

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
- SETTORE LAVORO -

Il Giudice del Lavoro di Reggio Emilia, Dott.ssa Elena VEZZOSI, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro RGL n. 1176/2013 promossa da:

[redacted] nato il [redacted] e residente in Reggio Emilia, [redacted] assistito, difeso e rappresentato giusta delega resa a margine del ricorso da [redacted] con domicilio eletto presso lo studio del predetto procuratore in Reggio Emilia, [redacted]

contro

[redacted] nella persona del S. [redacted]
[redacted] con sede in 42124 [redacted] so
e rappresentato dall'Avv. [redacted]

in punto a: nullità/illegittimità contratto a tempo determinato; conversione e risarcimento danni

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO



Con ricorso depositato in cancelleria il 14/10/2013 il ricorrente conveniva in giudizio [redacted] ditta che svolge attività di trasporto passeggeri di linea in appalto da [redacted] [redacted] esponendo di aver lavorato per la stessa, con qualifica di autista e sempre con le stesse identiche mansioni di conducente di autobus, in forza di numerosi contratti a tempo determinato, dal 11/12/2008 sino al giorno 08/06/2013, per complessivi giorni 1.019.

Il ricorrente censura nello specifico l'ultimo contratto intervenuto tra sé [redacted] stipulato per la sostituzione del lavoratore [redacted] prima in infortunio e successivamente in malattia. E' infatti avvenuto che tale contratto sia stato stipulato il 10/11/2012 e successivamente prorogato più volte, a causa del prostrarsi delle assenze di detto lavoratore; tuttavia, nel corso della proroga dal 29/09/2013 al 04/05/2013 (cfr. doc. n. 9 ric.), in data 12/04/2013 il sig. [redacted] è deceduto, ma ciò nonostante [redacted] ha proseguito il rapporto di lavoro con il ricorrente sino al giorno 04/05/2013 e poi ha prorogato ulteriormente il medesimo contratto di lavoro a tempo determinato - senza alcuna soluzione di continuità - dal 05/05/2013 sino al 08/06/2013, e perciò per altri giorni 34, con la seguente motivazione: *"in quanto permangono oltre il termine in origine indicato le esigenze di carattere oggettivo ai sensi dell'art. 1 comma 9 lettera a della legge 92/2012, per sostituzione"*.

La morte del lavoratore sostituito ha comportato, a dire del ricorrente, la cessazione e quindi l'assenza delle ragioni che avevano giustificato l'apposizione del termine al contratto, sicchè esso contratto è rimasto privo di causa (appunto la sostituzione del lavoratore assente) e come tale da considerarsi nullo quanto al termine apposto, con conseguente conversione in contratto a tempo indeterminato.

Si è costituita in giudizio nei termini [redacted] contestando in diritto quanto affermato dal ricorrente, sostenendo la piena conformità a legge del proprio operato e l'esistenza di validi motivi per il ricorso giustificato al contratto a termine, e cioè il perdurare delle esigenze di carattere organizzativo per procedere alla sostituzione sino alla fine dell'anno scolastico, per poter garantire il servizio di trasporto agli studenti.

La causa non ha necessitato di attività istruttoria, essendo il quesito da risolvere di mero diritto; all'udienza del 7 ottobre 2014 il Giudice ha dunque deciso la controversia dando lettura della sentenza contestuale, all'esito della camera di consiglio.



Il ricorso è fondato e va accolto.

I fatti di causa non sono in contestazione.

Vero dunque che l'originario contratto a TD di cui si discute in causa fu stipulato dall'azienda il 10/11/2012 per " [redacted] (doc.3 ric); vero che l'1/1/2013 esso contratto è stato prorogato con la stessa causale (doc.4 ric); e così fino al 4/5/2013 (cfr.doc.5-9 ric.).

Vero poi che il lavoratore assente sig. [redacted] deceduto il 12/4/2013.

Vero infine che, alla scadenza naturale del 4/5/2013 il contratto de quo è stato ulteriormente prorogato di 34 giorni, fino al 8/6/2013 "per sostituzione".

Le questioni giuridiche da affrontare sono due:

- se, al momento del decesso del lavoratore sostituito, sia venuta meno la causa del contratto —quanto meno riguardo alla stipulazione del termine- e dunque lo stesso si converta automaticamente;
- se, comunque, la successiva proroga disposta quando il sig. [redacted] era già morto, sia priva di causa e dunque nulla.

La prima censura non è fondata.

Ritiene chi scrive che la validità della clausola del termine sia da valutarsi al momento della stipula del contratto di lavoro (ovvero delle successive proroghe) e dunque ex ante (cfr.Cass. Sez. L, *Sentenza n. 8421 del 17/11/1987*), non potendo influire sulla stessa i fatti successivi che si verificano nel corso dello svolgimento del rapporto poiché la nullità è un vizio genetico del contratto e non può derivare da un evento sopravvenuto; ciò anche per ragioni di certezza del rapporto di lavoro nei confronti del prestatore d'opera, che, avendo fatto affidamento su un contratto di lavoro di specifica durata, non può vedersi legittimamente risolto ante tempus il proprio rapporto (se non, come previsto dall'art.2119 c.c. per giusta causa).

E' invece fondata la seconda censura, atteso che la proroga del contratto necessita, come noto, di idonea causale, che deve legittimamente permanere al momento della proroga stessa.



Nel caso in questione la causa originaria del contratto (legittima) è venuta meno prima della proroga dello stesso; e dunque la proroga non era più sorretta, al momento della stipula, da alcuna causale idonea a legittimare l'apposizione del termine.

Non è idonea la causale della sostituzione del lavoratore **[REDACTED]** che era al momento deceduto (e dunque, ontologicamente non sostituibile); né è idonea – per assoluta indeterminatezza della stessa – una causale generica di sostituzione che non indichi specificamente il nominativo del lavoratore da sostituire.

In ogni caso, una generica causale di sostituzione (di per sé censurabile e nulla se non nelle situazioni aziendali complesse; cfr. Cass. Sez. L, *Sentenza n. 1576 del 26/01/2010*) non poteva 'innestarsi' in un contratto di proroga stipulato per la sostituzione specifica del lavoratore **[REDACTED]**.

Ne consegue che il contratto di proroga 5/5/2013 deve considerarsi stipulato a tempo indeterminato, con conseguente riammissione in servizio del lavoratore –agli effetti previdenziali e di anzianità, non retributivi- a far data dal 5/5/2013.

Ne consegue poi, quanto agli aspetti economici, il pagamento a titolo risarcitorio di un'indennità pari a 6 mensilità della **[REDACTED]** goduta al momento della cessazione del rapporto, oltre ad accessori su detta somma dalla data della presente sentenza (cfr. Cass. Sez. L, *Sentenza n. 3027 del 11/02/2014*) al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

PQM

Accoglie il ricorso e accertata la nullità del termine di durata apposto alla proroga del contratto a tempo determinato stipulata il 5/5/2013 e scaduta l'8/06/2013, dichiara la conversione del negozio in oggetto in contratto di lavoro a tempo indeterminato a far data dall'inizio della proroga (5/5/2013), con la conseguente condanna di **[REDACTED]** alla riammissione in servizio del ricorrente a far data (quanto agli effetti previdenziali e di anzianità) dal 5/5/2013;



condanna la società convenuta al risarcimento del danno in favore del ricorrente, che si quantifica in 6 mensilità della RGF, oltre ad accessori;

condanna [REDACTED] alla regolarizzazione contributiva della posizione del ricorrente dal 5/5/2013 in avanti;

condanna infine [REDACTED] al rimborso in favore del ricorrente delle spese del presente giudizio, che si quantificano in complessivi € 5.000,00 oltre ad IVA e CPA e rimborso del C.U.se dovuto.

Reggio Emilia, 7 ottobre 2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

