

Per : **a. accertare e dichiarare** la nullità e/o inefficacia della clausola di qualificazione del contratto di lavoro tra le parti come contratto di inserimento ex art. 54 Dlgs 276/03 nonché la nullità e/o inefficacia del termine apposto al contratto stesso;

b. accertare e dichiarare la sussistenza tra le parti sin dal 13.01.12 o dalla successiva data ritenuta di giustizia in relazione ai vari motivi di censura di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, part time 20 ore sett., con inquadramento al 5 livello CCNL Terziario;

c. ordinare alla società convenuta di dar seguito a detto rapporto riammettendo la ricorrente nel posto di lavoro;

e **in via principale: d. condannare** la convenuta a pagare alla ricorrente l'indennità di cui all'art. 32 L. 183/10 in misura pari a 12 mensilità o il diverso numero di mensilità che il giudice riterrà dovute comunque sulla base dell'importo mensile di € 833,60 (o sulla base della diversa retribuzione ritenuta di giustizia), salva precisazione in relazione agli eventuali incrementi contrattuali. **in subordine: e. condannare** la convenuta a pagare alla ricorrente, a titolo di retribuzioni arretrate, o in subordine, a titolo di risarcimento del danno, un importo pari alle retribuzioni maturate e maturande **dall'08.08.2013**, (o dalla diversa data ritenuta di giustizia) al giorno dell'effettiva riammissione in servizio, sulla base della retribuzione globale mensile di € 833,60 (o sulla base della diversa retribuzione ritenuta di giustizia), salva precisazione in relazione agli eventuali incrementi contrattuali.

Con rivalutazione monetaria e interessi legali sul capitale rivalutato su tutti i capi di condanna.

Con vittoria di spese del doppio grado di giudizio, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori antistatari.



Per : S.P.A.: **In via preliminare:** - ai sensi dell'art. 437 c.p.c., accertare e dichiarare l'inammissibilità del primo motivo d'appello;

In via principale, nel merito:

- rigettare le domande tutte formulate dall'appellante e confermare la sentenza del Tribunale di Milano R.G. 3399/2014 ovvero, in caso di accoglimento delle domande avversarie, ridurre le statuizioni di condanna a misure eque per come argomentato nel corpo della presente memoria.

MOTIVI IN FATTO

Con la sentenza n. 3399/2014 il Tribunale di Milano ha respinto la domanda della ricorrente di nullità il contratto di inserimento sottoscritto con la società resistente ai sensi dell'art. 54 d. lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 13.1.2012 della durata di nove mesi, poi prorogato di ulteriori nove mesi sino al 12.7.2013 con lettera di proroga del 30.9.2012, di pagamento dell'indennità di cui all'art. 32 L. 183/2010 e con riammissione in servizio oltre al risarcimento del danno nelle retribuzioni maturate sino alla riassunzione.

Il primo giudice ha rilevato che la società resistente rientrava nei requisiti oggettivi previsti dall'art. 54 d. lgs. 276/2003 avendo confermato per il 92% i contratti di inserimento stipulati in precedenza dalla resistente.

Il contratto d'inserimento risultava dotato del progetto individuale e lo stesso non era generico, ma dotato della necessaria determinazione circa il risultato finale perseguito per la riattivazione professionale della lavoratrice.

Il primo giudice ha inoltre negato il carattere discriminatorio dell'assunzione giustificata dall'età ricompresa fra i 18 ed i 29 anni, non risultando in contrasto con la direttiva 2000/78 art. 2 e 6, l'art. 54 del D. Lgs. 276/2003, con riferimento alla sentenza Mangold Corte di Giustizia 22.5.2005 causa C-144/04.



Nel merito del contestato svolgimento dell'attività di formazione e del concreto svolgimento del progetto individuale formativo, la sentenza ha ritenuto provato in giudizio mediante la prova testimoniale assunta che fossero state svolte le attività di formazione nella misura indicata nel progetto sia teorica che pratica, come riferito dai vari testimoni escussi.

Il contratto prevedeva il progetto di adattamento delle competenze professionali di "aiuto commessa alla vendita al pubblico" con l'inquadramento nel 5° livello CCNL Terziario distribuzione e servizi, allegato al contratto di assunzione.

Appella la sentenza la ricorrente con cinque motivi di impugnazione.

Con il primo motivo deduce la violazione degli artt. 54 e 58 d. lgs. 276/2003 per avere omesso il primo giudice di valutare la sussistenza dei requisiti di legge del contratto di inserimento anche al momento e nel corso **della proroga**, avendo la parte appellata omesso di allegare e provare la sussistenza dei requisiti in relazione alla proroga del rapporto di lavoro, che sarebbe così proseguito come rapporto di lavoro ordinario.

Deduce l'appellante che la proroga di un contratto a causa mista è soggetto alle previsioni di cui all'art. 4 d. lgs. 368/2001 (per previsione dell'art. 58 d. lgs. 276/2003) avendo la stessa parte appellante disposto la proroga specificando la necessità di ulteriore approfondimento del progetto individuale per il conseguimento della qualifica prevista.

La appellata non avrebbe allegato in giudizio quale sarebbe stato l'ulteriore approfondimento resosi necessario per la proroga di ulteriori 9 mesi del contratto di inserimento, con una sostanziale modifica dell'assetto contrattuale originario e che deve essere sorretta da una causa meritevole di tutela e connessa alla funzione del contratto.



Deduce che la proroga era intervenuta quando già l'istituto contrattuale d'inserimento era stato abrogato dalla L. 92/2012 dall'art. 1 co. 14.

Conclude sul primo motivo che la proroga sarebbe stata disposta al di fuori delle condizioni di legge e che il rapporto di lavoro era proseguito come rapporto di lavoro ordinario.

Con il secondo motivo l'appellante censura la violazione dell'art. 54 d. lgs. 276/2003 nella parte in cui ha ritenuto che lo svolgimento del rapporto di lavoro si fosse svolto secondo i requisiti di legge di cui all'art. 54 d. lgs. 276/2003.

Al riguardo l'appellante rileva che non sarebbe provato in giudizio l'effettuazione della formazione teorica per le 24 ore previste nel progetto individuale, avendo tra l'altro svolto orario di lavoro normale (come da fogli turni in atti doc. 4) e non più quello indicato nel contratto di inserimento, assumendo rilevanza tale circostanza sia al fine della formazione che deve essere fatta in un contesto con altri colleghi e perché la qualifica di inserimento era quella di aiuto commessa e non di commessa, dovendo operare in aiuto di qualcun altro, risultando così l'esistenza di un normale rapporto di lavoro.

Con il terzo motivo deduce la violazione dell'art. 58 d. lgs. 276/2003 con riferimento alla mancata indicazione nel contratto del requisito soggettivo in base al quale la appellata aveva disposto l'adozione del contratto di inserimento, non avendo indicato nello stesso contratto la causa soggettiva della categoria di lavoratore che giustificava l'adozione di tale forma contrattuale.

Con il quarto motivo l'appellante impugna la sentenza nella parte in cui non ha ritenuto sussistere la discriminazione per età di cui alla dir. 2000/78 ed alla sentenza Mangold: al riguardo richiama una sentenza della Corte di Appello (rel. Bianchini del 15.4.2014) che aveva accertato tale discriminazione rispetto al fattore dell'età con vizio di motivazione nell'aver comparato in



astratto un contratto con causa mista ad un contratto ordinario, avendo a priori il primo giudice dedotto la lamentata violazione della direttiva avendo dedotto la non comparabilità dei due tipi di contratto.

Con il quinto motivo ribadisce le domande di nullità del termine finale del contratto di inserimento che è proseguito dopo l'ottobre 2012 oltre il termine massimo previsto potendosi apporre il termine solo in presenza delle condizioni di cui al d. lgs. 368/2001, con conseguente nullità delle clausole di inserimento e del termine finale come prorogato, ovvero in subordine con le conseguenze di diritto comune a far data dal 8.8.2013 data di ricevimento dell'impugnazione del contratto dalla ricorrente.

Si è costituita in appello la società appellata mediante memoria di costituzione con la quale ha chiesto la conferma dell'impugnata sentenza.

L'appellata ha dedotto nelle sue difese l'inammissibilità del primo motivo per essere domanda nuova non formulata in primo grado: secondo l'appellata mai era stata formulata in primo grado la domanda di nullità della proroga del contratto di inserimento in ordine alla sussistenza a quella data e nel corso della proroga dei requisiti di legge del contratto di inserimento.

Nel merito deduce la legittimità della proroga del contratto di inserimento di cui all'art.57 d. lgs. 276/2003 senza alcun obbligo normativo di motivare la proroga del contratto medesimo, dovendosi restare nel limite massimo di durata consentito di 18 mesi.

Sull'effettivo svolgimento del progetto l'appellata elenca le attività di formazione svolte sia teorica che pratica che vanno ben al di sopra delle ore previste nel progetto, come provato in atti e dalle testimonianze.

Sul terzo motivo l'appellato evidenzia che non vi è alcun obbligo normativo di specificare la categoria d'appartenenza soggettiva del lavoratore, prevedendo l'art. 58 d. lgs. 276/2003 i necessari requisiti formali fra i quali non rientra la indicazione della



categoria di appartenenza del lavoratore avviato al contratto di inserimento, no risultando applicabile la normativa relativa ai contratti a termine di cui alla d. lgs. 368/2001.

In ogni caso tale mancanza non determina alcuna nullità del contratto di inserimento.

Sul motivo di discriminazione rispetto al requisito dell'età, argomenta la legittimità della sentenza anche richiamando una sentenza della Corte di Giustizia C-143/2016 del 19.7.2017 sul lavoro intermittente, che ha dichiarato non discriminatoria la normativa italiana inizialmente contenuta nel d. lgs. 276/2003 con riferimento al limite d'età per il licenziamento del lavoratore al raggiungimento del 25° anno di età.

In tal senso non vi è discriminazione se la differenziazione sia giustificata da una finalità legittima e perseguita con mezzi appropriati e proporzionati allo scopo.

MOTIVI IN DIRITTO

L'appello è infondato.

Preliminarmente va esaminata e disattesa l'eccezione sollevata dall'appellata in merito alla novità della domanda di nullità della proroga del contratto di inserimento.

Infatti la parte appellante sin dall'impugnazione dell'estromissione dal lavoro con lettera del 26.7.2013 e poi nel ricorso introduttivo del giudizio (pag. 12 capo 2.B) ha formulato la domanda di nullità del contratto d'inserimento del 12.1.2012 nonché della relativa lettera di proroga del 30.9.2012.

Il primo ed il quinto motivo vanno trattati congiuntamente per la loro correlazione.

L'art. 57 co. 3 d. lgs. 276/2003 prevede espressamente la possibilità di proroga fra le parti entro il limite di durata massima di 18 mesi di cui al comma 1.

La norma non richiede alcuna ulteriore specificazione delle ragioni della proroga, per la quale valgono le condizioni di assunzione previste dall'art. 55 D. Lgs. 276/2003 del consenso



delle parti e nel caso della proroga la prosecuzione del progetto originario che non aveva trovato compimento.

D'altronde la previsione della durata minima di 9 mesi e massima di 18 espressa dall'art. 57 co. 1 D. lgs. 276/2003, dimostra la ratio originaria della norma che intendeva favorire la riattivazione lavorativa di categorie di soggetti che non erano entrati e/o erano usciti dal mercato del lavoro: in tal modo consentendo il completamento del percorso di inserimento e/o reinserimento iniziato con il periodo minimo di durata del contratto di inserimento.

Né coglie nel segno la critica riferita all'avvenuta abrogazione del contratto di inserimento ad opera dell'art.1 comma 14 L. 92/2012 con riferimento alla denunciata illegittimità della proroga del 30.9.2012.

L'art. 1 comma 15 L. 92/2012 ha previsto che per le assunzioni effettuate fino al 31.12.2012 continuano ad applicarsi le norme precedenti abrogate dall'art. 1 co. 14 L. 92/2012: nel caso in esame l'avvenuta proroga del contratto d'inserimento non configura una nuova assunzione, ma la prosecuzione del rapporto di lavoro soggetta alla regolamentazione contrattuale già in essere fra le parti ed alle norme anteriormente vigenti.

Il secondo motivo è infondato in quanto risulta provato in giudizio l'esatto svolgimento del progetto di inserimento allegato al contratto individuale, siccome idoneo allo scopo previsto dall'art. 54 d. lgs. 276/2003.

Il primo giudice ha esposto un'articolata motivazione in merito al concreto svolgimento del progetto individuale formativo, per il quale i testimoni sentiti hanno confermato ovvero non negato le attività formative affermate dall'appellata, nell'esecuzione del piano individuale di inserimento.

Il primo giudice ha richiamato in motivazione le deposizioni rese dai testimoni -- a cui emerge in modo evidente che l'appellante aveva svolto il progetto



individuale previsto e concordato, né l'appellante deduce nell'appello argomentazioni e/o una diversa lettura delle risultanze testimoniali tale da dimostrare che le dedotte inadempienze del datore di lavoro abbiano comunque impedito il raggiungimento delle finalità previste dall'art. 54 D. lgs. 276/2003.

Infatti l'appellante mai ha affermato nelle sue difese di non avere potuto raggiungere la qualifica di aiuto commessa, ma limitandosi solo a contestare di non aver operato in aiuto di qualcuno per una breve parte dell'orario di lavoro previsto.

Sul terzo motivo di appello è parimenti infondato.

La normativa in commento ed il CCNL all'art. 41 non prevedono requisiti formali ulteriori con riferimento alla causa soggettiva di stipula del contratto di inserimento ed in particolare con riferimento all'indicazione della categoria di appartenenza del lavoratore avviato al detto contratto.

Neppure il quarto motivo può trovare accoglimento.

Il primo giudice ha correttamente affermato l'insussistenza della eccepita discriminazione rispetto alla previsione dell'età per l'adozione del contratto di inserimento, risultando coerente la norma con gli scopi di flessibilità volti all'adattamento dei lavoratori a nuove competenze per consentire il loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, risultando così proporzionato agli scopi e non potendo essere comparato con il rapporto ordinario di lavoro.

Le spese del presente grado seguono la soccombenza e sono liquidate ai sensi del DM 55/2014 nella misura liquidata in dispositivo, ritenuta congrua all'attività espletata ed alla complessità della controversia.

PQM

Rigetta l'appello avverso la sentenza n. 3399/2014 del Tribunale di Milano.



Condanna l'appellante al pagamento delle spese del grado in favore dell'appellata che liquida nell'importo di € 3.300 oltre alle spese generali ed agli accessori di legge.

Milano, 10.1.2018

Il Giudice Ausiliario relatore
Dr. Corrado Gioacchini

Il Presidente
Dr. Giovanni Picciau

