



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di PAVIA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro dott. Federica Ferrari ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 775/2012 R.G. promossa da:

L G. (C.F.), con il patrocinio degli avv.
GUARISO ALBERTO e NERI LIVIO elettivamente domiciliato in presso CISL
PAVIA via Rolla 3

RICORRENTE

contro

A Z. (P.IVA), C. E Z SNC
DI Z. A ET C, (P.IVA), con il patrocinio dell'avv.
GAVANA SILVIA e elettivamente domiciliato in PIAZZA GARAVAGLIA 1 PAVIA
presso lo studio del difensore

RESISTENTI

Oggetto: impugnazione contratto a termine, collegamento societario, mansioni superiori;

Conclusioni: come in atti;



FATTO e DIRITTO

Con ricorso depositato in data 9.11.2012 G. L. esponeva:

- di essere stata formalmente assunta alle dipendenze del convenuto A. Z. mediante successivi contratti di lavoro a tempo determinato dal 14.11.2002 al 31.12.2003;
- che nel luglio 2005 era stata invitata dalla sig.ra P., contitolare di fatto dell'impresa, a sottoscrivere un contratto di lavoro con tale F. L. Soc. Coop., alla quale il rapporto di lavoro è poi rimasto formalmente imputato per tutto il periodo dal 13.07.2005 al 31.03.2007;
- di aver sempre prestato di fatto la propria attività lavorativa sempre e solo presso lo stabilimento di Gerenzano;
- che in data 23.04.2007 era stata nuovamente assunta direttamente alle dipendenze di A. Z. e, a decorrere da tale data, aveva lavorato senza soluzione di continuità presso i locali siti in Gerenzano (ove viene esercitata l'attività di macellazione avicola) fino al 31.12.2010, formalmente con una pluralità di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui uno prorogato;
- che in tutti i contratti a termine la prestazione di lavoro della ricorrente veniva espressamente ricollegata all'attività di allevamento avicolo e di macellazione;
- che A. Z. è titolare dell'omonima impresa individuale agricola sita in Gerenzano, via Cavour n. 38, ed esercente attività di "coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali";
- che presso il medesimo indirizzo si trova la sede legale della convenuta C. E. Z. Snc DI Z. A. E C. che ha come oggetto sociale "la macellazione, la lavorazione nonché la commercializzazione di carni avicunicole, ovine, suine, selvaggina ed ogni tipo di carne in genere sia fresca che congelata, insaccati e uova" e esercita effettivamente detta attività;
- che l'impresa individuale Z. A. e la società C. E. Z. utilizzano gli stessi spazi e le stesse strutture;
- che per tutta la durata del rapporto era stata impiegata nella catena di macellazione;



-che tali attività consistevano nello spennare le anatre, disossarle e tagliarle in pezzi, nonché imballare la carne tagliata, realizzando le confezioni destinate ad essere vendute ai negozi;

-di aver osservato, su richiesta del datore di lavoro un orario di lavoro mai inferiore al seguente:

- dal lunedì al venerdì dalle 06,00 alle 17,00, con un'ora di pausa dalle 12,00 alle 13,00;
- il sabato dalle 06,00 alle 12,00.

-che ogni anno nel mese di dicembre, a causa dell'aumento delle vendite legato al periodo natalizio, aveva inoltre prestato la propria attività lavorativa anche al sabato pomeriggio, dalle 13,00 alle 17,00, ed alla domenica dalle 06,00 alle 12,00

-che era dotata di un cartellino che timbrava all'ingresso ed all'uscita dai locali aziendali.

-che per la prestazione di lavoro resa aveva percepito gli importi indicati nelle buste paga (ove fino al dicembre 2008 risulta inquadrata nel livello "3C" – cfr. doc.2), oltre all'ulteriore importo netto di € 200,00, ricevuto "fuori busta" esclusivamente con riferimento al mese di dicembre.

Tutto ciò premesso argomentato sulla sussistenza di un gruppo di imprese, sulla sussistenza di un rapporto di lavoro unitario a tempo indeterminato, sulle mansioni superiori svolte rassegnava le conclusioni di cui in epigrafe.

Si costituivano entrambe le convenute precisando che l'azienda agricola A Z è una impresa agricola esercente attività di allevamento e macellazione di avicolo (anatidi), mentre la società C e Z snc è una azienda commerciale che si occupa esclusivamente del commercio all'ingrosso dei prodotti già macellati e confezionati. Negavano la sussistenza di un gruppo di imprese.

Rilevavano che la ricorrente non aveva mai avuto rapporti di lavoro con la C e Z snc ma solo per l'impresa individuale Z A .

Quanto ai contratti a tempo determinato eccepivano la decadenza di cui all'art. 32 l. 183/2010 e nel merito rilevavano che gli stessi erano stati stipulati nel rispetto delle norme del CCNL del 6.7.2006 ai sensi dell'art 18 lett B), con conseguente legittimità dei termini apposti ai contratti.



Negavano lo svolgimento di mansioni superiori in quanto la ricorrente aveva svolto semplici operazioni riconducibili all'area 3

Escussi i testi richiesti dalle parti, all'udienza del 9.4.2015 la causa veniva discussa e decisa.

Sulla eccezione di decadenza ex art. 32 l. 183/2010

Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura è escluso dall'ambito applicativo del d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368, per espressa disposizione dell'art. 10 dello stesso decreto (*“sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993 n. 375”*).

Il comma 4, lett. a) dell'art 32 l. 183/2010 – che conferma l'inclusione dei contratti a termine in corso al momento della sua entrata in vigore – ripropone la stessa locuzione *“ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*, ma la ricollega chiaramente (perché lì altro riferimento non esiste) ai *“contratti a termine stipulati”*.

Non essendo possibile – pena, davvero, la totale illogicità della disciplina – affermare che la medesima locuzione assuma, all'interno del comma 4, un significato diverso di quello che ha nel comma 3, non si può che concludere che il rinvio agli articoli 1, 2 e 4 del decreto n. 368 identifichi, in entrambi i casi, non le tipologie del vizio, bensì i contratti stipulati (*id est* le clausole apposte) ai sensi degli articoli stessi.

Ciononostante, rimangono comunque esclusi – oltre ai casi che non presuppongono nullità del termine in senso proprio, – anche tutti gli altri *“casi di contratti a termine stipulati al di fuori”* del decreto n. 368, ivi compresi quelli esclusi ai sensi del suo art. 10.

L'eccezione dunque va respinta.

Nel merito.

Sull'unico centro di imputazione del rapporto o contitolarità dello stesso

La ricorrente preliminarmente deduce l'esistenza del collegamento e dell'unico centro di imputazione di interessi tra i due convenuti in giudizio.



Orbene, sul punto si osserva, in linea generale, che il collegamento societario, di per sé, non comporta l'insorgere di un autonomo soggetto di diritto o di un centro di imputazione di rapporti diverso dalle singole società collegate - le quali conservano la rispettiva personalità giuridica e sono le datrici di lavoro del personale in servizio presso di esse - sicché non è consentito automaticamente attribuire la titolarità di un rapporto di lavoro ad un soggetto diverso da quello che formalmente assume la qualità di datore di lavoro. La Suprema Corte, infatti, ha ritenuto che il collegamento economico-funzionale fra imprese non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione di esistenza del requisito numerico per l'applicabilità della c.d. tutela reale al lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Per cui, ai fini dell'applicazione delle legislazione giuslavoristica di tutela infatti, la giurisprudenza ritiene che il Gruppo societario sia un fenomeno di mero fatto inidoneo ad assumere a configurazione di autonomo centro di imputazioni. A maggior specificazione di quanto ora detto si possono richiamare le precise e consolidate determinazioni del Supremo Collegio per il quale "ai fini dell' art. 35 della L. 1970, n. 300, il collegamento tra Società, che implichi la gestione di attività economiche coordinate, non determina l'esistenza di un unico soggetto giuridico, e nemmeno di un centro di imputazione di rapporti autonomo rispetto alle Società stesse, le quali mantengono la loro personalità giuridica e sono le uniche datrici di lavoro del personale impiegato nelle imprese da ciascuna di loro esercitate"_(cfr. *ex plurimis*, Cass. n. 1214/1996, Cass. n. 4421/1995, Cass. n. 2831/1990); in particolare, la sentenza della Suprema Corte n. 4274/03 ribadisce a chiare lettere il principio per il quale il collegamento societario, desumibile dalla legislazione codicistica e speciale, non assume un "valore giuridicamente unificante" e non implica, "ex se" che le relative imprese, ancorché facenti parte del gruppo, possano essere considerate come entità unica alla quale sia consentito collegare diritti ed obblighi in ordine alla costituzione ed al mantenimento dei rapporti di lavoro (cfr., nello stesso senso, Cass. n. 2831/1990, Cass. n. 2261/1995).



Fermi restando i principi appena esposti, va ulteriormente precisato che, per giurisprudenza altrettanto consolidata, il collegamento economico - funzionale tra imprese non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un **unico centro di imputazione** del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (cfr., da ultimo, Cass., Sez. VI Lav., n. 3482/2013, si veda anche Cass. n. 11107/2006, Cass. n. 3136/1999 e Cass. n. 2008/1996).

Ciò posto e venendo alla presente fattispecie, non si ritiene sussistente il dedotto unico centro di imputazione di interessi, né sono stati provati gli indici appena enunciati.

Da ciò consegue il rigetto della domanda di unico centro di imputazione del rapporto o di contitolarità nel rapporto di lavoro va respinta.

Sui contratti a termine

Vengono di seguito riportati la decorrenza, il termine ed il numero di giornate lavorative previste da ciascuno dei contratti stipulati con Z

- dal 23.04.2007 al 30.12.2007, per 160 giorni di lavoro (cfr. comunicazione di assunzione sub doc.4 e buste paga del relativo periodo, sub doc.2);



- dal 10.01.2008 al 30.12.2008, per 100/120 giorni di lavoro (cfr. comunicazione di assunzione sub doc.5, comunicazione di proroga sub doc.6, nonché busta paga dicembre 2008, sub doc.2);
- dal 03.02.2009 al 31.12.2009, senza alcuna specificazione del numero di giorni di lavoro previsti (cfr. comunicazione di assunzione sub doc.7 e busta paga dicembre 2009, sub doc.2);
- dal 02.01.2010 al 31.12.2010, senza alcuna specificazione del numero di giorni di lavoro previsti (cfr. doc.8 e busta paga dicembre 2010, sub doc.2).

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (cfr. Cass. SS.UU. 13 gennaio 1997 n. 265; Cass. 12 giugno 2002 n. 8390; Cass. 10 aprile 2000 n. 4523; Cass. 9 maggio 1995 n. 5033), mentre nel rapporto di lavoro subordinato la regola è il rapporto a tempo indeterminato, nel settore del lavoro agricolo la regola è il rapporto a tempo determinato.

Ne deriva in primo luogo che, nell'ambito di tale settore, l'onere probatorio in ordine alla sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato grava sul lavoratore.

Il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 06.07.2006 stabilisce all'art. 10 che *“l'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:*

- *per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera “a” artt. 18 e 19);*
- *per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera “b” artt. 18 e 19);*
- *di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera “c” artt. 18 e 19)”.*

Una previsione di identico tenore è contenuta nel successivo CCNL del 25.05.2010 all'art. 13.

La difesa dei convenuti ha ricondotto i contratti a tempo determinato stipulati con la ricorrente alla ipotesi di cui alla lett b e dunque per *“l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione”*



L'attività richiesta alla ricorrente, legata espressamente all'allevamento avicolo ed alla macellazione, non può evidentemente essere qualificata come stagionale o a carattere saltuario, né rispondente ad una "fase lavorativa", se si considera che con tale espressione il CCNL intende "il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.)" (cfr. gli stessi artt. 10 CCNL 2006 e 13 CCNL 2010).

Ne segue che ai contratti di lavoro stipulati fra la ricorrente ed il convenuto è stato apposto un termine finale al di fuori dei casi in cui ciò è consentito dal CCNL e, dunque, in violazione della relativa disciplina.

Tale violazione importa la nullità (o comunque la inefficacia tra le parti) ex artt. 2066 e 2113 c.c. della clausola appositiva del termine contenuta nel contratto individuale, con conseguente sussistenza tra le parti di un rapporto a tempo indeterminato. Va dunque affermata la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto, con condanna di A Z al ripristino della effettività del rapporto.

Accertata la illegittimità dei termini apposti ai contratti va applicato l'art 32 comma 5 legge 83/2010 entrata in vigore il 24.11.2010 secondo cui «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'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604».

Il risarcimento del danno subito va dunque limitato ad una somma compresa tra l'importo minimo di 2,5 e massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Nella situazione in esame considerato che si è trattato di 4 rapporti a termine, considerati la dimensione aziendale e la durata complessiva dei rapporti appare equo quantificare il danno subito in sette mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 916,19 lorde mensili

Sulle mansioni svolte



Alla ricorrente è stata attribuita la categoria di “*OTD comune*” (i “*lavoratori comuni*” sono ricondotti dall’art.13 CPL di Pavia nella terza area della classificazione di cui al CCNL) e, in tutti i contratti, le sono state formalmente assegnate “*mansioni generiche*”.

I lavoratori comuni sono coloro *che “svolgono lavori generici e di pulizia con attrezzi manuali, quali: vanga o badile, zappa, forca, rastrello, seghetto o falchetto e tutti gli altri lavori che non sono compresi nelle categorie degli specializzati o qualificati”*.

Dalle prove per testi è emerso che la ricorrente si occupava di pulire le anatre, eliminando dalle stesse la paraffina, asportava il fegato e la bile e incassettava gli animali. Il datore di lavoro ha affermato che la stessa era addetta al reparto eviscerazione.

Non provate le mansioni di disossamento e sezionamento, che avrebbero comportato la qualifica di operaio specializzato, confermate solo dai testi K e V (marito e moglie) indotti dalla ricorrente: due ex dipendenti di Z A , licenziati per giusta causa, che successivamente hanno conciliato le vertenze avverso il licenziamento e che hanno in corso un processo penale nei confronti di Z A .

Sulla scorta delle mansioni provate, la ricorrente deve essere inquadrata nell’area 1 di cui al CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e, nell’ambito di tale area, fra i “*lavoratori qualificati*” di cui al CPL di Pavia.

Ai sensi dell’art.13 CPL di Pavia, trovano posto fra i “*lavoratori qualificati*” gli “*addetti agli allevamenti avicoli e suinicoli non considerati tra gli specializzati*”. Le mansioni di eviscerazione non possono infatti ritenersi generiche, richiedendo invero capacità professionali acquisite con la pratica.

Sulle differenze retributive

Dalla prova testimoniale non sono emersi sufficienti elementi a supporto della prospettazione dell’orario lavorativo come effettuata dalla ricorrente, nonché dello svolgimento di attività lavorativa tra un contratto e l’altro, avendo i testi deposto sia in senso favorevole che sfavorevole per la lavoratrice medesima. Si ritiene , in siffatta situazione, che la domanda relativa alle differenze retributive calcolate sul tempo pieno e sullo straordinario non possano trovare accoglimento, in quanto non adeguatamente provate.



Nel valutare complessivamente le dichiarazioni dei testi e le risultanze processuali, si ritengono insufficienti gli elementi acquisiti, con conseguente rigetto della relativa domanda.

Si evidenzia in particolare che in relazione al cartellino marcatempo le testimonianze sono state contraddittorie: i testi P e B non hanno riconosciuto il documento prodotto dalla ricorrente (doc 9 all ricorso) quale cartellino marcatempo relativo al mese di dicembre 2007, affermando che in azienda non erano mai stati adottati tali cartellini, mentre i testi K e V, della cui attendibilità si è già detto, lo hanno riconosciuto come il foglio presenze che all'epoca era utilizzato in azienda.

I convenuti hanno fatto applicazione del CCNL operai agricoli e florovivaisti e a tale contratto occorre quindi riferirsi (occorrendo anche ex art. 36 Cost.) per l'individuazione della retribuzione spettante unicamente in relazione alla qualifica superiore qui rivendicata. Le differenze retributive dai conteggi prodotti su richiesta del giudice e non espressamente contestate sono pari ad euro 2638,96 lorde.

Stante l'esito del giudizio le spese tra la ricorrente e Z A vengono compensate per la metà come in dispositivo.

Ulteriori spese compensate.

PQM

Visto l'art. 429 cpc definitivamente pronunciando:

accerta il diritto della ricorrente ad essere inquadrata nell'area 2 CCNL operai agricoli e florovivaisti lavoratori qualificati CPL operai e florovivaisti Provincia di Pavia;

condanna il resistente A Z a corrispondere alla ricorrente le retributive maturate dall'aprile 2007 al dicembre 2010 quantificate nella somma lorda di euro 2638,96 oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo;

dichiara che tra la ricorrente e A Z sussiste un rapporto di lavoro a tempo indeterminato part time 25 ore settimanali dal 2.1.2010 e per l'effetto dispone la immediata riammissione della ricorrente in servizio;

condanna Z A a pagare in favore della ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, sette mensilità della retribuzione globale di fatto pari ad euro 6413,33 lordi oltre interessi e rivalutazione;

respinge per il resto il ricorso;



Sentenza n. 123/2015 pubbl. il 24/07/2015

RG n. 775/2012

compensate le spese per la metà condanna la Z A a pagare alla ricorrente le
spese processuali che liquida, già nella parte, in €.2500 oltre 15% spese generali IVA e
CPA ;

compensate le ulteriori spese di lite;

giorni sessanta per la motivazione;

Pavia 9.4.2015

Il Giudice del lavoro

Federica Ferrari



