



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Anna Pia Perpetua, presso il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente sentenza nell'udienza di discussione del 25.05.2017 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di previdenza, al n. 2272/16

TRA

Troia Giovanni, nato a **Napoli** il **30.08.1979**, rappresentato e difeso dall'avv.to **Cesare Galli** e dall'avv. **S. Marco Marcolino**

Ricorrente

E

Unilever Italia Manufacturing s.r.l., in persona del legale rappresentante, rappresentata e difesa dall'avv.to Mario De Mathia

Resistente

Oggetto: Nullità contratti a termine

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 29.02.2016, il ricorrente in epigrafe, premesso di essere stato assunto alle dipendenze della società convenuta in data 1.02.2002 con un primo contratto a tempo determinato e di essere stato adibito presso lo stabilimento di Caivano con la qualifica di operaio, inquadrato nel 5° livello del CCNL per gli addetti all'industria Alimentare, ha dedotto che l'originario contratto, con efficacia dal 1.02.2002 al 16.06.2002, era stato più volte rinnovato e prorogato; in particolare:



- dal 1/2/2002 al 16/6/2002;
- dal 28/5/2003 al 5/7/2003;
- dal 1/4/2004 al 16/4/2004;
- dal 5/7/2005 al 19/8/2005;
- dal 19/8/2005 al 26/8/2005 (proroga);
- dal 19/6/2006 al 2/9/2006;
- dal 5/4/2007 al 31/8/2207;
- dal 10/3/2008 al 15/6/2008;
- dal 15/6/2008 al 13/7/2008 (proroga);
- dal 28/7/2008 al 31/8/2008;
- dal 16/2/2009 al 14/6/2009;
- dal 15/6/2009 al 31/7/2009;
- dal 17/8/2009 al 30/8/2009;
- dal 31/8/2009 al 18/9/2009 (proroga);
- dall'11/1/2010 al 5/6/2010;
- dal 6/6/2010 al 6/8/2010 (proroga);
- dal 13/1/2011 al 12/9/2011;
- dal 23/1/2012 al 22/9/2012;
- dal 14/1/2013 al 13/9/2013;
- dal 13/1/2014 al 12/4/2014;
- dal 13/4/2014 al 13/9/2014 (proroga);
- dal 3/6/2015 al 6/6/2015;
- dal 7/6/2015 al 27.6.2015 (proroghe);
- dal 6/7/2015 al 18/7/2015;
- dal 19/7/2015 al 29/8/2015 (proroghe).

Con riguardo alla validità di tali contratti parte ricorrente ha sostenuto che gli stessi, in realtà, non sarebbero giustificati da reali temporanee ragioni oggettive ed, in ogni caso, non conterrebbero l'analitica indicazione delle suddette ragioni giustificatrici (laddove si faceva genericamente riferimento ad un picco produttivo), con conseguente nullità della clausola di durata apposta al contratto di lavoro. Ritenendo quindi che la resistente avesse abusato del rapporto contrattuale atipico, ha dedotto la sussistenza di un unico rapporto di lavoro sin dalla stipula del primo contratto concluso, senza necessità di



impugnativa dei singoli contratti formalmente scaduti in pendenza del rapporto di lavoro, stante la illegittimità degli stessi per fraudolenta elusione della normativa di settore (art. 1344 c.c.). Ha poi rilevato la nullità delle proroghe disposte per violazione dell'art. 4 del D. Lvo n. 368/01 e dell'art. 21 comma 1 del D.Lvo n. 81/15, essendo stato il contratto, nel 2015, prorogato per ben sei volte. Ha poi lamentato che la UNILEVER avesse fatto ricorso ai contratti a termine nonostante negli anni di riferimento fosse stata interessata da procedure di riduzione del personale, con conseguente violazione dell'art. 3 d.lgs. 368/01.

Parte ricorrente ha quindi assunto, per le ragioni esposte, la nullità delle clausole di apposizione del termine, ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, con conseguente conversione in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con ripristino del rapporto di lavoro con la resistente e con condanna di quest'ultima al risarcimento del danno nella misura da 2,5 a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché al pagamento delle spese legali.

La Unilever Italia Manufacturing s.r.l., costituitasi in giudizio, ha preliminarmente eccepito la intervenuta decadenza di cui all'art. 32 l. 183/2010 in relazione a tutti i contratti a termine ad eccezione di quello relativo al periodo 6.07.2015 - 29.08.2015, intorno al quale solamente dovrebbe concentrarsi il sindacato giurisdizionale di merito.

In particolare la convenuta ha evidenziato come l'attività di produzione di gelati da lei svolta, ed alla quale era addetto il ricorrente, rientrasse nel novero delle attività stagionali di cui al dpr n. 1525 del 1963, essendo concentrata nel periodo estivo o finalizzata allo stesso; ha inoltre sottolineato come l'art. 5, co. 3 e 4ter, d.lgs. 368 del 2001, ai fini dell'individuazione della attività stagionali, rinviasse non solo al dpr citato ma anche alle previsioni della contrattazione collettiva la quale, con l'accordo del 17.3.2008 (all. 4 della produzione della resistente), vi aveva ricompreso proprio la produzione di "gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini". Ha poi evidenziato come



l'inclusione in tale ambito comportasse anche l'esclusione del limite complessivo dei 36 mesi e la conseguente legittimità del contratto e delle relative proroghe; su quest'ultimo punto ha poi sostenuto che il limite di 5 previsto dall'art. 21 d.lgs. 81/15 non si applica ai lavoratori impiegati in attività stagionali.

Sulla eccezione carente indicazione e sussistenza delle ragioni tecnico produttive ha rilevato come il contratto da ultimo stipulato rientrasse nell'ambito applicativo della l. 369/01 come modificata dal d.l. 38 del 2014, convertito in l. 78 del 2014, la quale ha definitivamente superato il regime di necessaria giustificazione causale dell'apposizione del termine.

La società ha quindi concluso per la declaratoria della decadenza ex art. 32 l. 183/2010 e, nel merito, per il rigetto della domanda.

Acquisita la documentazione in atti e lette di note di parte autorizzate, all'odierna udienza la causa è stata decisa come da dispositivo, cui segue la presente motivazione.

Motivazione

Deve, preliminarmente, accogliersi l'eccezione di decadenza dalla impugnazione dei contratti intervenuti tra le parti, formulata dalla resistente in memoria di costituzione e risposta, ad eccezione dell'ultimo contratto, stipulato in data 6.07.2015, con scadenza al 18.07.2015 in virtù di successive proroghe, registrandosi un'unica impugnazione stragiudiziale inoltrata il 3.11.2015, con successivo ricorso giurisdizionale depositato in data 29.02.2016.

Trovano nella specie applicazione le decadenze previste dall'art. 32 della l. 183/2010 (Collegato lavoro) che ha introdotto una previsione di portata innovativa per quel che riguarda l'impugnativa dei licenziamenti individuali, applicabile *ratione temporis*, nella sua originaria formulazione (che prescriveva l'onere di impugnare stragiudizialmente il termine contrattuale entro 60 giorni dalla data della scadenza del termine, e nei successivi 270 giorni in via giudiziale), ai contratti a tempo determinato relativi al periodo fino al 22.9.2012, ed applicabili



nella formulazione introdotta dalla l. 92 del 2012 (che prescriveva l'onere di impugnare stragiudizialmente il termine contrattuale entro 120 giorni dalla data della scadenza del termine, e nei successivi 180 giorni in via giudiziale) ai contratti relativi al periodo 21.1.2013 - 13.9.2014.

Tra l'altro, l'applicabilità della richiamata decadenza alla fattispecie in esame è stata più volte affermata dalla giurisprudenza di legittimità (si veda da ultimo l'ord. n. 9268/16).

Da ciò discende che, nel caso di specie, deve essere sottoposto ad esame giurisdizionale il solo contratto stipulato il 6.07.2015 e successivamente prorogato (per 4 volte) fino al 29.08.2015, tenuto conto del termine decadenziale di 60 giorni sancito dall'art. 32 richiamato, nella formulazione da ultimo introdotta dal D. Lvo n. 81/15.

A quest'ultimo contratto deve quindi applicarsi il regime sostanziale previsto dal D.L. n. 34/14, convertito nella legge n. 78/14.

Ai sensi della richiamata disciplina, *ratione temporis* applicabile, il contratto a tempo determinato deve avere una durata massima di 36 mesi. Restano confermati l'obbligo di specificazione del termine in forma scritta e il periodo massimo di 36 mesi, comprensivo di proroga e rinnovi, oltre il quale non è possibile assumere a termine lo stesso lavoratore. La stipula del contratto a termine è inoltre consentita senza necessità di specificare le ragioni obbiettive e temporanee prima richieste, con conseguente eliminazione del requisito delle ragioni giustificatrici.

È evidente, pertanto, che tutte le eccezioni relative alla insussistenza o genericità della causa non devono essere esaminate in questa sede, riguardando un elemento che, pur inserito nei contratti allegati, non rileva nel caso in esame.

In ordine invece all'azione di nullità del termine apposto ai contratti impugnati in violazione dell'art. 5 del D.Lvo 168/01, per avere il datore di lavoro fatto ricorso abusivo alla



successione dei contratti a termine, occorre precisare che tale impugnativa non è soggetta al termine di decadenza sancito dall'art. 32 citato.

Quest'ultima disposizione, infatti, al comma 3 lett d), ha esteso il regime dettato nel nuovo testo dell'art. 6 Legge n. 604/66 alle azioni di nullità proposte ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D. Lvo n. 368/01; non ha quindi esteso la disciplina anche all'ipotesi di successione dei contratti a termine, prevista dall'art. 5.

Tuttavia, nel caso di specie, le doglianze formulate da parte ricorrente si incentrano sui vizi di nullità dei singoli contratti in ragione dell'assenza o comunque indicazione generica delle causali legittimanti l'apposizione del termine e delle relative proroghe.

Nulla di rilevante è invece dedotto e/o allegato sull'abuso nell'utilizzazione dei contratti a termine, ovvero sulla "successione" dei contratti in un arco di tempo delimitabile nel quadro di un processo sostanzialmente unitario, né sulla mancanza di una "ragione oggettiva" che giustificasse la successione dei predetti contratti, né sul superamento del limite massimo dei 36 mesi, risultando sul punto tardive le allegazioni contenute soltanto nelle note difensive autorizzate.

Ugualmente generico risulta il richiamo all'art. 1344 c.c., non supportato da adeguate allegazioni e/o elementi probatori.

Sul punto pertanto la domanda attorea va disattesa.

Il ricorrente ha poi dedotto che la [REDACTED] avrebbe fatto ricorso ai contratti a termine nonostante che, negli anni di riferimento, abbia proceduto a riduzioni di personale, con conseguente violazione dell'art. 3 d.lgs. 368/01. Deve tuttavia ritenersi, come anche sottolineato dalla resistente, che la censura è formulata in modo generico e non può dunque essere valutata.

Non è tra l'altro precisato, nel corpo del ricorso, il periodo nel quale sarebbe intervenuta la procedura di cui alla l. 223 del 1991; tale indicazione è invece necessaria alla luce dell'intervenuta decadenza ex art. 32 cit. dalla possibilità di



eccepire l'illegittimità dei primi contratti a termine stipulati ed alla luce della previsione dell'art. 3 cit. che limita la impossibilità di stipulare contratti a termine alla sola ipotesi in cui i licenziamenti collettivi siano intervenuti nei sei mesi antecedenti.

In ordine all'eccepita nullità delle proroghe disposte deve, per i motivi già evidenziati, essere preso in considerazione solo il contratto stipulato il 6.07.2015 e, nel periodo fino al 29.08.2015, prorogato per **quattro** volte (dal 19.07.2015 al 1°/8/2015; dal 2/8/2015 all'8/8/2015; dal 9.08.2015 al 15.08.2015; dal 16/8/2015 al 29/8/2015).

Alla fattispecie va applicata la disciplina prevista dapprima dal D.L. n. 34/14, convertito nella legge n. 78/14, e poi dal D. Lvo n. 81 del 15.06.2015. L'art. 21 di quest'ultimo decreto ha infatti previsto, al comma 1, che "Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga"; il medesimo limite era previsto anche dal D.L. n. 34.

Sul punto deve sottolinearsi che, dall'esame dei contratti allegati, risulta che il sig. [REDACTED], nel periodo in contestazione, era stato assunto con un primo contratto a termine dal 6.07.2015 al 18.07.2015, contratto a sua volta prorogato dal 19.07.2015 al 1°/08.2015, dal 2.08.2015 all'8.08.2015, dal 9.08.2015 al 15.08.2015 e dal 16.08.2015 al 29.08.2015, per un totale quindi di quattro proroghe, non superando pertanto il limite di cinque stabilito dalla normativa richiamata.

Per tutti i motivi sin qui esposti il ricorso non può essere accolto.

Appare equo compensare le spese tra le parti, tenuto conto della novità della questione affrontata.



La complessità dell'argomento trattato giustifica la fissazione del termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

Il Tribunale, ogni diversa deduzione ed istanza disattesa, così provvede:

Rigetta il ricorso.

Compensa le spese.

Fissa in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione.

Aversa, 25.05.2017

IL GIUDICE DEL LAVORO

Anna Pia Perpetua

