

R.G. 1281/2019



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI PAVIA

Il Giudice Monocratico - Sezione Lavoro  
in persona della dott. Gabriele Allieri  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa r.g. n.1281/2019 promossa da:

[REDACTED] rappresentato e difeso, in forza di procura depositata telematicamente,  
dagli avv.ti Daniele Bergonzi, Livio Neri e Alberto Guariso, presso il cui studio è  
elettivamente domiciliato

ricorrente

**CONTRO**

[REDACTED]  
convenuta contumace

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 c. 1 c.p.c.

Conclusioni delle parti: come da ricorso introduttivo



## MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 30 settembre 2019, parte ricorrente ha convenuto in giudizio [REDACTED] in liquidazione per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

"a) accertare e dichiarare la nullità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità dei termini apposti dalla convenuta [REDACTED]

ai contratti di lavoro stipulati fra la stessa e il ricorrente [REDACTED], nonché delle relative proroghe e conseguentemente:

b) trasformare il primo o in subordine il secondo contratto di lavoro stipulato fra la convenuta [REDACTED] e il ricorrente [REDACTED] in un contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque accertare e dichiarare che fra la convenuta [REDACTED] e il ricorrente [REDACTED] è in corso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 12.12.2018, ovvero dalla successiva data ritenuta di giustizia, nonché:

c) condannare la convenuta [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, a ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente [REDACTED], a riammettere il ricorrente [REDACTED] nel posto di lavoro e a pagargli l'indennità risarcitoria di cui all'art. 28 D.Lgs 81/15, che il Giudice vorrà determinare fra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR spettante al ricorrente, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di € 1.315,78, ovvero del diverso importo ritenuto di giustizia;

nonché, in ogni caso: previa ogni opportuna statuizione con riferimento all'inesistenza e/o alla natura simulata del rapporto associativo tra il ricorrente [REDACTED] e la convenuta [REDACTED]

d) accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità delle trattenute operate dalla convenuta [REDACTED] nelle buste paga del ricorrente [REDACTED] a titolo di "trattenute a fondo perduto" e di "delibera legge 142/01" e conseguentemente:

e) condannare la convenuta [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente [REDACTED] la somma di € 269,00, ovvero la diversa somma che dovesse risultare dovuta."

A sostegno della domanda [REDACTED] ha dedotto di essere stato assunto per la prima volta dalla convenuta con contratto a tempo determinato in data 12.12.2018, decorrente da tale data e avente termine finale al 20.12.2018, con mansioni di operaio e inquadramento nel I liv. ccnl multiservizi ed orario a tempo pieno (cfr. doc. 4). Ha precisato che tale contratto recava la seguente causale "ragioni di carattere: produttivo connesso ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria".

Scaduto tale contratto, egli sarebbe stato assunto con un nuovo contratto a termine, relativo all'arco temporale dal 21.12.2018 al 30.01.2019, avente la medesima causale del primo e, di seguito, prorogato in 3 diverse occasioni: dal 01.02.2019 al 28.02.2019; dal 01.03.2019 al 31.03.2019 e dal 01.04.2019 al 30.04.2019.



Le predette proroghe, a suo dire, non conterrebbero alcuna causale giustificativa.

Quanto invece alle causali indicate nei contratti, esse, oltre che generiche, sarebbero comunque prive di riscontro nei fatti, non essendo intervenuto alcun incremento dell'attività tale da integrare i presupposti previsti dalla legge.

Muovendo dall'assunto, argomentato, come si vedrà, in base a talune pronunce di merito, che l'indicazione di una causale invalida determini la trasformazione del contratto anche qualora la causale di per sé non sia richiesta dalle legge, e tenuto in ogni caso conto dell'inosservanza del c.d. *stop & go* di cui all'art. 21 c. 2 d. lgs. 81/2015 tra il primo e il secondo contratto a termine, oltre che della ridetta mancanza di causale nelle proroghe di quest'ultimo, ha chiesto la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato a decorrere dal primo accordo fra le parti, o dalle date successivamente indicate in ricorso.

Inoltre, nonostante l'asserita mancata richiesta di ammissione a socio della società convenuta, di non aver mai percepito ristorni o aver esercitato prerogative tipiche del socio, si sarebbe visto indebitamente trattenere mensilmente importi nei prospetti paga a titolo di "*tratt. fondo perduto*" e "*delibera legge 142/2001*"

Sulla base di questi fatti costitutivi ha dunque formulato la richiesta di condanna alla restituzione delle somme così trattenute.

Parte convenuta non si è costituita in giudizio ed è stata dichiarata contumace.

Istruita documentalmente, la causa è stata discussa dal difensore di parte ricorrente.

Così ricostruito *l'iter* processuale, si osserva quanto segue.

Come sopra indicato, è documentale che fra le parti sia intercorso un primo contratto a termine dal 12.12.2018 al 20.12.2018, avente dunque una durata pari ad 8 giorni; un successivo contratto, stipulato il 21.12.2018, e avente durata dal 02.01.2019 al 31.01.2019, avente dunque una durata pari a 29 giorni, successivamente prorogato dal 01.02.2019 al 28.02.2019, dal 01.03.2019 al 31.03.2019 e dal 01.04.2019 al 30.04.2019.

È altresì documentale che i due contratti stipulati contenessero la causale sopra indicata, ossia "*ragioni di carattere: produttivo connesso ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*", e che, viceversa, alcuna causale sia stata indicata nelle proroghe.

Ciò posto, parte ricorrente, muovendo da due pronunce del tribunale di Milano (sent. n. 829/2015 e 3211/2013), ha sostenuto che fra le parti debba intendersi intercorso un contratto a tempo indeterminato fin dal principio, atteso che, a suo dire, nei casi in cui una causale giustificatrice non sia richiesta dalla legge, la sua indicazione ad opera del datore di lavoro implica che il contratto a termine vada comunque scrutinato come contratto *causale*; poiché le causali, nella specie, sarebbero del tutto generiche e meramente riproductive del dettato normativo, oltre che indimostrate quanto ai fatti ad esse sottesi, esse dovrebbero condurre alla trasformazione dell'accordo con sussistenza *inter partes* di un contratto a tempo indeterminato fin dal 12.12.2018.

Inoltre, fermo restando quando sopra, un rapporto a tempi indeterminato dovrebbe ritenersi sussistente se non altro a partire dal secondo contratto a termine. Invero, estintosi per scadenza del termine il primo contratto il giorno 20.12.2018, la stipulazione di un nuovo contratto il giorno successivo - il 21.12.2018 - si porrebbe in violazione dell'art. 21 c. 2 d. lgs. 81/2015 che impone che tra il primo e il secondo



contratto intercorra un certo intervallo di tempo. Tale contratto, peraltro, sarebbe comunque soggetto a trasformazione in ragione della ridetta genericità della causale, per le ragioni sopra indicate.

Infine, sarebbero comunque illegittime anche le proroghe, in quanto prive di causale, ferma restando l'insussistenza di esigenze riconducibili a quelle valorizzate dal d. lgs. cit..

Ciò posto, attesa la data di stipulazione del contratto, ricadente *ratione temporis* entro l'ambito d'applicazione della disciplina di cui al d. lgs. 81/2015 come riformato dal d.l. n. 87/2018, c.d. decreto dignità, convertito, con alcune modifiche, dalla legge n. 96/2018, giova compiere una ricostruzione della disciplina normativa succedutasi nel tempo.

Con il dichiarato scopo di attivare "*misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali*", il decreto c.d. decreto dignità, è infatti intervenuto introducendo rilevanti novità in tema di contratto a termine, il cui volto attuale, nella disciplina ad essi dedicata all'interno del decreto legislativo n. 81/2015, ha assunto una fisionomia differente da quella emergente dalla versione originaria del predetto testo normativo.

Accanto alla previsione di una contrazione dell'arco di tempo entro cui può insistere il contratto a termine, determinata dalla riforma dell'art. 19 d. lgs. cit., la riforma *de qua* è intervenuta disponendo la reintroduzione delle c.d. causali, elevate a presupposto necessario per la stipulazione di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi.

Esse, secondo l'attuale dettato legislativo, sono rappresentate da esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, ovvero esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Come noto, la previsione di condizioni per l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro subordinato non rappresenta di per sé una novità assoluta nello scenario disciplinare storicamente dedicato alla tipologia contrattuale in esame.

Invero, l'art. 1 c. 1 d. lgs. 368/2001 prevedeva che il contratto a termine potesse essere concluso al ricorrere di "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro*".

Le condizioni *de quibus* - superabili in base alla riforma introdotta dalle legge n. 92/2012 per contratti di durata non superiore a 12 mesi e definitivamente superate dalla c.d. acausalità forgiata dal d.l. n. 34/2014, consacrata nel dettato originario dell'art. 19 d. lgs. 81/2015 - si presentano tuttavia affatto differenti da quelle oggi richieste per l'apposizione del termine.

Infatti, in base alla previsione contenuta nell'art. 1 c. 1 d. lgs. 368/2001, la loro declinazione era polarizzata sulle esigenze aziendali, suscettibili di trovare soddisfazione in base alla formula d'ampio respiro con cui veniva sancita la causalità del contratto a termine. L'attuale disciplina, per converso, fa propria una prospettiva del tutto differente, dal momento che, aldilà delle ragioni sostitutive, le esigenze presupposte dalla contrattazione a termine sono descritte in termini tali da rendere senz'altro più episodico e stringente il ricorso a questa tipologia contrattuale.



Nel dettaglio, affinché possano rilevare esigenze attinenti all'*attività ordinaria* aziendale, è richiesta la sussistenza di incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'*attività ordinaria* medesima.

Ciò posto, ai sensi dell'art. 19 c. 1 d. lgs. 81/2015, il contratto a termine potrà essere stipulato senza una causale qualora la sua durata sia contenuta entro i 12 mesi, ciò che di per sé determina il mantenimento di uno spazio di *acausalità* qualora il negozio si collochi entro quell'arco temporale.

Sotto il profilo di proroghe e rinnovi, invece, assume rilievo il nuovo testo dell'art. 21 d. lgs. 81/2015, il cui comma 01 dispone che *"Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1"*.

Emerge dunque che, in base al nuovo comma 01 della disposizione in esame, l'*acausalità* sia ammessa nel caso di proroga del contratto qualora esso, comunque, mantenga una durata contenuta entro i 12 mesi; viceversa, nel caso di proroga che conduca ad una durata superiore e, a prescindere dalla durata, in caso di rinnovo del contratto sarà necessaria la sussistenza di una delle condizioni di cui all'art. 19 c. 1.

Va ulteriormente precisato, in ordine al sindacato sulle causali, che, come in passato chiarito dalla Corte di cassazione, *"l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonchè l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa. Spetta al giudice di merito accertare - con valutazione che, se correttamente motivata ed esente da vizi giuridici, resta esente dal sindacato di legittimità - la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento, ritualmente acquisito al processo, idoneo a dar riscontro alle ragioni specificamente indicate con atto scritto ai fini dell'assunzione a termine, ivi compresi gli accordi collettivi intervenuti fra le parti sociali e richiamati nel contratto costitutivo del rapporto (Cass. n. 10033/2010).*

Le indicazioni di principio testé riportate possono essere calate all'interno dell'ermeneusi del nuovo testo normativo, inducendo ad una sua interpretazione nel senso che il regolamento contrattuale debba contenere concreti riferimenti di fatto utili ad accertare la sussistenza delle condizioni abilitanti il ricorso al contratto a termine; in mancanza, non può che escludersi la validità di meri riferimenti di stile riproduttivi del testo normativo.

Ciò posto in linea generale rispetto al dettato normativo, occorre valutare la deduzione di parte ricorrente secondo cui dall'introduzione di una causale all'interno



del primo contratto, la cui durata inferiore a 12 mesi non ne imponeva la necessità, deriva comunque l'applicazione della disciplina normativa per cui, insussistente la causale, il contratto a termine si trasforma in un contratto a tempo indeterminato.

Tale tesi, benché argomentata con acume e sulla base di precedenti di merito, non coglie nel segno.

In tal senso militano infatti due ordini di ragioni.

La prima attiene alla qualificazione da attribuirsi all'indicazione contenuta nel contratto rispetto alle ragioni che hanno condotto alla sua stipulazione.

Il mantenimento di uno "spazio di libertà", contraddistinto dalla non necessità di una causale per rapporti circoscritti entro i 12 mesi, induce a ritenere che l'indicazione *de qua* non debba qualificarsi, appunto, come una causale in senso tecnico.

Quest'ultima, infatti, è integrata dai motivi che inducono alla stipulazione del contratto, i quali assumono, *ex lege*, valore di presupposto necessario per la validità dello stesso quando integrino le ipotesi in astratto delineate dalla norma e quando accedano ad un accordo avente una certa connotazione temporale.

Qualora, come nella specie, la predetta connotazione temporale non ricorra, l'indicazione che le parti compiano in merito alle ragioni del contratto va invece qualificata come un mero motivo.

Orbene, poiché ai sensi dell'art. 1345 c.c. i motivi assumono rilievo soltanto quando siano determinati, illeciti e comuni ad entrambe le parti, deve ritenersi che, al di fuori di tale ipotesi eccezionali, essi non assumano alcuna rilevanza ai fini della valutazione relativa alla validità del contratto cui si riferiscono, ciò che conduce ad escludere che l'inconsistenza dei motivi indicati nel primo contratto concluso tra le parti, non qualificabili come causale, siano idonei a determinare la sua trasformazione.

D'altra parte, e venendo alla seconda ragione per cui la deduzione del ricorrente è infondata, va considerato che la trasformazione opera come una sanzione, in quanto tale non applicabile al di fuori dei casi previsti dalla legge. Per quanto qui interessa, l'art. 19 c. 1-bis d. lgs. cit. dispone che *"in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi"*.

Risulta dunque che la trasformazione operi solo per i contratti di durata superiore a 12 mesi, ciò che conduce a ritenere che detta ipotesi, come detto in senso lato sanzionatoria, possa operare solo entro i presupposti contemplati dalla norma, tra i quali non rientra quello in esame.

Escluso dunque che il primo contratto per cui è causa vada trasformato in contratto a tempo indeterminato, occorre valutare la seconda deduzione formulata da parte ricorrente, attinente all'inosservanza del c.d. *stop & go* tra il primo e secondo contratto a termine, stipulato il giorno successivo alla scadenza del primo - ossia il 21.12.2018 - ma avente decorrenza dal 12mo giorno successivo alla prima scadenza, vale a dire dal 02.01.2019.

Va premesso che, ai sensi dell'art. 21 c. 2 d. lgs. cit., *"qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 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 a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato"*.



Dalla norma risulta che il divieto colpisca il fatto stesso della *riassunzione* entro l'arco di tempo dalla stessa previsto, a nulla rilevando la decorrenza degli effetti dell'accordo.

La deduzione di parte ricorrente risulta dunque fondata.

Dalla violazione dell'art. 21 c. 2 d. lgs. cit. discende che il secondo contratto a termine va trasformato in un contratto a tempo indeterminato, con assorbimento di tutte le ulteriori difese subordinate al mancato accoglimento di quella in esame.

Va dunque applicato quanto previsto dall'art. 28 d. lgs. cit., a mente del quale *"Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro"*.

Tenuto conto della ridotta anzianità di servizio del ricorrente, nonché della dimensione della convenuta, che dalla visura depositata risulta avere un organico di 26 dipendenti, si ritiene congruo quantificare il numero di mensilità in n. 4, da parametrarsi, come da indicazioni di cui al ricorso da cui non v'è motivo per discostarsi, nella somma di euro 1.315,78. L'importo dovuto è dunque pari ad euro 5.263,12.

Passando alla domanda relativa alla ripetizione degli importi trattenuti in ragione della pretesa sussistenza di un rapporto associativo tra ricorrente e convenuta, rapporto negato dal ricorrente, va ricordato che *"Il credito vantato dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro per le somme indebitamente trattenute sullo stipendio a titolo di ritenute fiscali ha natura retributiva e, conseguentemente, ad esso si applica l'intera disciplina afferente al rapporto di lavoro, comprese le disposizioni di cui all'art. 429 c.p.c. in tema di interessi e rivalutazione"* (Cass. n. 14502/2019).

Pertanto, calando tali indicazioni nel caso di specie, benché l'azione promossa vada qualificata come ripetizione dell'indebitato, avvenuto come trattenuta, ciò che dovrebbe implicare l'onere della prova a carico del ricorrente, si deve ritenere che, data la natura degli importi trattenuti, sussistendo la prova della spettanza delle retribuzioni, spettasse al datore di lavoro provare la sussistenza delle ragioni giustificatrici delle trattenute medesime.

Questi, contumace, non ha però assolto il relativo onere, ciò che conduce a ritenere fondata la domanda di condanna al versamento degli importi in esame, per la somma complessiva di euro 269,00.

Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, con distrazione a favore dei difensori del ricorrente, antistatari.

**P.Q.M.**

Il Giudice, definitivamente pronunciando,  
dichiara che tra le parti è da intendersi intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario a tempo pieno dal 21.12.2018;



condanna parte convenuta alla riammissione in servizio del ricorrente al pagamento in favore di quest'ultimo di un'indennità pari a 5.263,12, oltre accessori di legge;

condanna altresì parte convenuta a pagare in favore del ricorrente la somma di euro 269,00, oltre accessori di legge;

condanna parte convenuta a rifondere a parte ricorrente le spese del giudizio, liquidate in complessivi euro 2.000,00, più 15% per spese generali, , oltre c.p.a. ed i.v.a., con distrazione a favore degli avv.ti Daniele Bergonzi, Livio Neri ed Alberto Guariso.

Pavia, 18 dicembre 2019

Il Giudice  
Gabriele Allieri

