

**Sentenza n.****Registro generale Appello Lavoro n.**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Angiola Sbordone - presidente

Dott. Laura Trogni - consigliere

Dott. Monica Vitali - consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio n.

discussa all'udienza collegiale del 27 febbraio 2014 e promossa

**DA**

., (C.F. . . . .), rappresentato e difeso dall'avv. Chiara Tacchi, elettivamente domiciliato presso lo studio dell'avv. Mario Lipari, in Milano, via Brera n. 16

**APPELLANTE**

**CONTRO**

., in persona del procuratore . . . . ., rappresentato e difeso dagli avv. . . . ., . . . . ., prof. . . . ., elettivamente domiciliata presso lo studio di questi ultimi, in Milano, via l . . . . .

**APPELLATA**



I procuratori della parti costituite come sopra così precisavano le rispettive conclusioni

### CONCLUSIONI per l'APPELLANTE

- Nel merito: per i motivi in fatto e diritto di cui in narrativa a) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato dalle parti in data 21.05.2008, veder dichiarata la sussistenza fra ricorrente ed \_\_\_\_\_ di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo da quella data; conseguentemente veder condannata \_\_\_\_\_, alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8) CCNL Assaeroporti, con orario *part time* 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; b) accertata la formale messa in mora del datore di lavoro a mezzo del ricorso in primo grado e delle successive comunicazioni, condannare \_\_\_\_\_ a corrispondere al ricorrente le retribuzioni (da calcolarsi sulla base delle busta paga prodotte e della previsione del CCNL) maturate e non percepite a partire dal 01.11.2011 (o, in subordine, da quell'altra data individuata dal Giudice), oltre alla quota di tredicesima e quattordicesima, all'accantonamento del TFR relativo alle somme dovute ed alla regolarizzazione della posizione previdenziale del ricorrente; c) condannare altresì \_\_\_\_\_, cumulativamente o meno alle somme di cui al punto b), per i motivi dedotti, al pagamento in favore del Sig. \_\_\_\_\_ di una somma pari a 12 (dodici) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (o, in subordine, di quell'altra somma che il Giudice riterrà dovuta, con un minimo di 2,5 - due virgola cinque - mensilità) a titolo di indennità risarcitoria del danno come stabilito dall'art. 32 comma 5 L. 183/2010; d) in via concorrente, accertata e dichiarata, per i motivi dedotti, l'illegittimità del



recesso del 31.10.2011; ed accertata altresì la formale messa in mora del datore di lavoro, condannare a corrispondere al ricorrente, a titolo di retribuzioni arretrate o a titolo di risarcimento del danno, una somma pari alle retribuzioni che lo stesso avrebbe percepito in assenza di illegittimo recesso, o al pagamento di quell'altra somma che il Giudice riterrà di Giustizia; e) Oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo quanto alle somme *sub* a,b,c,d; f) In ogni caso, con vittoria di spese, diritti e onorari di causa di entrambi i gradi di giudizio da distrarsi a favore della scrivente legale che dichiara di avere anticipato le prime e non riscosso i secondi;

- In via progressivamente subordinata in relazione alla domanda *sub* "a" (e fatte salve e confermate le ulteriori richieste): per i motivi in fatto e diritto indicati in narrativa, aa) Accertata e dichiarata la nullità della proroga del termine apposto al contratto stipulato in data 21.06.2008 (con decorrenza 22.06.2008), dichiarare la sussistenza fra ricorrente ed S.p.a. di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 21.05.2008 o, in alternativa, dal 22.06.2008; conseguentemente condannare . alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8) CCNL Assaeroporti, con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; ab) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato fra ricorrente ed . in data 18.06.2008 (con decorrenza 04.07.2008), dichiarare la sussistenza fra le stesse di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 18.06.2008 o, in alternativa, dal 04.07.2008; conseguentemente condannare . alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8) CCNL Assaeroporti, con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; ac) Accertata e dichiarata la nullità della proroga del termine apposto al contratto stipulata in data 27.04.2009



(con decorrenza 01.05.2009), dichiarare la sussistenza fra ricorrente ed S.p.a. di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 04.07.2008 o, in alternativa, dal 01.05.2009; conseguentemente condannare alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8) CCNL Assaeroporti, con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; ad) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato dalle parti in data 26.10.2009 (con decorrenza 01.11.2009), veder dichiarata la sussistenza fra ricorrente ed di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 26.10.2009 o, in subordine, dal 01.11.2009; conseguentemente veder condannata alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore di piazzale-operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8) CCNL Assaeroporti, con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; ae) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato dalle parti in data 14.04.2010 (con decorrenza 18.04.2010), dichiarare la sussistenza fra ricorrente ed di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 14.04.2010 o, in subordine, dal 18.04.2010; conseguentemente condannare alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8), con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; af) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato dalle parti in data 23.11.2010 (con decorrenza 01.12.2010), dichiarare la sussistenza fra ricorrente ed di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 23.11.2010 o, in subordine, dal 01.12.2010; conseguentemente condannare alla



reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8), con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità; ag) Accertata e dichiarata la nullità del termine apposto al contratto stipulato dalle parti in data 27.04.2011 (con decorrenza 01.05.2011), dichiarare la sussistenza fra ricorrente ed . di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far luogo dal 27.04.2011 o, in subordine, dal 01.05.2011; conseguentemente condannare alla reintegrazione e/o riammissione del lavoratore quale operaio operatore unico aeroportuale Liv. C5 (o, in subordine graduato, livello C6-C7-C8), con orario part time 20 ore settimanali presso la sede operativa di Milano Aeroporto Malpensa ed al riconoscimento dei relativi scatti di anzianità.

### CONCLUSIONI per l'APPELLATA

Piaccia a codesta Ecc.ma Corte d'Appello così provvedere:

- rigettare l'appello;
- in via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento, sia pure parziale, della domanda, in applicazione della legge 4.11.2010, n. 183, limitare il risarcimento eventualmente riconosciuto al lavoratore nella misura minima di 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- condannare l'appellante al pagamento delle spese del giudizio;



Fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 13 settembre 2012, ha proposto appello avverso la sentenza nr. del Tribunale di Busto Arsizio nella parte che ha dichiarato improcedibili le domande di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'appellata a decorrere dal 21 maggio 2008 o dal 22 giugno 2008 - o, in via progressivamente subordinata, dal 18 giugno 2008 o dal 4 luglio 2008, dal 27 aprile 2009 o dall'1 maggio 2009, dal 26 ottobre 2009 o dall'1 novembre 2009, dal 14 aprile 2010 o dal 18 aprile 2010, dal 23 novembre 2010 o dall'1 dicembre 2010, dal 27 aprile 2011 o dall'1 maggio 2011 - a tempo parziale e con inquadramento nel liv. C5 quale operatore unico aeroportuale - o in subordine di livello C6 o C7 o C8 - e di condanna alla sua riassunzione in servizio ed al risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni non percepite dall'1 novembre 2011, oltre all'indennità risarcitoria massima prevista dall'art.32 L.183/2010, pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Con il primo motivo di gravame, l'appellante lamenta che il primo giudice abbia ritenuto verificatasi la decadenza dall'impugnazione del contratto di lavoro somministrato - stipulato per il periodo dal 21 maggio al 21 giugno 2008 - e dei cinque contratti a termine sottoscritti con la società appellata, argomentando che dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine, indicata in sentenza come avvenuta il 31 marzo 2011, al deposito del ricorso in data 1 agosto 2011, erano trascorsi più di sessanta giorni.

In proposito, la difesa del nota che il tribunale è incorso in un errore di fatto, dal momento che in data 27 aprile 2011 era stato stipulato con la società un ulteriore contratto a termine per il periodo dall'1 maggio 2011 e con scadenza al 31 ottobre 2011 così da essere ancora in corso alla data di deposito del ricorso introduttivo del giudizio.

Sotto altro e diverso profilo, la difesa del lavoratore sostiene la tempestività, in ogni caso, dell'impugnazione di tutti i contratti intercorsi con Aviapartner Handling S.p.A., alla luce della proroga introdotta dal D.L. 28 dicembre 2010 nr.225 conv. dalla L. 26 febbraio 2011 nr.10, che, aggiungendo il comma 1 bis, ha differito in sede di prima applicazione sino al 31 dicembre 2011 l'efficacia delle disposizioni di cui all'art.6 I comma L.15 luglio 1966 n.604 come modificato dal comma 1 dello stesso art.32 L.183/10.



Con il secondo motivo di impugnazione, l'appellante censura l'affermazione della risoluzione del rapporto per mutuo consenso da parte del giudice di *prime cure*, e fondata sulla circostanza che tra la scadenza del termine del 31 marzo 2011 - ritenuto l'ultimo dei contratti stipulati tra le parti - e l'introduzione del giudizio sono trascorsi cinque mesi, ribadendo l'errore di fatto contenuto nella sentenza gravata in relazione alla data di cessazione dell'ultimo contratto a tempo determinato impugnato, ancora in corso nell'agosto 2011, quando è stata instaurata la controversia, che dimostrerebbe una volontà dell'interessato di segno diametralmente opposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Peraltro, pronunciandosi sulla questione in esame, il tribunale sarebbe altresì incorso nel vizio di ultrapetizione, non essendo stata neppure allegata dal datore di lavoro - per l'evidente ragione di fatto della vigenza del rapporto di lavoro - la risoluzione dello stesso per mutuo consenso.

In terzo luogo, nel merito, il lavoratore ripropone i motivi di doglianza già rivolti con il ricorso *ex art.414 c.p.c.* al contratto di lavoro somministrato e di lavoro subordinato a tempo determinato, sia sotto il profilo dell'utilizzo reiterato dello strumento contrattuale in modo tale da realizzare una frode alla legge sia sotto il profilo dei vizi delle causali invocate per giustificare l'apposizione del termine ad ogni singolo contratto, in particolare ai quattro stipulati richiamandosi l'art.2 D.Lgs. nr.368/01, senza indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo di cui all'art.1 D.Lgs. nr.368 cit che ne avrebbero giustificato la durata a tempo determinato sia sotto il profilo dell'illegittimità delle proroghe del termine sia sotto il profilo del mancato rispetto del vincolo percentuale di cui all'art.2 D.Lgs. nr.368/01.

Infine, l'appellante rivendica l'inquadramento nel livello C5 - in luogo di quello inferiore C 8 attribuitogli nei vari contratti a tempo determinato stipulati con la società - avendo svolto mansioni di capo squadra nell'area aeroportuale di Milano Malpensa, con utilizzo di mezzi complessi e speciali, come previsto dalla corrispondente declaratoria contrattuale.

L'appellata . . . ha resistito, eccependo in via preliminare l'inammissibilità del gravame, in quanto non conforme ai requisiti di cui all'art.434 c.p.c. e concludendo nel merito per il rigetto dell'impugnazione.



All'udienza del 27 febbraio 2014 la causa è stata discussa e decisa come da separato dispositivo di cui è stata data lettura.

Preliminarmente, deve essere disattesa l'eccezione preliminare di inammissibilità dell'appello avanzata dalla difesa della società, argomentando che, ai sensi del novellato testo dell'art.434 c.p.c.- in vigore dall'11 settembre 2012 e, dunque, applicabile al ricorso in esame depositato il 13 settembre 2012 - l'appellante avrebbe dovuto indicare quali parti della sentenza impugnata intende sottoporre al riesame del collegio, cioè il c.d. profilo volitivo, quali modifiche ritiene debbano apporsi al provvedimento con riferimento alla ricostruzione del fatto, cioè il c.d. profilo argomentativo, e quale rapporto di causa ed effetto sussiste tra la violazione di legge denunciata e l'esito della lite, cioè il c.d. profilo di causalità.

Ora, rileva il collegio che se pure può convenirsi - in linea teorica - con la tesi esposta nella memoria difensiva della società, nel caso di specie, la motivazione della sentenza appellata si è limitata a sostenere le tesi della decadenza dalla facoltà di impugnare il termine apposto al contratto di lavoro intercorso tra le parti ai sensi dell'art.32 IV comma lett. a), b) e d) L.4 novembre 2010 nr.183 e dell'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro tra le medesime parti per mutuo consenso, sull'identico presupposto di fatto che il termine apposto all'ultimo contratto in discussione fosse scaduto il 31 marzo 2011 così che la difesa dell'appellante ha indicato correttamente sia il profilo volitivo che quello argomentativo che quello di causalità, dovendo poi necessariamente richiamare i vizi - non esaminati in quanto assorbite - sollevati nei confronti dei singoli contratti con il ricorso *ex* art.414 c.p.c.

Nel merito, il gravame è parzialmente fondato e può essere accolto nei limiti di cui al dispositivo.

Il \_\_\_\_\_ ha lavorato per \_\_\_\_\_ come lavoratore somministrato nel periodo dal 21 maggio al 21 giugno 2008 a seguito di un contratto di somministrazione stipulato tra l'odierna appellata e \_\_\_\_\_ con la causale delle ragioni organizzative "legate all'acquisizione di nuove compagnie aeree sullo scalo di Malpensa".

Successivamente, ha sottoscritto cinque contratti a termine, di cui il primo ai sensi dell'art.1 D.Lgs. 368/01 dal 4 luglio 2008 al 30 aprile 2009, prorogato sino al 30 giugno 2009, per "esigenze



produttive determinate dalla necessità di gestire un forte incremento dell'attività produttiva derivante dall'acquisizione di nuove compagnie aeree sullo scalo di Malpensa", ed i successivi quattro, dall'1 novembre 2009 al 28 febbraio 2010, dal 18 aprile al 18 ottobre 2010, dall'1 dicembre 2010 al 31 marzo 2011 e dall'1 maggio al 31 ottobre 2011, ai sensi dell'art.2 D.Lgs. 6 settembre 2001 nr.368, tutti a tempo parziale per venti ore settimanali, con inquadramento nel livello C8 c.c.n.l. e con mansioni di operatore di piazzale.

Di conseguenza, diversamente da quanto affermato nella sentenza impugnata e come sottolineato nel gravame, l'ultimo contratto a termine stipulato tra le parti è quello sottoscritto in data 27 aprile 2011 per il periodo dall'1 maggio al 31 ottobre 2011, ancora in corso al momento del deposito del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado avvenuto nell'agosto 2011.

In punto di diritto, l'appellante contesta che si sia verificata decadenza ai sensi dell'art. 32 L. 4 novembre 2010 nr. 183 (c.d. collegato lavoro), per non essere stati impugnati i contratti in discussione entro sessanta giorni dalla scadenza del termine apposto a ciascuno ovvero dalla data di entrata in vigore della novella.

Ora, il citato art.32 prevede che: "1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:



(omissis)

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1,2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n.368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; b) ai contratti di lavoro a termine (...) già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

(omissis)

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art.27 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto.”

La L.26 febbraio 2011 n. 10, che ha convertito il D.L. 29 dicembre 2010 n. 225 ha, poi, inserito nel citato art. 32 il comma 1 bis, che prevede che “ In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011”.

La sentenza gravata ha sostenuto che il differimento alla data del 31 dicembre 2011 dell'efficacia delle disposizioni che introducono il termine decadenziale dovrebbe ritenersi operante limitatamente alle ipotesi di licenziamento e non a quella - che qui rileva - di cui al comma 3 del cit. art.32: si tratta di una tesi non condivisibile e già disattesa da questa corte in numerosi precedenti (cfr. in tal senso: le decisioni 31 luglio 2013 pronunciate da questa corte nei confronti di Meridiana Fly S.p.A., cui *adde*: Corte di Appello di Brescia 6 dicembre 2012 nr.592/12; Corte di Appello di Genova 12 giugno 2013).

Invero, se si vuole dare un senso - altrimenti mancante - alle parole utilizzate dal legislatore - seppur ben poco consone ad un lessico tecnico giuridico, laddove parla di acquisto e, soprattutto, di prima applicazione - il differimento dell'efficacia dell'art. 6 comma 1 L. n. 604 cit., come modificato dalla legge del 2010, indicato nel testo della legge attraverso il verbo *acquistare* (efficacia) e riferendolo



alla *prima applicazione* dello stesso art. 6, comma 1 cit. non può che riferirsi al nuovo testo della disposizione come modificato dalla novella del 2010.

Ciò in quanto la *ratio legis* del comma 1 bis in esame è di attenuare le conseguenze che possano derivare - ma anche, come si vedrà, essere derivate - in danno dei lavoratori dalla ristrettezza del termine di decadenza esteso a fattispecie alle quali non si applicava in precedenza, e, dunque, l'impugnazione dei licenziamenti di cui al comma 2 dell'art. 32 della L. n. 183 cit. - per esempio, il licenziamento per causa di matrimonio - e le impugnazioni degli atti di cui al comma 3 e 4 dello stesso art. 32.

D'altro canto, il testo previgente del 1966 prevedeva l'impugnazione stragiudiziale di alcuni tipi di licenziamento con una disciplina rimasta identica nel tempo, rispetto alla quale certamente non potrebbe parlarsi di prima applicazione nè avrebbe senso porsi il problema di attenuare le conseguenze dell'entrata in vigore della nuova disciplina - limitate all'introduzione dell'ulteriore termine di 270 per l'impugnazione giudiziale, talmente ampio da essere stato successivamente accorciato a 180 giorni dalla L. n. 92 del 2012, qui irrilevante *ratione temporis*. L'interpretazione contraria, che valorizza il riferimento testuale al termine di sessanta giorni "per l'impugnazione del licenziamento", non tiene conto della tecnica di redazione normativa della novella, che ha usato la disciplina del licenziamento di cui all'art.6 L.604 cit. come paradigma di riferimento per l'estensione della decadenza all'impugnazione di altri atti negoziali. Nè ad una diversa conclusione interpretativa può condurre l'ordine del giorno della Camera n.9/4086/12 - presentato dai alcuni deputati del Gruppo del Popolo delle libertà, primo presentatore l'On. Giuliano Cazzola, il 25 febbraio 2011, nella seduta n. 440 - che, dopo aver premesso che l'interpretazione sistematica del comma 1 bis L. n.183710 non comporta il differimento dell'applicazione dei termini decadenziali anche alle fattispecie previste ai successivi commi 3 e 4, impegna il governo " a emanare disposizioni in tal senso, al fine di evitare ogni possibile incertezza interpretativa, attraverso l'esplicitazione della permanenza dell'obbligo di impugnare, entro i termini di decadenza previsti, le fattispecie di cui all'articolo 32, commi 3 e 4, della legge 4 novembre 2010, n. 183".

Infatti, emerge dagli atti parlamentari che tale ordine del giorno, presentato nel corso della discussione della legge di conversione del decreto legge n.225/10, dopo il parere del governo, non è stato sottoposto alla votazione così che l'interpretazione del disposto del comma 1 bis che vi viene prospettata è solo quella fatta propria dai presentatori dell'ordine del giorno, né l'impegno del Governo *ivi* sollecitato ha avuto seguito.



Quanto alla tesi secondo cui il differimento di cui si discute non potrebbe produrre effetti quando la decadenza fosse già maturata, disponendo solo per il futuro, e cioè dal 27 febbraio 2011, ad avviso della corte si presenta parimenti infondata: se, come già precisato, la *ratio legis* del comma 1 bis in esame è di attenuare le conseguenze che possano essere derivate in danno dei lavoratori dalla ristrettezza del termine di decadenza esteso a fattispecie alle quali non si applicava in precedenza, la portata della disposizione non può che essere retroattiva, nel senso di rimettere in termini tutti coloro che fossero *medio tempore* decaduti nell'arco di tempo dal 24 novembre 2010, data di entrata in vigore della L.183 cit., al 23 gennaio 2011, scadenza del termine di sessanta giorni per per l'entrata in vigore della novella che introduce il termine di decadenza, assegnando agli interessati titolari dei rapporti di lavoro in corso o già esauriti, un tempo congruo per valutare la propria situazione.

Applicando tali principi al caso di specie - e ciò sia che si considerino i vizi lamentati in ordine ai singoli contratti impugnati sia, a maggior ragione, che venga esaminata la censura di frode alla legge rivolta dalla difesa del lavoratore alla reiterazione dei contratti a termine stipulati tra le parti - si deve concludere che il                      non è affatto decaduto dalla facoltà di impugnare il contratto di lavoro somministrato come pure i contratti a termine di cui si discute.

In secondo luogo, è fondato il motivo di appello che censura l'ulteriore affermazione contenuta nella sentenza impugnata secondo cui il comportamento tenuto dall'appellante potesse configurare un'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso. In punto di fatto, come già evidenziato, il tribunale non si è avveduto che, dopo quello conclusosi in data 31 marzo 2011, è stato stipulato tra le parti l'ulteriore contratto sottoscritto in data 27 aprile 2011 per il periodo dall'1 maggio al 31 ottobre 2011, così che la proposizione della causa nell'agosto 2011, cioè nella vigenza del vincolo contrattuale, esclude qualsiasi possibilità di argomentare una risoluzione per mutuo consenso - e ciò anche a prescindere dalle note posizioni della giurisprudenza di legittimità sull'insufficienza dell'inerzia del lavoratore ad essere valutata in tal senso (cfr. *ex plurimis*: Cass. 14 maggio 2012 nr.7462; Cass. 27 aprile 2012 nr. 6566; Cass. 12 dicembre 2011 nr. 26561).

Non essendo l'appellante decaduto né essendosi verificata alcuna risoluzione per mutuo consenso, devono essere allora esaminati i vizi che il lavoratore ha sollevato con riferimento ai vari contratti stipulati, seguendo l'ordine temporale di stipulazione di ciascuno, dal momento che l'eventuale illegittimità del precedente travolgerebbe i successivi.



Iniziando, perciò, dal contratto di lavoro somministrato, l'appellante ha pacificamente sottoscritto tale contratto con \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 1 del fascicolo di primo grado dell'appellante in cui, peraltro, viene denominato come contratto di somministrazione) per il periodo dal 21 maggio al 21 giugno 2008 ed è stato utilizzato dall'appellata, come indicato dal contratto medesimo, con mansioni di operatore di piazzale, per ragioni di carattere organizzativo "legate all'acquisizione di nuove compagnie aeree sullo scalo di Malpensa", analogamente a quanto previsto dal contratto di somministrazione prodotto dalla società - quale doc.2 del fascicolo di primo grado - che la medesima causale riporta e che non è stato oggetto di alcun rilievo da parte del lavoratore.

Ciò premesso, diversamente da quanto sostenuto dall'appellante, il sistema desumibile dall'art. 20, IV comma, D.Lgs. 10 settembre 2003 nr. 276 introduce una causale ampia, non legata a specifiche situazioni tipizzate dal legislatore o dal contratto collettivo, con il solo limite che la causale stessa deve, comunque, "consentire la puntuale verifica della effettiva esistenza delle esigenze alle quali si ricollega l'assunzione del singolo dipendente allo scopo di escludere il rischio di ricorso abusivo a forme sistematiche di sostituzione del personale, atte a mascherare situazioni niente affatto rispondenti a quelle contemplate dalla norma (...) se non addirittura il rischio del superamento del limite rappresentato dalla necessità che non siano perseguite finalità esclusive di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, atte a integrare l'ipotesi sanzionatoria della somministrazione fraudolenta"(cfr.: Cass. 15 luglio 2011 nr. 15610).

In altri termini, il controllo giudiziale sulle ragioni che consentono la somministrazione di manodopera non può estendersi, ai sensi dell'art.27 III comma D.Lgs. 276/03 cit., al sindacato sulle valutazioni tecniche ed organizzative dell'utilizzatore, dovendosi limitare all'accertamento dell'effettività delle loro esistenza e del rapporto causale tra tali esigenze e l'assunzione del lavoratore (cfr.: Cass. 8 maggio 2012 nr.6933; Cass. 15 luglio 2011 nr. 15610 cit.).

Nel caso di specie, la causale indicata in contratto ricollega l'impiego del lavoratore somministrato alla specifica - e non generica, come sostenuto dall'appellante - circostanza dell'acquisizione dei servizi per nuovi vettori operanti nello scalo di Malpensa, mentre, in sede giudiziale, l'azienda ha allegato che aveva nel marzo 2008 sottoscritto un preliminare di contratto con la compagnia

cui sarebbe dovuto seguire, dal luglio dello stesso anno, un contratto definitivo mai sottoscritto, pur continuando la fornitura del servizio di *handling* sino al luglio 2009, in virtù di una serie di proroghe.

Tali deduzioni rilevano anche sotto il profilo della legittima apposizione del termine al primo dei



contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti, stipulato ai sensi dell'art.1 D.Lgs. 368/01 dal 4 luglio 2008 al 30 aprile 2009, prorogato sino al 30 giugno 2009 e motivato - in modo certamente specifico e circostanziato così che i rilievi dell'appellante sotto tale punto di vista formale sono infondati - da "esigenze produttive determinate dalla necessità di gestire un forte incremento dell'attività produttiva derivante dall'acquisizione di nuove compagnie aeree sullo scalo di Malpensa".

Ora, l'attività istruttoria espletata avanti questa corte ha confermato l'effettività della causale invocata dall'azienda, in particolare sotto il profilo dell'aumento dei voli da gestire - da circa 30 a circa 50 al giorno - per effetto del contratto preliminare per la fornitura dei servizi di *handling* ad [redacted] che proseguì senza sottoscrizione di un formale accordo commerciale sino al [redacted] recesso della compagnia - per effetto della sua incorporazione in [redacted] - nell'estate del 2009 per poi calare quasi sino a raggiungere i volumi precedenti (cfr. le deposizioni dei testi [redacted]).

Il gravame è invece fondato per quanto riguarda il secondo contratto a termine, stipulato per il periodo dall'1 novembre 2009 al 28 febbraio 2010 ai sensi dell'art.2 D.Lgs. 6 settembre 2001: sul punto, la difesa del lavoratore, da un lato, ha censurato la mancata indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo e, dall'altro, ha sostenuto il mancato rispetto del vincolo percentuale di cui al cit. art.2 D.Lgs. nr.368/01- ancorché indicato nel ricorso di primo grado in una percentuale diversa da quella prevista dalla disposizione invocata.

Per quanto riguarda il primo profilo, questa corte ha costantemente affermato che la facoltà di stipulare contratti a tempo determinato acausali per le aziende di trasporto aereo o esercenti servizi aeroportuali comporta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a termine senza l'indicazione espressa delle specifiche ragioni giustificative, purché siano rispettati i limiti temporali e quantitativi indicati. "La disciplina *de qua* è infatti fondata sulla valutazione - presuntiva ed *ex ante* - della sussistenza delle ragioni legittimanti l'apposizione del termine; valutazione effettuata dal legislatore tenendo conto della natura delle attività interessate e delle caratteristiche peculiari dei settori coinvolti, notoriamente contrassegnati da ricorrenti esigenze sostitutive e produttive.

Peraltro, la normativa *ex art. 2 D. Lgs. n. 368/2001*, è da considerarsi - come recita la relativa rubrica - aggiuntiva (nel senso di ipotesi tipizzata, speciale e diversa) rispetto a quella generale di cui all'art. 1, con conseguente esclusione della compresenza - invece ritenuta necessaria dall'appellante - anche dei requisiti previsti dalla disposizione da ultimo citata. A favore di tale



interpretazione fanno propendere la *ratio* della disciplina - desumibile dal dettato normativo, nonché dai relativi lavori preparatori (verbale della seduta 22 novembre 2005) - volta all'estensione delle possibilità di utilizzo dei contratti a termine; e la formulazione letterale - identica e simmetrica - dei primi due articoli del D.Lgs. *de quo*. Entrambe le norme, che iniziano con la locuzione *è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato...*, sono infatti chiaramente destinate ad individuare i casi di legittima stipulazione, differenziandosi però in ordine ai requisiti richiesti: nell'ipotesi generale contemplata dall'art. 1, l'apposizione del termine è giustificata "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (comma 1) che devono essere specificate nel contratto di lavoro (comma 2); mentre *ex art. 2* l'assunzione a termine è giustificata - in ragione del particolare settore considerato dal legislatore - se effettuata con una durata limitata, in un arco temporale definito, nel rispetto di una percentuale espressamente indicata, e previa apposita comunicazione alle organizzazioni sindacali provinciali. Diversamente opinando (ossia, aderendo alla tesi - sostenuta dall'appellante - dell'assoggettamento delle ipotesi di cui all'art. 2 alla normativa generale *ex art. 1*), la causalità del contratto diventerebbe la regola indefettibile, risultando pertanto priva di giustificazione la differenziazione di disciplina, prevista dal legislatore per il settore aereo, i servizi aeroportuali e quelli postali; inoltre, la stipula del contratto ai sensi dell'art. 2 sarebbe soggetta non solo ai limiti ivi indicati, ma anche a quelli imposti dall'art. 1 (individuazione ed indicazione espressa delle ragioni giustificative, legittimanti l'apposizione del termine), con la conseguenza che il trattamento riservato ai tre settori summenzionati sarebbe deteriore e ulteriormente restrittivo rispetto a quello applicabile alle altre società" (così: Corte Appello Milano 17 febbraio 2009 Pres. est. Salmeri).

Le doglianze sono, invece, fondate sotto l'aspetto del rispetto della clausola di contingentamento del 15% : in proposito, va osservato che l'onere di provare, nel raffronto tra l'organico aziendale alla data dell'1 gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono ed il numero di lavoratori assunti a tempo determinato, il mancato superamento della percentuale limite grava sulla società, dal momento che si tratta di una delle condizioni che legittimano ai sensi del cit. art.2 l'apposizione del termine. Peraltro, l'appellata nulla ha provato sul punto, allegando in modo generico di aver rispettato il limite, ma senza indicazione né del numero dei dipendenti a tempo indeterminato né dei contratti a tempo determinato relativi all'anno di cui si discute al fine di dimostrare che il secondo fosse inferiore alla percentuale del 15% dell'organico, né i testi escussi hanno saputo dire qualcosa in proposito.

Ogni altra questione sui vizi dei contratti impugnati e delle relative proroghe è assorbita.



Al contrario, deve essere respinta la domanda di inquadramento nel livello C5 che la difesa del rivendica in via principale - come pure quelle subordinate nei livelli C6 e C7 - in luogo di quello inferiore C 8 attribuitogli nei vari contratti a tempo determinato stipulati con la società: infatti, l'appellante, onerato del relativo onere probatorio, non ha allegato nè offerto di provare alcuna circostanza relativa allo svolgimento di mansioni tali da giustificare il diverso inquadramento, neppure specificando per quale periodo tali asserite mansioni superiori sarebbero state esercitate.

In riforma dell'impugnata sentenza, si deve pertanto accogliere la domanda di accertamento della nullità del termine apposto al contratto 26 ottobre 2009 - che travolge i successivi - con conversione a decorrere dall'1 novembre 2009 del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato - ed a tempo parziale nella misura di venti ore settimanali - e condanna alla riammissione in servizio dell'appellante.

L'applicazione della novella introdotta dall'art.32 L. 4 novembre 2010 nr.183 comporta la sostituzione - e non il cumulo come argomentato dalla difesa del - del regime risarcitorio di diritto comune derivante dalla nullità dell'apposizione del termine con un risarcimento del danno commisurato ad un certo numero di mensilità di retribuzione determinate - compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12, in ragione di una serie di parametri e ridotto della metà in presenza di accordi o contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali che prevedano l'assunzione di lavoratori a termine nell'ambito di specifiche graduatorie - secondo l'interpretazione adeguatrice indicata con la sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale 11 novembre 2011 nr.303.

Nel caso di specie, - precisando che deve ritenersi inconferente ai fini della riduzione del risarcimento del danno l'accordo 1 luglio 2010 invocato dalla società, in quanto non rappresenta quel percorso di assorbimento del personale precario cui fa riferimento il legislatore, ma regola i rapporti tra il diritto di precedenza dei lavoratori in passato assunti a termine rispetto alla prioritaria ricollocazione di quelli in cassa integrazione guadagni straordinaria - l'importo dell'indennità da liquidare deve essere commisurato ai criteri indicati dall'art.8 L.604/1966, ed in particolare alla durata dei contratti a termine, evocata dal criterio dell'anzianità lavorativa, alla gravità della violazione ed alla tempestività della reazione del lavoratore, ricompresi nell'indicatore del comportamento delle parti, alle dimensioni aziendali ed allo sfruttamento di occasioni di lavoro e



guadagno, non fruibili nel caso di prosecuzione del rapporto, riconducibili al parametro delle condizioni delle parti (cfr. in tal senso: Corte Cost. 11 novembre 2011 cit.; Cass. 29 febbraio 2012 nr.3036).

Applicando tali principi alla fattispecie in esame, l'indennità ben può essere fissata in otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in considerazione delle dimensioni dell'impresa, della gravità della violazione, della durata del rapporto di lavoro e delle condizioni delle parti, con rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data della sentenza al saldo, trattandosi di un risarcimento forfettizzato che copre il periodo dalla scadenza del termine alla decisione che ne accerta l'illegittimità e dispone la conversione (cfr. in tal senso: Cass. 11 febbraio 2014 nr.3027).

Peraltro, diversamente da quanto argomentato dalla appellata, non potrà tenersi conto dell'*aliunde perceptum*, dal momento che "sempre alla luce della citata pronuncia della Corte Costituzionale, il nuovo regime risarcitorio non ammette la detrazione dell'*aliunde perceptum*" (cfr.: Cass. 7 settembre 2012 nr.14996; Cass. 29 febbraio 2012 nr. 3056; Cass. 31 gennaio 2012 nr.1409; nello stesso senso: Cass. 29 maggio 2013 nr.13404).

In conclusione, la pronuncia impugnata, per tutte le considerazioni che precedono, deve essere integralmente riformata.

In applicazione del principio della soccombenza, le spese di lite del doppio grado di giudizio sono a carico della società appellata e vanno liquidate come in dispositivo, secondo i principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità dopo l'entrata in vigore del D.M. n. 140 del 2012, tabella A: invero, "in caso di successione di tariffe professionali nel corso del giudizio, anche nella successione tra il sistema tariffario e quello regolamentare vigente, si deve ritenere applicabile il criterio secondo cui i compensi professionali degli avvocati vanno liquidati secondo il sistema in vigore al momento dell'esaurimento della prestazione professionale ovvero della cessazione dell'incarico, secondo una unitarietà da rapportarsi ai singoli gradi in cui si è svolto il giudizio. Ne consegue che qualora l'attività giudiziale dell'avvocato della parte vittoriosa – con riferimento ai singoli gradi – sia terminata prima del 23 luglio 2012 dovrà farsi applicazione delle tariffe forensi; al contrario, troverà applicazione il D.M. 140/2012" (così: Cass. 5 novembre 2012, n. 18920; nello stesso senso cfr.: Cass. S. U. 12 ottobre 2012 n. 17406).

Alla luce di tali principi le spese di giudizio sono liquidate in € 2.700 - quale valore minimo di liquidazione per lo scaglione delle controversie di valore indeterminabile - per il presente grado e in € 1.500 per le spese di primo grado e, dunque, in complessivi € 4.200, oltre oneri accessori di legge,



con distrazione in favore del difensore che ha dichiarato di non aver riscosso gli onorari e di aver anticipato le spese.

**P.Q.M.**

in riforma della sentenza del Tribunale di Busto Arsizio, accerta la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo parziale per 20 ore settimanali a far data dall'1 novembre 2009;

condanna la società alla riammissione in servizio dell'appellante ed al risarcimento in favore dello stesso in misura pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre accessori di legge;

condanna la società alla rifusione delle spese del doppio grado, liquidate in € 4.200 oltre oneri accessori.

Milano, 27 febbraio 2014

Il Presidente

dr.ssa Angiola Sbordone

Il Consigliere relatore

dr.ssa Monica Vitali

