



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 28/09/2016 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivazione contestuale

ex art. 429 c.p.c.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 1940/2014 RG avente ad oggetto: "nullità termine contratto di lavoro "

TRA

- rappresentata e difesa dagli Avvocati
elettivamente domiciliata in

- ricorrente

E

in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dagli Avvocati CHECCHETTO ALBERTO e PRASCINA NUNZIA VALENTINA e COMPAGNINO MASSIMO ed elettivamente domiciliata presso l'Avv. CHECCHETTO ALBERTO in VIA CAPPUCCINA, 40 30170 Mestre – **fallita - interruzione**

- resistente

ED ALTRESI'

, in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dagli Avvocati CHECCHETTO ALBERTO e PRASCINA NUNZIA VALENTINA e COMPAGNINO MASSIMO ed elettivamente domiciliata presso l'Avv. CHECCHETTO ALBERTO in VIA CAPPUCCINA, 40 30170 Mestre

- Terza chiamata

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 30/07/2014 la ricorrente chiedeva l'accertamento dell'illegittimità del termine apposto ai contratti stipulati rispettivamente in data 01/04/2009 (scadenza 30/09/2009), 01/04/2011 (scadenza 30/04/2011), 01/06/2011 (scadenza 30/09/2011), 01/11/2011 (scadenza 30/11/2011), 01/03/2012 (scadenza 31/03/2012), 01/05/2012 (scadenza 31/10/2012), 01/04/2013 (scadenza 30/04/2013), 31/05/2013 (dal 1/6/2013 al 31/10/2013), sia direttamente con la società resistente sia con la precedente, – che ad ha ceduto il ramo di azienda per la gestione dei servizi di handling presso



l'Aeroporto Marco Polo di Tessera (VE) – per la violazione delle norme di cui al D.Lgs. 368/01, delle norme di cui alla contrattazione collettiva e della normativa comunitaria; deduce la ricorrente di avere dunque stipulato complessivamente con le suindicate società, otto contratti di lavoro a tempo determinato per la durata totale di 25 mesi circa; che i termini apposti ai contratti erano stati ritualmente impugnati a mezzo del difensore e, contemporaneamente, la ricorrente si metteva a disposizione per la ripresa dell'attività lavorativa anche ai sensi degli artt. 1206-1219 c.c.; deduceva la nullità dei termini apposti ai contratti sotto i seguenti profili: 1) il CCNL prevede, in termini restrittivi rispetto al dettato di legge, **la necessità di indicare sempre e comunque le ragioni che inducono il datore di lavoro ad assumere personale a tempo determinato**, mentre la lettera di assunzione della ricorrente ne era priva; 2) l'art. 2 del D.Lgs. 368/01 concede la possibilità di assumere a tempo determinato senza indicare le ragioni giustificatrici di tale scelta datoriale, ma prevede che una tale facoltà sia esercitata **nel rispetto di un limite quantitativo** che, nella fattispecie oggetto di controversia, è stato ampiamente superato; 3) l'art. 5 D.Lgs. 368/01 vigente tra il 12/08/12 ed il 22/08/13 prevedeva, al terzo comma, che *“qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato”*; il contratto del 31/05/2013 deve essere pertanto dichiarato come a tempo indeterminato, essendo stato stipulato solo 31 giorni dopo la scadenza del contratto firmato in data 01/04/2013 e scaduto il 30/04/2013; 4) violazione dell'art. 1 D.Lgs. 368/01 per assenza dei fattori indicati a titolo di esigenze strutturali di tipo stagionale segnalate come motivazione dell'assunzione a tempo determinato avvenuta in data 31/05/2013; 5) l'utilizzazione dello strumento di cui all'art. 1 D.Lgs. 368/01 per assumere personale a tempo determinato durante lo stesso periodo che la legge già presume stagionale *ex art. 2* del medesimo decreto, implica l'adozione di un contratto lecito al fine di ottenere un risultato illecito – nello specifico il superamento della clausola di contingentamento – con conseguente stipulazione di un contratto in frode alla legge; 6) la giurisprudenza comunitaria sviluppatasi in merito alla direttiva 1999/70/CE ritiene illegittimo il prolungato e reiterato utilizzo di contratti a tempo determinato motivato solamente dal fatto che una tale tipologia contrattuale è ammessa dalla normativa nazionale.

Con articolata memoria si è costituita eccependo la tardività
dell'impugnazione e contestando quanto dedotto dalla ricorrente e chiedendo il rigetto del
ricorso.

Istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti, in allegato agli atti introduttivi e mediante l'esame di alcuni testi delle parti, la causa veniva discussa, previo scambio di note, all'udienza del 2/3/2016, all'esito il Giudice, preso atto dalla difesa della ricorrente (vd. note del 18/2/2016, pp. 14 e 15) che in data 24/6/2015 era stata comunicata alle OOSS il trasferimento d'azienda a “rilevato che a norma dell'art. 111



c.p.c. se [nel] corso di un processo si trasferisce il diritto controverso per atto tra vivi a titolo particolare il processo prosegue tra le parti originarie, ma [...] in ogni caso il successore a titolo particolare può intervenire o essere chiamato nel processo e se le parti vi consentono l'alienante può essere estromesso, impregiudicata ogni altra decisione e considerata la necessità di acquisire dal procedimento n. 2529/2014 i prospetti comunicati da SAVE in relazione ai voli 2013 (vd. inserimento del 18/6/2015); DISPONE acquisire dal procedimento n. 2529/2014 [i] prospetti comunicati da SAVE in relazione ai voli 2013 (vd. inserimento del 18/6/2015), a cura della cancelleria; DISPONE L'integrazione del contraddittorio nei confronti di

e rinvia la causa a tal fine all'udienza del 3 maggio 2016 ore 11.45, con termine di legge per la notifica alla terza chiamata e per la costituzione della stessa”.

Con memoria depositata solo in data 2/5/2016 – e quindi tardivamente - si costituiva formulando varie eccezioni preliminari e pregiudiziali e chiedendo che il ricorso fosse dichiarato nullo, inammissibile e comunque rigettato nel merito.

In data 28/7/2016 è stato dichiarato il fallimento di . (vd. sentenza 710/2016 del Tribunale di Roma, doc. 1) note del 30/8/2016 depositate da).

La causa veniva pertanto rinviata all'odierna udienza del 28/9/2016 nella quale veniva discussa, previo scambio di note, e, previa dichiarazione di interruzione del processo nei confronti della sola , decisa come da dispositivo di seguito riportato e per le ragioni di seguito svolte.

*** ** *

1. La ricorrente e hanno concluso diversi contratti a termine: in data 01/04/2009 (scadenza 30/09/2009), in data 01/04/2011 (scadenza 30/04/2011), in data 01/06/2011 (scadenza 30/09/2011), in data 01/11/2011 (scadenza 30/11/2011), in data 01/03/2012 (scadenza 31/03/2012), in data 01/05/2012 (scadenza 31/10/2012) tutti ai sensi dell'art. 2 comma 1 d.lvo 368/2001, in fine in data 1/4/2013 con scadenza 30/4/2013 ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lvo 368/2001 e in data 31/5/2013 con decorrenza 1/6/2013 e scadenza 31/10/2013 ai sensi dell'art. 1 d.lvo 368/2001.
2. Con lettera ricevuta dalla convenuta in data 10/2/2014 la ricorrente, a mezzo del suo difensore, “impugna l'apposizione del termine al contratto del 31/5/2013 e impugna altresì la cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro, e si dichiara disponibile all'immediata ripresa del rapporto lavorativo”.
3. La società ha concluso in data 22/6/2015 un contratto di affitto di ramo d'azienda con in liquidazione.
4. Deve rigettarsi la eccezione di inammissibilità/tardività della chiamata in causa in quanto la stessa si fonda sull'art. 111 c.p.c., in riferimento all'art. 2112 c.c., a norma del quale se nel corso di un processo si trasferisce il diritto controverso per atto tra vivi a titolo



di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla 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. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni;

9. L'art. 1 comma 12, L. 28 giugno 2012, n. 92 ha disposto inoltre che "Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013", e quindi al caso in esame.
10. Ritiene il giudicante che il termine decadenziale sia applicabile a tutte le ipotesi di nullità del termine apposto al contratto e così anche alle ipotesi di cui all'art. 5 l. 368/2001.
11. Invero l'espressione " alla 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" (di cui al comma 3 lett. a) deve essere interpretata considerando il comma 4 dell'art. 32 a norma del quale "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 articoli 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 scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; ...".
12. Vi è da ritenere che le ipotesi di cui al comma 3 lettera a) e al comma 4 lettera a) abbiano lo stesso significato – sarebbe difficilmente giustificabile da un punto di vista logico e sistematico una diversa interpretazione – e pertanto che la subordinata " ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368" sia riferita alle ipotesi di stipulazione del contratto a termine e non alle ipotesi di nullità.
13. Nei vari casi previsti dall'art. 5 d.lvo 368/2001 ritiene il Giudicante che il termine di decadenza non possa decorrere se non dalla cessazione dell'ultimo contratto che realizza la fattispecie prevista (e quindi dalla cessazione del contratto concluso senza il rispetto dei termini di cui al 3° comma; dalla cessazione del contratto concluso senza



soluzione di continuità con quello precedente; dalla cessazione del contratto con il quale o nel corso del quale si superano i 36 mesi).

14. Dunque nel caso in esame deve ritenersi certamente impugnato tempestivamente il contratto del 31/5/2013 con decorrenza 1/6/2013 e scadenza il 31/10/2013 ed altresì il precedente contratto in riferimento alla fattispecie di cui all'art. 5 comma 3.
15. Deve anche condividersi la tesi secondo la quale il termine di decadenza non decorre durante la vigenza di un successivo contratto a termine con il medesimo datore di lavoro.
16. E' pur vero che, a norma dell'art. 2964 c.c., quando un diritto deve esercitarsi entro un dato termine sotto pena di decadenza, non si applicano le norme relative all'interruzione della prescrizione e non si applicano nemmeno le norme che si riferiscono alla sospensione, salvo che sia disposto altrimenti, tuttavia qualora si faccia riferimento ai principi espressi dal Corte Costituzionale nella sentenza n. 63/1966 può giungersi a diverse conclusioni.
17. Invero, in tale pronuncia con la quale la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, del Codice civile limitatamente alla parte in cui consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro, ha affermato " *1. Sono stati denunciati gli artt. 2948, nn. 4 e 5, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, del Codice civile per contrasto con gli artt. 3, 4 e 36 della Costituzione: la prescrizione quinquennale e quella presuntiva, previste per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori o superiori al mese, sarebbero incompatibili con la natura del diritto al salario qual è garantito dalla Costituzione. Presa nella sua assolutezza la denuncia non può essere accolta. Dato che la prescrizione è modo generale d'estinzione dei diritti, la garanzia costituzionale d'un diritto non vieta, di per sé, che esso si estingua per il decorso del tempo: la tutela costituzionale dà al diritto soggettivo una forza maggiore di quella che gli deriverebbe dalla legge ordinaria; ma non lo rende necessariamente perpetuo poiché, se alla base della prescrizione sta un'esigenza di certezza dei rapporti giuridici, questa tocca di regola qualunque diritto, compresi quelli costituzionalmente garantiti. La parte privata nelle sue deduzioni si richiama a una dottrina che qualifica il diritto alla retribuzione <<sufficiente >> come diritto della personalità: ne deriverebbe che, alla pari di tutti questi diritti, esso sarebbe imprescrittibile; ma, accettata la premessa, non se ne può sottoscrivere la deduzione, una cosa essendo il diritto al salario, che secondo questa dottrina spetterebbe erga omnes, ed altra il diritto alle prestazioni salariali dovute periodicamente dal datore di lavoro: il diritto della personalità è imprescrittibile solo nel senso che le facoltà, di cui si compone, potranno sempre esercitarsi per un lunghissimo periodo di tempo; non nel senso che anche le pretese patrimoniali, derivanti di volta in volta dalla lesione di quel diritto,*



possano farsi valere in perpetuo. Dissociazione, questa, che si produce anche in altri rapporti, come accade per il diritto agli alimenti, che è imprescrittibile mentre si prescrivono in un quinquennio le singole annualità delle prestazioni alimentari. 2. - Vero è che nel nostro ordinamento non sono soggetti a prescrizione i diritti indisponibili (art. 2934 del Codice civile); ma l'indisponibilità del diritto alle prestazioni salariali non è sancita nell'art. 36 ne' si ricava da altre norme della Costituzione: ad esso il lavoratore non può rinunciare, come si desume a fortiori dall'ultimo comma dello stesso art. 36, che stabilisce l'irrinunciabilità del diritto alle ferie e meno ampio dell'indisponibilità richiamata dal Codice civile, non basta a rendere perpetuo un diritto soggettivo. Infine la denuncia contenuta nell'ordinanza di rinvio non trova conforto neanche nell'art. 4 della Costituzione, che garantisce il diritto al lavoro ma, alla pari dell'art. 3, non contiene recetti od insegnamenti sulla sorte delle singole prestazioni salariali; ne' lo trova nell'art. 2 poiché l'inviolabilità dei diritti dell'uomo non esclude che il tempo consumi le pretese di carattere patrimoniale ad essi collegati. Se il diritto alle prestazioni salariali può prescrivarsi, non tutto il regime della prescrizione è compatibile colla speciale garanzia che deriva dall'art. 36 della Costituzione. In un rapporto non dotato di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d'impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; dimodoché la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 della Costituzione: lo stesso art. 2113 del Codice civile, che la giurisprudenza ha già inquadrato nei principi costituzionali, ammette l'annullamento della rinuncia proprio se questa è intervenuta prima della cessazione del rapporto di lavoro o subito dopo. In sostanza si è voluto proteggere il contraente più debole contro la sua propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto. Le norme impugnate, in verità, non si riferiscono al negozio di rinuncia; però consentono che la prescrizione prenda inizio dal momento in cui matura il diritto a ogni singola prestazione salariale: se si eccettua il n. 5 dell'art. 2948, il termine prescrizione decorre fatalmente anche durante il rapporto di lavoro poiché non vi sono ostacoli giuridici che impediscano di farvi valere il diritto al salario. Vi sono tuttavia ostacoli materiali, cioè la situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè per timore del licenziamento; cosicché la prescrizione, decorrendo durante il rapporto di lavoro, produce proprio quell'effetto che l'art. 36 ha inteso precludere vietando qualunque tipo di rinuncia: anche quella che, in particolari situazioni, può essere implicita nel mancato esercizio del proprio diritto e pertanto nel fatto che si lasci decorrere la prescrizione. Entro questi limiti la questione è fondata: il precetto costituzionale, pur ammettendo la



prescrizione del diritto al salario, non ne consente il decorso finché permane quel rapporto di lavoro durante il quale essa maschera spesso una rinuncia”.

18. Dunque, ha ritenuto la Corte, non si tratta di una ipotesi di sospensione della prescrizione ma di una *situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè per timore del licenziamento oppure - che è lo stesso - del mancato rinnovo del contratto a termine o la sua stabilizzazione.*
19. Tuttavia, nel caso in esame dal contratto 1/5/2012 – 31/10/2012 sono decorsi, prima della conclusione del contratto del 1/4/2013, più di 120 giorni e pertanto il periodo anteriore al 31/10/2012 deve ritenersi coperto dalla decadenza.
20. Per quanto poi riguarda il contratto del 1/4/2013 non pare potersi prescindere dalla lettera della raccomandata del 10/2/2014 (inviata l'11/2/2014 e pervenuta il 13/2/2014) in virtù della quale è stato impugnato il solo contratto del 31/5/2013; tuttavia tale impugnazione, per la parte in cui si deduce la nullità del termine per il mancato rispetto del termine di intervallo tra contratti implica l'impugnazione anche del precedente contratto.
21. Pertanto gli unici motivi di nullità da esaminare sono quelli che riguardano il contratto del 31/5/2013: 1) mancato rispetto del termine di cui al 3° comma dell'art. 5; 2) genericità/insussistenza della causale; 3) insussistenza delle ragioni indicate nella causale; 3) frode alla legge in quanto contratto concluso ai sensi dell'art. 1 d.lvo 368/2001 al fine di poter superare il limite di contingentamento previsto dall'art. 2 comma 1.
22. Quanto alla primo motivo di nullità si osserva che l'art. 5, comma 3, d.lvo 368/2001 in vigore dal 12/8/2012 al 22/8/2013 così disponeva *“3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a*



individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. [...] 4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

23. Osserva la società convenuta che con Accordo 2/5/2013 e le Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL TRASPORTI e USB Lavoro privato riunite “ per analizzare le modifiche introdotte dalla Legge 92/2012 con riguardo al tema dei rapporti a tempo determinato e/o di carattere stagionale [...] , in coerenza al combinato disposto della nuova formulazione del comma 3 dell’art. 5 legge 368/2001 e del c.c.n.l. 8 luglio 2010, che disciplina i termini di intervallo ridotti a 20 e 30 giorni tra i contratti a termine stipulati ai sensi dell’art. 2 del d.lvo 368/2001 concordano di applicare i suddetti termini ridotti di intervallo (20 e 30 giorni) anche relativamente ai contratti di cui all’art. 1 della legge 368/2001, che saranno attivati nel corso dell’anno 2013. Tale riduzione degli intervalli ha esclusiva valenza transitoria per l’anno 2013 in quanto la materia sarà oggetto di una organica armonizzazione nell’ambito della negoziazione del rinnovo del c.c.n.l. attualmente in corso. Quanto sopra in virtù delle specificità del mercato dell’handling connotato da articolata gestione delle scadenze dei contratti commerciali con le compagnie aeree e dagli avvii di nuova attività di assistenza, oltre che esigenze fisiologicamente discontinue di sostituzione di personale per ferie e cicli addestrativi.”

24. Si osserva che l’ultimo periodo del comma 3 sopra richiamato (“ I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”) ha consentito alla contrattazione collettiva di ogni livello, purché con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di prevedere la riduzione dei termini a 20 e 30 gg “in ogni altro caso” anche diverso dai “casi in cui l’assunzione a termine avvenga nell’ambito di un processo organizzativo determinato: dall’avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall’implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente”.



25. Pertanto non sussiste la nullità del termine ex art. 5 comma 3 essendo stato il contratto datato 31/5/2013 concluso oltre 20 giorni dalla scadenza del precedente contratto a termine.
26. Quanto al secondo motivo di nullità (genericità/insussistenza della causale) si osserva che il contratto del 31/5/2013 riporta la seguente ragione giustificatrice << *il suo inserimento è motivato dalla temporanea specificità stagionale del settore, laddove si evidenzia "la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale", infatti il periodo da aprile ad ottobre è, per il trasporto aereo, considerato: " alta stagionalità", in particolare per lo scalo di Venezia. Le compagnie aeree nostre clienti quali: Air Transat, Air Baltic, US Airways, Delta, hanno già confermato un incremento dei voli, rispetto al periodo di "bassa stagionalità", come di seguito specificato: AIR TRANSAT da : 0 voli settimanali a 2 voli settimanali; - AIR BALTIC da : 0 voli settimanali a 2 voli settimanali, - US AIRWAYS da: 0 voli settimanali a 7 voli settimanali; - DELTA da: 5 voli settimanali a 13 voli settimanali. Per ulteriore precisione va evidenziato che le compagnie: AIR TRANSAT, AIR BALTIC, US AIRWAYS, non sono operative nel periodo di bassa stagione. A detto incremento va aggiunto un ulteriore incremento di voli charter*>>.
27. Tale indicazione appare conforme ai criteri di specificità richiesti dall'art. 1 comma 1 d.lvo 368/2001 secondo l'efficace sintesi della S.C. *"l'apposizione di un termine al contratto di lavoro [...] non impone al datore di lavoro l'onere di procedere alla formalizzazione delle predette ragioni con particolare riferimento alla temporaneità dell'esigenza posta a giustificazione dell'assunzione, ma solo quello di indicare in modo circostanziato e puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle sue esigenze, 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 che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa"* (vd. ex plurimis Cass. n. 208 del 12/01/2015).
28. La causale è analitica e specifica nell'indicare l'incremento di traffico aereo nel periodo oggetto di causa.
29. Per quanto riguarda la sussistenza di dette ragioni si osserva che le stesse appaiono adeguatamente provate.
30. La teste escussa _____, dipendente di _____ dal 2001, capo scalo dell'aeroporto di Venezia e Milano Malpensa ha riferito *"noi siamo uno dei tre handler di Venezia, su Venezia c'è molto stagionalità, soprattutto per determinate tipologie che sono per esempio i vettori americani come AIR TRANSAT (canadese) US AIRWAYS e DELTA (americane), le quali atterrano con gli aeromobili più grandi, quindi nel periodo estivo*



aumenta notevolmente il numero di passeggeri e quindi il personale stagionale che dobbiamo assumere. ... queste compagnie volano solo ed esclusivamente nel periodo estivo: confermo che nella stagione estiva 2013 US AIRWAYS faceva 7 voli alla settimana, DELTA 14 voli alla settimana e AIR TRANSAT 3 alla settimana, e poi vi erano delle compagnie minori, pertanto almeno ogni settimana vi erano in più rispetto alla stagione invernale 24 voli. .. confermo che servono mediante 90 ore di lavoro a volo. ...noi ci occupiamo del check-in, del recupero bagagli e del carico e scarico dei bagagli a bordo dell'aeromobile, dell'imbarco e del trasporto dei passeggeri, e tutta l'assistenza inerente ogni singolo volo. ...tutti i lavoratori a tempo pieno fanno 160 ore al mese; quando parlo di FTE intendo un lavoratore a tempo pieno; quando faccio la richiesta di personale, e si tratta di richieste che riguardano tutta la stagione, dopo aver fatto il conteggio delle ore necessarie a servire i voli previsti, faccio una richiesta in termini di FTE cioè tot lavoratori tempo pieno, poi l'azienda decide se assumere tot lavoratori a tempo pieno o il doppio a metà orario. ... i voli charter non sono programmati, li sappiamo con poco preavviso; ora non ricordo quanti sono stati nel 2013. ...ricordo i voli di linea perché si ripetono di stagione in stagione, e sono programmati con molto anticipo. ... AIRL BALTIC è altra compagnia stagionale che noi serviamo, quest'anno fa tre voli alla settimana credo che lo stesso sia avvenuto nel 2013. ... abbiamo delle compagnie che volano regolarmente durante tutto l'anno e queste vengono servite dal personale a tempo indeterminato; il personale stagionale lo prendiamo per i voli che ci sono solo d'estate. ... non ci sono compagnie aeree che volano solo d'inverno e non d'estate. ... può succedere che alcune compagnie allungano la stagione estiva sino a novembre, la stagione estiva parte dall'ultima domenica di marzo sino all'ultima di ottobre, alcune compagnie se vedono che la stagione sta andando bene prolungano di un altro mese e quindi per il mese di novembre. Questo avviene per esempio con US AIRWAYS, questo accade soprattutto quando le crociere vengono fatte anche in questo periodo perché c'è bel tempo. Questi voli infatti portano soprattutto i croceristi".

31. Tali dichiarazioni trovano riscontro nei documenti del procedimento n. 2529/2014 (acquisiti su ordine del Giudice) relativi alle informazioni rese da SAVE, sul traffico aereo del 2013.
32. Quanto al superamento del limite del 15%, tale requisito non è previsto nell'ipotesi di contratto causale ex art. 1 d.lvo 368/2001, ma per la diversa ed aggiuntiva ipotesi di cui all'art. 2 d.lvo cit.: in questo caso le società che operano in ambito aeroportuale sono ammesse ad assumere lavoratori a tempo determinato nel periodo da aprile ad ottobre, senza necessità di specificazione della causale che giustifica l'assunzione (<< 1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti



i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo>>>).

33. In tale fattispecie, la finalità di vietare un utilizzo abusivo del contratto a termine, viene perseguita dalla norma con l'introduzione di un limite di contingentamento, 15% <<dell'organico aziendale che, al 1 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati>>, con l'indicazione dei servizi nei quali è possibile ricorrere a tale tipologia di contratti e con la delimitazione temporale dei contratti.
34. Il limite del contingentamento del 15% previsto dall'art. 2, comma 1, è riferito unicamente a tale tipologia di contratti.
35. Per contro nei contratti a termine conclusi ex art. 1 d.lvo 368 del 2001 la predetta finalità di evitare il ricorso abusivo nell'utilizzazione dei contratti a termine è data dalla previsione di una causale di carattere organizzativo, tecnico, produttivo o sostitutivo, che deve essere provata dal datore di lavoro e che giustifichi l'assunzione solo temporanea del lavoratore.
36. Per le medesime ragioni non vi è rinvenibile la violazione della clausola 5 della direttiva 1999/70/CE, la quale non impone quali siano le specifiche modalità attraverso le quali ogni singolo Stato membro evita l'utilizzo abusivo del contratto a termine. La clausola 5 dell'Accordo Quadro allegata alla Direttiva (Misure di prevenzione degli abusi) prevede infatti << 1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. 2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali,



e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato: a) devono essere considerati "successivi"; b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato>>

37. Devono pertanto rigettarsi le domande di cui al ricorso, tuttavia attesa la soccombenza reciproca (le eccezioni della resistente sono state rigettate), l' assoluta novità della questione trattata e comunque il non univoco orientamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti le spese di lite devono essere compensate per intero (vd. art. 92, comma 2, come modificato dall'art. 13, comma 1, d.l. 132/2014 conv. l. 162/2014 applicabile ratione temporis la causa essendo stata introdotta dopo il 10/12/2014).

P.Q.M.

Il Giudice, ogni diversa istanza eccezione e difesa rigettata, definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) Rigetta le domande di cui al ricorso per quanto concerne
- 2)Compensa tra le parti le spese di lite;

Venezia, all'udienza del 28/09/2016

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara

