

R.G. n. 2417/2022

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione del lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella
prosecuzione del verbale di udienza del 18.05.2022;

visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunzia la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

Tra

, rappresentato e difeso dagli Avv.ti A. Pironti,
M. Laratro e D. Vitale;

e

in persona del legale rappresentante pro-tempore,

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 17.03.2022 , conveniva in giudizio innanzi
al Tribunale di Milano-sez. lavoro la formulando le
seguenti conclusioni: "previo, ove occorra, accertamento e declaratoria
di nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del contratto di lavoro subordinato
a tempo determinato con decorrenza dal 09.06.2020 al 30.06.2020 e/o
delle relative proroghe, rispettivamente, al 31.07.2020, al 31.08.2020, al
31.12.2020, al 31.01.2021, al 28.02.2021 e al 31.12.2021, accertare e



dichiarare la sussistenza, a far data dal 09.06.2020, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, tra la ricorrente e la di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; 2) previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e, comunque, inefficacia della interruzione del rapporto di lavoro così come intervenuta a far data dal 31.12.2021, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, ordinare alla la reimmissione e/o ri-ammissione in servizio del ricorrente e condannare la stessa società convenuta, in persona del rappresentante legale *pro-tempore*, a corrispondere alla ricorrente, ai sensi dell'art. 28, comma II°, D.Lgs. 81/2015, la somma di € 15.399,00 lordi (1283,25 x 12), ovvero di quell'altra diversa somma a tale titolo ritenuta di giustizia; il tutto con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo; il tutto con condanna e vittoria di spese e competenze.

Nonostante la ritualità della notificazione del ricorso, nessuno si è costituito per la società resistente.

Le domande dell'istante sono fondate e meritano di essere accolte.

In via preliminare il contratto di lavoro a tempo determinato de quo deve ritenersi nullo per violazione dell'art. 19, comma 4, D. Lgs. 81/2015. Ed infatti, alla luce del principio secondo cui il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è "la forma comune di rapporto di lavoro" (art. 1, comma 1, D.lgs. 81/2015), l'art. 19, comma 4, D. Lgs. 81/2015 espressamente dispone: "Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione". Con l'art. 19, comma 4, D. Lgs. 81/2015 il legislatore del 2015 ha inteso ribadire la "necessarietà" del requisito della forma scritta nel caso di apposizione di un termine finale ad un contratto di lavoro.



A fortiori, con l'eliminazione, da parte del D.L. n. 87/2018, del riferimento alla possibilità che il termine finale apposto ad un contratto di lavoro debba risultare "direttamente o indirettamente" da atto scritto, l'art. 19, comma 4, D. Lgs. 81/2015, come modificato dal

suddetto decreto legge, ha inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza del requisito della forma scritta. Sul punto si ritengono condivisibili le argomentazioni dell'ordinanza n. 2774/2018 della Suprema Corte di Cassazione: "... ai fini del riconoscimento della legittimità del contratto a tempo determinato, il rispetto della forma scritta - prevista ad substantiam, onde insuscettibile di essere provata a mezzo testi (cfr. Cass. n. 13393 del 2017) - della clausola appositiva del termine presuppone la avvenuta sottoscrizione del contratto ad opera del lavoratore (cfr. Cass. n. 4418 del 2016), ovviamente in momento antecedente o contestuale all'inizio del rapporto; non è, quindi, sufficiente la consegna al predetto lavoratore del documento sottoscritto dal solo datore, poiché la consegna in questione - benché seguita dall'espletamento di attività lavorativa - non è suscettibile di esprimere inequivocabilmente un'accettazione (peraltro irrilevante ove manifestata per fatti concludenti) della durata limitata del rapporto, ma, plausibilmente, la semplice volontà del lavoratore di essere parte di un contratto di lavoro..."

Pertanto, alla luce del combinato disposto di cui agli artt. 1, comma 1, e 19, comma 4, D.Lgs. 81/2015, nonché 1350 c.c., in assenza della forma scritta l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro deve ritenersi nulla e/o illegittima e/o inefficace e, quindi, considerarsi tamquam non esset, con conseguente trasformazione ab origine del rapporto di lavoro de quo in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con riferimento al caso di specie, la società resistente, non costituendosi in giudizio, non ha fornito alcuna prova della sussistenza di un contratto



scritto con clausola del termine né della consegna dello stesso al lavoratore.

Fondata appare anche la seconda doglianza elaborata nel ricorso.

L'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015 statuisce che "l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: ... d) da parte dei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo determinato". La valutazione dei rischi, prevista dall'art. 17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81 del 2008, dev'essere contenuta in un apposito documento avente data certa conservato dal datore di lavoro (ex art. 28 D.Lgs. n. 81 del 2008).

Sul punto appare opportuno richiamare la motivazione della pronuncia della Corte di Cassazione n. 5241 in data 08/03/2012 - 02/04/2012, così come riportata in Cassazione 14.08.2018, n. 20733, ancorché in tema di violazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 3, disposizione che vietava di procedere ad assunzioni a termine nelle sedi ove non fosse stata effettuata la valutazione dei rischi statuiva: "La specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la *ratio legis* nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità de/lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL del 28 aprile 2010, Rischi emergenti nuove forme di prevenzione in un mondo de/lavoro che cambia. Né va sottaciuto che la disposizione *de qua* costituisce l'armonizzazione, nell'ordinamento italiano, della regola del necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza cui è improntato il 5 considerando dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato



allegato alla direttiva di attuazione e recepimento 1999/70/CE del 28 giugno 1999, recante espressamente l'invito del Consiglio Europeo alle parti sociali a negoziare accordi per "modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese formule flessibili di lavoro, onde rendere produttive e competitive le imprese e raggiungere il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza".

La valorizzazione della protezione del lavoratore e della lavoratrice con minor familiarità con l'ambiente di lavoro è, del resto, in consonanza con quanto già affermato dalla Suprema Corte con riferimento alla peculiare pregnanza degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori meno esperti. Le norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, preordinate ad impedire l'insorgere di pericoli, anche eventuali e remoti in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevedibile e negligente del lavoratore, tali disposizioni, e gli obblighi correlati, assumono peculiare pregnanza nei confronti, ad esempio, degli apprendisti (v., fra le altre, Cass. 11622/2007). A fronte di tale pregnante obbligo di sicurezza verso i lavoratori con minor esperienza e familiarità verso l'ambiente di lavoro, l'ordinamento, *in limine*, esprime il proprio disvalore verso l'inosservanza degli adempimenti in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro vietando al datore di lavoro, il quale non abbia effettuato la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, di stipulare il contratto di lavoro a termine.

Inoltre va osservato che incombe sul datore di lavoro che intenda sottrarsi alle conseguenze della violazione del divieto l'onere di provare di aver assolto specificamente l'adempimento, con la valutazione dei rischi nei termini richiesti dalla normativa, all'evidenza in epoca antecedente alla stipula del contratto a termine. Ne consegue che, ove il



datore di lavoro non provi di avere provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione del contratto, la clausola di apposizione è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ab initio. La forma scritta ad substantiam non ammette la possibilità per il datore di lavoro di fornire la prova dell'avvenuta valutazione dei rischi mediante prove orali. E' invero necessario che, a fronte dell'eccezione del lavoratore, il datore di lavoro debba tempestivamente produrre in giudizio il documento scritto avente prova certa del DVR.

Considerato che la società resistente non si è costituita in giudizio e non ha offerto alcun elemento probatorio sul punto, deve applicarsi la disciplina di cui all'art. 20, comma 1 e 2, D.Lgs. 81/2015.

In conclusione il contratto a termine impugnato si trasforma *ab origine* in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro *de quo* è da considerarsi a tempo indeterminato in capo alla convenuta a far data dal 9.06.2020 con le conseguenze di cui all'art. 28, comma 2, D.lgs. 81/2015.

Ne deriva, quindi, che, sulla base dell'applicazione alla fattispecie in esame delle disposizioni di cui all'art. 28, comma II°, D.Lgs. 81/2015, il ricorrente ha diritto alla riammissione in servizio ed alla corresponsione, in relazione alle dimensioni della convenuta ed al periodo limitato di durata del rapporto, di un indennizzo pari a tre mensilità della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (€ 1.283,25).

Le domande della ricorrente devono, pertanto, essere accolte nei limiti precisati nel dispositivo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono il principio della soccombenza della resistente

P. Q. M.



Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da , con il ricorso depositato il 17.03.2022 nei confronti della , così provvede:

- 1) dichiara la nullità della clausola del termine del contratto impugnato; dichiara che tra le parti intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 9.06.2020; ordina alla società resistente di riammettere in servizio il ricorrente nello stesso posto di lavoro ricoperto prima della estromissione e con le stesse mansioni, nonché a corrispondere in favore dell'istante un indennizzo pari a tre mensilità della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla data della presente decisione sino all'effettivo soddisfo;
- 2) condanna, altresì, la società resistente al pagamento in favore dell'istante delle spese di lite, che liquida complessivamente in Euro 7.200,00 oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Milano, 18.05.2022

Il Giudice

(Luigi Pazienza)



