza.

Vi è, dunque, un vero e proprio obbligo per ciascuno Stato Membro di adottare misure conformi a quelle di cui alla Clausola 5, n. 1, al fine di disciplinare le ipotesi di successione di contratti a termine.

Il medesimo obbligo deve intendersi sussistente con riguardo alla peculiare disciplina di cui all'art. 2, co. 1 *bis*, D. Lgs. 368/2001, la cui interpretazione nel caso di successione di più contratti, non può che derivare da una lettura combinata



con l'art. 5, co. 3, D. Lgs. 368/2001 e da un approccio alla norma costituzionalmente orientato.

Di per sé considerato, infatti, l'art. 2, co. 1 *bis*, non contempla nessuna delle misure per la prevenzione degli abusi di cui alla menzionata Clausola 5.

L'art. 5, co. 3, invece, prevede che, *“qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato”*.

Il tenore letterale della norma e l'interpretazione conforme ai precetti dell'ordinamento comunitario portano a ritenere che detta norma non sia applicabile ai soli contratti stipulati ai sensi dell'art. 1, ma che, in generale e al fine di prevenire qualsiasi abuso, la riassunzione di un lavoratore con un contratto a tempo determinato sia ammissibile esclusivamente *“ai sensi dell'articolo 1”*, quindi, solo a condizione che vi sia una puntuale specificazione delle causali giustificatrici l'apposizione del termine.

Qualunque fosse, dunque, la fattispecie utilizzata per la conclusione del primo contratto a termine, il “rinnovo” del negozio è possibile solo alle condizioni di cui all'art. 1 e in conformità alle prescrizioni della Dir. 1999/70/CE.

Per i rinnovi di tutti i contratti a termine, anche di quelli originariamente stipulati ai sensi dell'art. 2, co. 1 *bis*, è pertanto necessaria la specificazione delle condizioni di cui all'art. 1, cioè delle *“ragioni oggettive”* menzionate dalla Clausola 5 della Direttiva e precisate dalla sentenza Adeneler quali *“elementi concreti relativi in particolare all'attività di cui trattasi ed alle condizioni del suo esercizio”*.

Al di fuori di questi limiti, non può senz'altro ritenersi consentito dall'ordinamento nazionale un rinnovo dei contratti a termine, sia esso nel settore postale, sia esso in altri ambiti.

Tale orientamento risulta asseverato da quanto disposto all'art. 4 D. Lgs. 368/2001, che esige che le ipotesi di proroga del contratto a termine –



sostanzialmente simile a quella della successione, quantomeno ove osservate in prospettiva della prevenzione degli abusi – siano giustificate “*da ragioni oggettive*”.

Sotto un altro profilo, giova rilevare come tale interpretazione dell’art. 5, co. 3, risulti del tutto compatibile con l’art. 2, co. 1 *bis*.

Il fatto che quest’ultima norma preveda che i contratti a termine possano essere stipulati “*per un periodo massimo complessivo*”, significa che il primo contratto stipulato ai sensi dell’art. 2, co. 1 *bis*, può essere prorogato sino a quel periodo massimo, e non oltre.

La previsione è senz’altro dettata al fine di consentire – entro precisi limiti – di estendere la durata di un contratto originariamente stipulato per un periodo più breve, mentre non v’è nessun elemento testuale che consenta di ritenere che la stessa sia volta a consentire *tout court* un rinnovo acausale del medesimo contratto.

L’art. 2, co. 1 *bis*, disciplina in sostanza la sola fattispecie della proroga e non quella del rinnovo che è espressamente disciplinata all’art. 5, co. 3, conformemente alle previsioni dell’ordinamento comunitario.

Per quel che attiene all’espressione “*ogni anno*”, contenuta nell’art. 2, co. 1 *bis*, non pare certo possibile interpretare la stessa come facoltà di rinnovo acausale.

In forza della necessaria interpretazione sistematica del corpo normativo in cui la disposizione è stata inserita, nonché del peculiare strumento legislativo con il quale essa è stata introdotta, alla stessa non può essere attribuito altro significato che quello del sancire l’ultravigenza della norma, ovvero il fatto che tale previsione sarà destinata a regolare i primi contratti stipulati dalle “*imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste*” anche in epoca successiva all’anno al quale si riferisce la Legge Finanziaria 2006, che tale disposizione ha per l’appunto introdotto.

L’espressione “*ogni anno*”, inoltre, deve essere considerata in connessione alla clausola di contingentamento, ovvero sia al limite quantitativo del 15%



dell'organico aziendale che deve essere computato in considerazione di ogni specifico anno solare di riferimento.

Deve pertanto evidenziarsi che non vi sono motivi per ritenere che il rinnovo dei contratti originariamente stipulati ai sensi dell'art. 2, co. 1 *bis*, possa essere assoggettato a un regime differente rispetto a quello del rinnovo dei contratti perfezionati *ex art.* 1. Invero, la possibilità di stipulare in modo acausale deve intendersi limitata solo al primo contratto, mentre "*i successivi*", anche se ricompresi nel periodo considerato in via alternativa dovranno essere obbligatoriamente giustificati in conformità all'art. 1 D. Lgs. 368/2001.

D'altronde, non v'è ragione alcuna per ammettere che la Clausola 5 dell'Accordo Quadro del 18.03.1999 possa essere oggetto di una differente applicazione a seconda di quale sia la norma del D. Lgs. 368/2001 cui devono essere ricondotti i contratti a tempo determinato originariamente stipulati.

Rispetto alle riflessioni sin qui svolte, non può essere riconosciuta rilevanza alcuna alla disciplina introdotta dalla legge 247/2007, la quale ultima, proprio allo scopo di evitare abusi derivanti dalla successione dei contratti a termine, ha inserito all'art. 5 D. Lgs. 368/2001 il comma 4 *bis* che prevede il limite temporale di 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi indipendentemente dei periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto dell'altro), prevedendo al di là di questo termine la conversione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato.

Infatti, all'art. 1, co. 43, legge 247/2007, risulta disciplinata la fase transitoria per la quale espressamente si prevede che "*i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;*  
*b) il periodo di lavoro effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4 bis decorsi 15 mesi dalla medesima data*".



Stante il tenore letterale della suddetta previsione, non può che ritenersi che fino a scadenza di tale periodo, ovvero tra l'1 gennaio 2008 e l'1 aprile 2009, la disciplina rimane sostanzialmente invariata e che non v'è nessuna ulteriore tutela e nessun limite utile ad evitare gli abusi derivanti dalla successione dei contratti a termine in applicazione della pregressa normativa nazionale.

Tuttavia, nessuno dei contratti per i quali causa è stato stipulato o è giunto in scadenza nel periodo interessato dalla nuova tutela e, in base a un'interpretazione della normativa nazionale conforme ai principi di derivazione comunitaria, deve ritenersi operante la disciplina dettata in via generale per i contratti a termine, dunque, secondo quanto già sopra evidenziato, non può che ritenersi operante quella previsione di cui all'art. 1 D. Lgs. 368/2001 che impone la specificazione della causale giustificativa la posizione del termine.

Tale condizione, tuttavia, nel secondo contratto non risulta in alcun modo rispettata.

\*

Quanto sin qui introdotto consente, pertanto, di concludere per la legittimità dell'apposizione del termine al primo contratto stipulato *inter partes*, dovendosi invece senz'altro ritenere illegittimo il secondo contratto (cui non può che essere attribuito il valore di un rinnovo), in quanto stipulato in assenza di qualsivoglia giustificazione obiettiva.

Come da ormai costante orientamento giurisprudenziale, a fronte dell'invalidità dell'apposizione del termine, il contratto si considera affetto da nullità parziale ex art. 1419, co. 2, c.c. e, pertanto, il rapporto si reputa instaurato sin dall'origine a tempo indeterminato e disciplinato dalle relative disposizioni di legge (*ex multis*, Cass. Civ., 21 maggio 2008, n. 12985: "*l'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, anche anteriormente alla modifica introdotta dall'art. 39 della legge n. 247 del 2007, ha confermato il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria pur nel sistema, del tutto nuovo, della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine* "per ragioni di carattere



tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". *Pertanto, in caso di insussistenza delle ragioni giustificative del termine, e pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza delle dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale, nonché alla stregua dell'interpretazione dello stesso art. 1 citato nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria 1999/70/CE (recepita con il richiamato decreto), e nel sistema generale dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato, tracciato dalla Corte cost. n. 210 del 1992 e n. 283 del 2005, all'illegittimità del termine ed alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato*”).

Anche la recente legge 183/2010, d'altronde, per l'ipotesi di nullità del termine prevede espressamente la conversione del contratto a tempo determinato.

Il ricorso è, dunque, parzialmente fondato.

Ne consegue che deve essere dichiarata la nullità del termine finale apposto al secondo contratto stipulato tra le parti e, conseguentemente, la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra POSTE ITALIANE S.p.A. e Andrea MAGGIORE sin dal 5/2/2008.

POSTE ITALIANE S.p.A., quindi, deve essere condannata a riammettere in servizio la parte ricorrente nelle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti.

In forza dell'art. 32 legge 183/2010, inoltre, la convenuta deve essere condannata a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, co. 5, legge 183/2010 determinata, in considerazione della durata complessiva dei tre rapporti, delle successive occupazioni del ricorrente, delle dimensioni aziendali e dell'anzianità dello stesso secondo quanto disposto dagli artt. 32, co. 5, e 30, co. 3 legge 183/2010, in misura pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto al tallone mensile di € 1.375,60 oltre interessi e rivalutazione dalla pronuncia al saldo effettivo.

\*



La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, POSTE ITALIANE S.p.A. deve essere condannata alla rifusione delle stesse liquidate come il dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 5 giorni.

### **P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**

dichiara la nullità del termine finale apposto al contratto stipulato tra Andrea MAGGIORE e POSTE ITALIANE S.p.A. l'1/2/2008 e, per l'effetto, dichiara che tra il ricorrente e la convenuta sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza 5/2/2008.

Condanna POSTE ITALIANE S.p.A. a ripristinare il rapporto di lavoro del ricorrente nelle mansioni in precedenza svolte o in altre equivalenti.

Condanna la società convenuta a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, co. 5, legge 183/2010, determinata in misura pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto al tallone mensile di € 1.375,60 oltre interessi e rivalutazione dalla pronuncia al saldo effettivo.

Condanna POSTE ITALIANE S.p.A. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 1.800,00 oltre I.V.A. e C.P.A.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva il deposito della motivazione a 5 giorni.

Milano, 11 gennaio 2011

  
Il GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

Deposito nella Cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

0001 11 GEN. 2011

Il CANCELLIERE Il CANCELLIERE  
Dott.ssa Francesca Grillo