

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Monza - Sezione Lavoro

in persona della dott. MARIA CELLA
in funzione di Giudice Unico
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di prima istanza promossa con ricorso depositato il
9.2.07 e vertente tra

T.P.

rappresentata e difesa dall' avv. Nicola Coccia con studio in
Milano, V.le C. 32 presso il quale ha eletto domicilio, giusta
delega a margine del ricorso

RICORRENTE

e

COOPERATIVA EUROPA SERVIZI A R.L.

rappresentata e difesa in causa dall' avv. Francesca Lo Iacono con
studio in Monza, Via C. 13/f presso la quale ha eletto domicilio
giusta delega a margine della memoria difensiva

RESISTENTE

Oggetto: illegittimità di contratto a termine e pronunce
conseguenziali.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 9.2.07 T.P. conveniva in giudizio avanti il
Giudice del lavoro del Tribunale di Monza Cooperativa Europa Servizi
a r.l., esponendo di avere lavorato alle sue dipendenze dai primi di
settembre 2005 come addetta a mansioni di pulizia presso la sede
distaccata della Università degli studi di Milano a Sesto S.
Giovanni, con orario di 20 ore settimanali; sosteneva che il rapporto
era stato formalizzato solo circa un mese dopo e precisamente il
29.9.05 con contratto a tempo determinato "fino alla data del 2.10.06
per assunzione dalle liste di mobilità" e lamentava che, nonostante
assicurazioni circa la trasformazione del rapporto in rapporto a
tempo indeterminato, l'azienda avesse invece fatto valere la sua
intervenuta scadenza e ciò dopo la comunicazione da parte sua della
sopraggiunta gravidanza. Sosteneva l'illegittimità dell'apposizione
del termine con conseguente conversione del contratto in rapporto a
tempo indeterminato; lamentava comunque il comportamento
discriminatorio di controparte consistito nella mancata prosecuzione
del rapporto a causa della sopraggiunta conoscenza del suo stato di
gravidanza.

Chiedeva quindi accertarsi l'illegittimità del licenziamento, con

applicazione dell'art. 18 l. 300/1970 o delle conseguenze di diritto comune.

Si costituiva Cooperativa Europa Servizi a r.l., sostenendo la legittimità dell'apposizione del termine, pattuito prima dell'inizio della prestazione e espressamente previsto per i lavoratori in mobilità dall'art. 8 l. 223/1991, fatto salvo dall'art. 10 comma 6 d.lgs. 368/01; quanto allo stato di gravidanza della ricorrente, ne escludeva ogni rilievo ex art. 54 comma 3 lett. c) l. 151/2001 che autorizza il recesso dal rapporto di lavoro con la lavoratrice madre nell'ipotesi di scadenza del contratto a termine.

Concludeva quindi per il rigetto delle domande.

Acquisiti agli atti i documenti prodotti dalle parti, erano espletati il loro libero interrogatorio e prova testimoniale.

La causa, previo deposito di note autorizzate, era discussa all'udienza del 24.1.08 all'esito della quale il Giudice pronunciava sentenza come da separato dispositivo di cui era data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è procedibile ex art. 410 cpc novellato, il ricorso introduttivo essendo stato preceduto nei termini di legge dalla raccomandata all'UPLMO per la convocazione della Commissione di conciliazione.

Nel merito la stessa è infondata.

La ricorrente ha prodotto il contratto di lavoro intercorso con Cooperativa Europa Servizi a r.l. (doc.1); lo stesso risulta stipulato in data 29.9.05 . Alla voce "durata del lavoro" si precisa che il contratto è a tempo determinato fino alla data del 28.9.06 "per assunzione dalla lista di mobilità".

La ricorrente sostiene che l'apposizione del termine al contratto è illegittima per varie ragioni e precisamente:

- 1) perché non stipulata contestualmente all'inizio della prestazione, ma in epoca successiva;
- 2) perché non fondata su ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, specificamente indicate; in particolare non potrebbe essere ritenuta tale la ragione indicata e cioè l'assunzione da lista di mobilità, trattandosi palesemente di una ragione soggettiva, non autorizzata dalla normativa comunitaria;
- 3) comunque per insussistenza di una ragione temporanea utile agiustificare l'assunzione a termine.

In ordine al primo punto, l'istruttoria espletata non ha confermato la tesi della ricorrente.

La stessa ha sostenuto in sede di libero interrogatorio di avere iniziato a lavorare, insieme ad altre lavoratrici (K.A. M. e altre

due) presso la sede di Sesto dell'Università statale ai primi di settembre, dopo aver sostenuto un colloquio col sig. T. presso la sede di Via F. del P., ma di aver sottoscritto il contratto solo un mese dopo (in effetti il contratto in atti è del 29.9).

La A., sentita come teste, ha peraltro riferito che quando iniziò a lavorare a Sesto, "prima di entrare e appoggiandosi su un furgoncino, firmammo dei fogli che penso fossero il contratto; però poi non ce ne hanno dato subito una copia ma dopo, direi ai primi di ottobre. Forse ho rifirmato anche in quell'occasione qualcosa. Non ricordo se avevo firmato anche prima (e cioè prima di iniziare a lavorare) o no; mi sembrerebbe di sì".

In seguito, sentita a confronto con T. (responsabile della cooperativa) ha riferito di non ricordare se la firma del contratto avvenne subito prima di lavorare appoggiando il foglio su un furgoncino o invece addirittura dopo e cioè in ottobre.

La teste S. ha dichiarato che presentatasi sul luogo di lavoro "lì una 1/2 ora prima di cominciare io come tutti gli altri firmammo il contratto; ricordo che eravamo per la strada e appoggiandoci sul furgoncino della ditta..firmammo il contratto. Eravamo io, la sig. T.P.

Abbiamo cominciato nell'ultima settimana di settembre..T. ci disse che cominciavamo ufficialmente il 1.10 e che la I settimana ce la avrebbe pagata come extra; i soldi sono stati inseriti nella I busta..quella di settembre non era una settimana intera; lavorammo anche sabato, ma non tutta la settimana, direi al più presto da mercoledì/giovedì"

Secondo il teste T. invece la firma del contratto avvenne presso la sede dell'Università in via F. del P. nell'ultima settimana di settembre, mentre la prestazione iniziò il 1.10, data iniziale dell'appalto.

Il ricordo molto preciso (quanto meno quello iniziale della A.) della A. e della S. circa la firma del contratto in precarie condizioni subito prima dell'inizio del lavoro rende sul punto più convincenti le loro deposizioni rispetto a quella del T.; quanto alla A., è vero che si è mostrata poi più incerta, ma all'inizio aveva ricordato con molta chiarezza la circostanza della firma sul furgoncino prima dell'ingresso al lavoro.

Sarebbe sufficiente questa circostanza ad escludere la fondatezza del primo argomento sostenuto dalla ricorrente;nello stesso senso si segnalano poi altri particolari forniti dalla teste S. che ricorda l'inizio del lavoro nella I settimana di settembre, al più presto da mercoledì/giovedì; in effetti il 29.9.05 era giovedì e quindi il dato temporale fornito dalla teste e relativo all'inizio della prestazione

coincide con quello del contratto; le ricorrenti avrebbero dunque lavorato in quella settimana tre giorni di cui 2 collocati in settembre .

Queste risultanze trovano conferma anche nella busta paga di ottobre; nella stessa, infatti, risulta una voce "ore arretrate mese scorso" che copre i 2 gg. di settembre (29 e 30) e dunque 8 ore (part time al 50%); la voce "rimborso Italia" non è stata chiarita, forse copre le ore straordinarie, in modo con tutta probabilità irregolare sotto il profilo contributivo, ma che non rileva ai fini che qui interessano.

Si osserva comunque che sul punto la ricorrente è risultata del tutto inattendibile; con un contratto d'appalto (Università/cooperativa) decorrente dal 1 ottobre e l'immobile ancora interessato da lavori edilizi, non si giustificerebbe infatti l'inizio delle prestazioni di pulizia addirittura un mese prima, come sostenuto dalla T.P..

Concludendo si ritiene che la ricorrente abbia firmato il contratto che prevedeva il termine in data 29.9.06, prima di iniziare la sua prestazione.

Sotto questo profilo formale, l'apposizione del termine è dunque regolare.

Resta da dire se sia legittima la causale "per assunzione da lista di mobilità".

E' noto che l'art. 8 comma II l. 223/1991 prevede che "i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi ", con quota di contribuzione a carico del datore di lavoro ridotta (pari a quella prevista per gli apprendisti) e con ulteriori benefici in caso di trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato.

E' anche noto che, prima del d.lgs. 368/01, l'orientamento della giurisprudenza di legittimità era costante nel ritenere che l'ipotesi di contratto a termine previsto da tale norma fosse aggiuntiva rispetto alla l. 230/1962 e autonoma rispetto a quella disciplina (Cass. 9174/00,15820/01, 5381/02, 3374/03).

Il d.lgs. 368/01 che ha disciplinato ex novo il contratto a termine, all'art. 10 ha previsto le "esclusioni e discipline specifiche"; in particolare al comma VI ha stabilito che "restano in vigore le discipline di cui all'art.8 comma 2 l. 223/1991, all'art. 10 l. 53/00 e all'art. 75 l. 388/00".

Nelle note conclusive le parti hanno affrontato il problema interpretativo posto da questa norma, che secondo la resistente deve essere interpretato nel senso della perdurante vigenza della normativa speciale che riguardava l'assunzione a termine per i lavoratori in mobilità:in sostanza tale ipotesi sarebbe ancora

aggiuntiva rispetto a quella generale.

Secondo invece la ricorrente, il richiamo all'art. 8 l. 223/1991 sarebbe limitato ai benefici contributivi.

Si condivide la tesi sostenuta dalla resistente, soprattutto per la chiarezza del dato normativo, finora infatti interpretato in questo senso da tutti i commentatori.

La ricorrente ha richiamato invece l'unica pronuncia nota specifica su questo punto che è in effetti favorevole alla sua tesi; si tratta della sentenza del Tribunale di Milano in data 11.5.06 in causa Valenti /Xsys Print Solutions Italia spa (DL,2007 pag. 797). Secondo questa pronuncia, data la minor rigidità dell'attuale normativa sul contratto a termine, non sarebbe necessario prevedere una ipotesi specifica per i lavoratori in mobilità, mentre i benefici contributivi di cui all'art. 8 costituirebbero già un sufficiente incentivo alla loro assunzione.

Gli argomenti indicati dalla sentenza hanno una loro validità, ma non sembra possano travolgere il chiaro testo della norma che, nel richiamare genericamente la disciplina di cui all'art. 8 l. 223/1991, si riferisce necessariamente sia alla parte relativa ai benefici contributivi, sia a quella relativa all'assunzione a termine ; se è vero del resto che le altre due ipotesi indicate nel comma VI dell'art. 10 d.lgs. 368/01 sono accomunate a quella in esame dalla presenza di benefici contributivi, è peraltro anche vero che l'art. 10 l. 53/00 prevede quanto meno una anticipazione temporale della efficacia della causale sostitutiva (ammettendo la stipula del contratto a termine già da un mese antecedente la prevista assenza del soggetto assente per maternità).

Sotto il profilo interpretativo si deve dunque ribadire che nel far salva la disciplina di cui all'art. 8 l. 223/1991, l'art. 10 comma VI d.lgs. 368/01 ha inteso confermare la autonoma causale soggettiva (lavoratore in mobilità) giustificativa dell' assunzione a termine; non è quindi necessaria l'indicazione e la sussistenza di una oggettiva ragione tecnica, produttiva,organizzativa o sostitutiva.

Resta da verificare se tale previsione contrasti con la normativa europea di cui il d.lgs. 368/01 costituisce attuazione.

In proposito si deve considerare che la normativa europea è volta ad evitare gli abusi derivanti dalla reiterazione di successivi contratti a termine più che non a disciplinare il contratto a termine in generale (in tal senso la sentenza della Corte di Giustizia c 144/04 del 22.11.05); è stato inoltre chiarito che la clausola di non regresso non impedisce qualsiasi altra diversa normativa nazionale, purché dotata di una sufficiente autonoma causa giustificativa. Con la successiva sentenza n. 212/04 la Corte di Giustizia ha quindi

chiarito che sempre al fine di evitare gli abusi derivanti da una successione di contratti a termine, assume rilievo decisivo la clausola al 5 n.1 dell'accordo quadro che prevede "ragioni oggettive" per giustificare il rinnovo di tali contratti. A proposito peraltro di tali ragioni oggettive la Corte aggiunge (punti 69-70) che è necessario il riferimento a "circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e pertanto tali da giustificare in tale particolare contesto l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi.

Tali circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o eventualmente dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno stato membro". Se dunque in base a questi principi non sarebbe ammissibile una liberalizzazione dei contratti a termine giustificata da una generica finalità di promozione dell'occupazione, non può ritenersi configgente con gli stessi la previsione di una liberalizzazione riferita a determinati lavoratori quali quelli in mobilità, col che si individua un criterio oggettivo e trasparente legato ad una finalità di politica di reimpiego.

Fermo restando che, comunque, in questo caso in cui il contratto a termine tra le parti era il primo, non potrebbero neppure rinvenirsi particolari limiti derivanti direttamente dalla disciplina comunitaria.

Per tutte le ragioni esposte l'apposizione del termine è da ritenersi legittima.

Resta da verificare l'eventuale discriminazione lamentata dalla ricorrente con riferimento alla sua condizione di gravidanza.

L'eccezione è infondata.

In primo luogo è la stessa legge che esclude il divieto di licenziamento (art. 54 l 151/01) della lavoratrice madre nel caso di scadenza del contratto a termine.

Inoltre non è stato contestato quanto affermato dall'avv. L. in qualità di procuratrice speciale della resistente all'udienza del 7.6.07 e cioè che già nel febbraio 2007 e quindi a 4 mesi dall'impugnazione del recesso, l'azienda aveva offerto alla lavoratrice l'assunzione a tempo indeterminato, offerta reiterata anche all'udienza, comportamento che porta ad escludere l'intento discriminatorio.

Per tutte le ragioni esposte, la domanda deve essere rigettata.

Le difficoltà interpretative circa la portata dell'art. 10 comma VI d.lgs. 368/01 giustificano la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta con ricorso in data 9.2.07 da T.P. nei confronti di Cooperativa Europa Servizi a r.l., così provvede:

- 1) rigetta la domanda;
- 2) dichiara compensate tra le parti le spese di lite.

Monza, 24.1.08

Il Giudice

Maria Cella.