

N. 4029/2019



**TRIBUNALE DI TRANI**  
**SEZIONE LAVORO**

In persona del Giudice Dott.ssa Angela Arbore, all'udienza odierna, udita la discussione, ha emesso la seguente

**SENTENZA**

NELLA CONTROVERSIA DI LAVORO ISCRITTA IN R.G. CON IL NUMERO SOPRA INDICATO

**TRA**

██████████ rappresentato e difeso dall'avv.to ██████████,  
come da procura in atti e da

**RICORRENTE**

**E**

██████████ assistito e difeso dall'avv. ██████████  
██████████ e da avv. ██████████

**CONVENUTO**

**RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso ex. art. 414 c.p.c. depositato in data 20.06.2019 il Sig. ██████████ adiva il Tribunale del Lavoro di Trani convenendo in giudizio la Società ██████████, esponendo quanto di seguito.

**I fatti di causa**

Il ricorrente ha lavorato alle dipendenze della società ██████████, senza soluzione di continuità, dal 12.11.2013 al 05.01.2017, svolgendo le mansioni di impiegato amministrativo full time, con inquadramento nel V Livello del CCNL Metalmeccanici – Artigiani e a far data dal

06.01.2017 e sino al 31.10.2018 il sig. [REDACTED] ha lavorato, senza soluzione di continuità, alle dipendenze della società [REDACTED], [REDACTED], svolgendo la medesima mansione di impiegato amministrativo full time, con inquadramento nel V Livello del CCNL Metalmeccanici –Artigiani.

Dalle verifiche effettuate da parte ricorrente presso il Centro Territoriale per l'Impiego di Bisceglie, come da attestazione di comunicazioni obbligatorie rilasciata il 03.12.2018, il Sig. [REDACTED] risultava essere stato assunto per i periodi di seguito riportati: contratto a tempo determinato dal 12.11.2013 all'11.11.2014, prorogato fino all'11.11.2015, con la [REDACTED] s.a.s. [REDACTED]; contratto a tempo determinato dal 03.02.2016 al 29.07.2016, prorogato fino al 31.01.2017 e cessato anticipatamente in data 05.01.2017, con la [REDACTED] s.a.s. [REDACTED]; contratto a tempo determinato dal 06.01.2017 al 31.03.2017, prorogato inizialmente sino al 31.12.2017 e poi nuovamente sino al 31.03.2018 e al 31.07.2018, con la [REDACTED] s.r.l.; contratto a tempo determinato dal 29.08.2018 al 31.10.2018, con la [REDACTED] s.r.l.;

Nella fattispecie in esame si verificava una cessione di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., dalla [REDACTED] s.a.s. [REDACTED] alla [REDACTED] s.r.l. che comportava il solo mutamento della titolarità, rimanendo immutato il luogo di lavoro, l'oggetto sociale, il personale e l'asset proprietario (i soci amministratori della s.r.l. sono identici ai soci accomandatari della s.a.s.), come si evince dalle visure camerali.

Pertanto, il rapporto di lavoro del sig. [REDACTED] si svolgeva senza soluzione di continuità dal 12.11.2013 al 31.10.2018, con alcuni periodi non coperti da regolare assunzione, nel passaggio tra le due società innanzi meglio specificate, con la conseguenza che lo stesso conservava nei confronti della [REDACTED] s.r.l. i diritti acquisiti (anzianità di servizio, tfr, trattamento economico, rivendicazioni in diritto) nell'ambito del precedente rapporto di lavoro intercorso con la società [REDACTED] s.a.s. [REDACTED];

Con Racc. A/R del 22.12.2018, il sig. ██████ impugnava ad ogni effetto di legge e di contratto collettivo, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), i contratti di lavoro a tempo determinato per carenza di forma scritta, per mancanza di adeguata motivazione all'apposizione dei termini e per superamento del periodo massimo, comprensivo di proroghe, previsto dall'art. 4 del D.lgs. n. 368/2001 (disciplina applicabile *ratione temporis*) in 36 mesi. Il ricorrente chiedeva, inoltre, la trasformazione dei rapporti a termine intercorsi tra le parti in un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'inizio, o in subordine sin dalla data del superamento della durata massima prevista per legge, con contestale richiesta ad essere reintegrato nel posto di lavoro, mettendo a disposizione sin da subito la propria prestazione lavorativa.

Con nota di riscontro del 21.01.2019 la società convenuta prendeva posizione anche in merito ai rapporti a termine intercorsi con la precedente società affermando che era intercorso tra le parti un rapporto di lavoro subordinato previa sottoscrizione di regolari contratti a tempo determinato.

In data 16.05.2018, nell'ambito del rapporto contrattuale intercorso tra la ██████ s.a.s. ed il ricorrente dal 02.02.2016 al 05.01.2017, il sig. ██████, in qualità di amministratore e socio accomandatario della società ██████ s.a.s. ██████, faceva sottoscrivere al ricorrente un verbale di conciliazione. Altrettanto avveniva in data 08.08.2018, il medesimo sig. ██████, questa volta in qualità di socio amministratore della ██████ s.r.l., per il periodo di lavoro dal 06.01.2017 al 31.07.2018.

Solo a distanza di mesi, e una volta cessato il rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta, il ricorrente richiedeva all'organizzazione sindacale una copia dei verbali sottoscritti in data 16.05.2018 e 08.08.2018, aventi ad oggetto rinunzie e transazioni di diritti

del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi;

Con Racc. A/R del 22.12.2018, il ricorrente impugnava, ai sensi dell'art. 2113 c.c., il verbale di conciliazione sindacale sottoscritto in data 16.05.2018 in quanto nessuna opera di assistenza era stata allo stesso fornita dal sindacalista e poiché nessun mandato era stato mai conferito per una conciliazione avente ad oggetto rinunzie e transazioni di crediti di lavoro;

Con ulteriore Racc. A/R del 22.12.2018, il sig. ████████ impugnava, ai sensi dell'art. 2113 c.c., anche il verbale di conciliazione sindacale sottoscritto in data 08.08.2018 per le medesime motivazioni di cui sopra.

A conseguenza della situazione sin ora delineatasi parte ricorrente formulava le seguenti richieste: accertare e dichiarare che nella fattispecie in esame il ricorrente è stato occupato, senza soluzione di continuità, dal 12.11.2013 al 31.10.2018, presso un medesimo datore, con le medesime mansioni e con contratti identici; di conseguenza dichiarare responsabile la società convenuta, ai sensi dell'art. 2112 c.c., in merito, anche, ai rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati, in epoca anteriore alla cessione di azienda, con la ██████████ s.a.s.; nel merito, accertare e dichiarare la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra il ricorrente e la ██████████ s.a.s. e tra il ricorrente e la ██████████ s.r.l., per carenza di forma scritta e per frode alla legge ai sensi dell'art. 1344 c.c.; di conseguenza, dichiarare che l'apposta clausola di apposizione del termine non produce nessun effetto nei confronti del ricorrente con la conseguenza che il contratto di lavoro debba considerarsi a tempo indeterminato a far data dal 12.11.2013 (data di inizio della prestazione lavorativa); condannare la ██████████ s.r.l. a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso, ai sensi dell'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010, un'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari alla misura massima di 12 mensilità, o di quella minore che sarà

ritenuta di giustizia, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.483,80, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; in subordine, accertare e dichiarare che nel caso di specie sono state effettuate due assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità (la prima dal 03.02.2016 al 05.01.2017 e la seconda dal 06.01.2017 al 31.07.2018) in violazione dell'art. 5, comma 4, del D.lgs. n. 368/2001; di conseguenza, dichiarare la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato a far data dal 03.02.2016; condannare la ██████████ s.r.l. a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso, ai sensi dell'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010, un'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari alla misura massima di 12 mensilità, o di quella minore che sarà ritenuta di giustizia, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.483,80, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; in estremo subordine, nella denegata e remota ipotesi in cui il Giudicante non ritenga nulli i contratti a termine per carenza di forma scritta e frode alla legge e non ritenga violato l'art. 5, comma 4, del D.lgs. n. 368/2001, accertare e dichiarare che, comunque, nella fattispecie in esame gli interscambi rapporti di lavoro a tempo determinato hanno superato la durata massima prevista per legge, 36 mesi in caso di applicazione della normativa di cui all'art. 5, comma 4 bis del D. Lgs. n. 368/2001 o 24 mesi in caso di applicazione dell'art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015; di conseguenza, dichiarare la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato a far data dal 23.03.2017, ex art. art. 5, comma 4 bis, del D. Lgs. n. 368/2001, o dal 03.02.2018, ex art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015; condannare la ██████████ ██████████ s.r.l. a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso un'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari alla misura massima di 12 mensilità, o di quella minore che sarà ritenuta di giustizia, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.483,80, oltre interessi legali

e rivalutazione monetaria; ancora in estremo subordine, nella denegata e remota ipotesi in cui il Giudicante non ritenga il rapporto di lavoro svolto nei confronti del medesimo datore di lavoro, nella successione dalla [REDACTED] s.a.s. alla [REDACTED] s.r.l., accertare e dichiarare che la seconda proroga del contratto a termine intercorso tra le parti, con decorrenza dal 06.01.2017, è carente di forma scritta e priva di causale ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015; di conseguenza: a) dichiarare la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato a far data dal 06.01.2018; condannare la [REDACTED] s.r.l. a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso un'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari alla misura massima di 12 mensilità, o di quella minore che sarà ritenuta di giustizia, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.483,80, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; sempre in estremo subordine, accertare e dichiarare che il rinnovo del contratto a termine intercorso tra le parti, con decorrenza dal 29.08.2018 al 31.10.2018, è carente di forma scritta e privo di causale ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015; di conseguenza dichiarare la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato a far data dal 29.08.2018; condannare la [REDACTED] s.r.l. a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso un'indennità risarcitoria; accertare e dichiarare l'invalidità e/o annullabilità dei verbali di conciliazione in sede sindacale, sottoscritti in data 16.05.2018 tra il ricorrente e la [REDACTED] [REDACTED] s.a.s. ed in data 08.08.2018 tra il ricorrente e la società convenuta, innanzi alla Camera Sindacale Comunale UIL di Trani, per i motivi ampiamente esposti al punto n. 3 del presente ricorso ;Il tutto con vittoria di compensi e spese di causa, da distrarsi in favore del sottoscritto pro-curatore che si dichiara anticipatario.

Nell' odierno giudizio, costituitasi in giudizio, la Società [REDACTED] S.r.l. eccepeva la nullità ed inammissibilità dell'atto introduttivo in ordine alle domande formulate in ricorso.

All' odierna udienza la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo.

**Il ricorso è parzialmente fondato per i motivi di seguito riportati:**

1. In via preliminare va chiarita la responsabilità e legittimazione passiva della [REDACTED] s.r.l., ai sensi dell'art. 2112 c.c., in merito ai rapporti a termine intercorsi tra il ricorrente e la società cedente.

Il sig. [REDACTED] prestava, nel periodo che va da Novembre 2013 ad Ottobre 2018, la sua attività lavorativa alle dipendenze di due società la [REDACTED] s.a.s. e la [REDACTED] S.r.l., le quali seppur giuridicamente differenti erano, di fatto, identiche. Questo risulta comprovato dalla documentazione prodotta da parte ricorrente: difatti come riportato nella visura camerale, con atto del 23.02.2017, depositato e protocollato presso il Registro delle Imprese di Bari in data 08.03.2017, la [REDACTED] s.a.s. cedeva la propria azienda alla [REDACTED] s.r.l., attraverso un trasferimento d'azienda.

Dalla documentazione è possibile evincere che tale c.d. trasferimento d'azienda comportava la sola modifica nella denominazione della società datoriale, rimanendo del tutto immutata l'organizzazione aziendale e l'assetto proprietario (dalle visure di entrambe le società emerge che gli amministratori sono il sig. [REDACTED] ed il sig. [REDACTED]).

A suffragare tale tesi, si evidenzia che la [REDACTED] s.r.l. svolgeva la medesima attività (manutenzione, assistenza, vendita ed assemblaggio di ascensori e montacarichi), impiegava lo stesso personale ed utilizzava i medesimi beni aziendali della società [REDACTED] s.a.s. [REDACTED]. La prestazione lavorativa del ricorrente è sempre stata espletata sotto il controllo e la direzione dei fratelli [REDACTED], ed esercitata nei medesimi luoghi di lavoro. Da ciò deriva che il sig. [REDACTED] è stato

occupato, senza soluzione di continuità, dal 12.11.2013 al 31.10.2018, presso il medesimo datore di lavoro, con le medesime mansioni e con contratti identici.

Tali aspetti risultano scevri da contestazione alcuna da parte della resistente.

Ai sensi dell'art. 2112 del c.c.: *"In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano"*, da tanto ne deriva che, nel caso di trasferimento di azienda o di un suo ramo, nel giudizio promosso dal lavoratore, sussiste la legittimazione passiva del cedente la cui posizione, in tema di responsabilità, non è inscindibile da quella del cessionario, che, tuttavia, può essere chiamato in causa dal cedente, in quanto soggetto effettivamente e direttamente obbligato alla prestazione pretesa dal lavoratore, con effetto di estensione automatica della domanda nei suoi confronti (Cass. , sez. lavoro, ordinanza n. 11420 del 11 maggio 2018).

Risulta, dunque, quanto mai evidente che parte ricorrente, applicando la disciplina di cui all'art.2112 c.c., ha giustamente adito la società ██████████ S.r.l., in quando anch'essa è legittimata passivamente per gli eventuali crediti che dovessero essere riconosciuti al lavoratore.

2. Appaiono, inoltre, più che condivisibili le argomentazioni dedotte da parte ricorrente in merito al rapporto lavorativo intercorso fra il Sig. ████████ e la Società dapprima ██████████ ██████████ s.a.s. e successivamente ██████████ S.r.l.

Accedendo all' opzione applicativa invocata dallo stesso ricorrente anche in sede di note conclusionali va osservato quanto segue.

L'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015, per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato, così recita: *"Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti*



*condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.*

Dunque, nel caso di specie, il contratto di lavoro è stato inizialmente stipulato dal 12.11.2013 all'11.11.2014, prorogato poi per un ulteriore anno sino all'11.11.2015. La seconda proroga avvenuta nel 2015 non veniva giustificata secondo le previsioni di legge in vigore all'epoca del rinnovo.

Tale circostanza è stata poi reiterata nei successivi rinnovi di contratto, per i quali si prevedeva la condizione di cui all'art. 19 D. Lgs. 81/2015.

La disposizione in esame prevede che il contratto di lavoro a tempo determinato venga stipulato in maniera a-causale per i primi dodici mesi, mentre è prevista una possibile proroga di altri dodici mesi, solo laddove sussista almeno una delle seguenti circostanze: esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse ad incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La prima di queste due ipotesi riguarda situazioni estranee all'ordinaria attività di impresa, facendo riferimento al concetto di eccezionalità (si pensi al caso di infortuni o maternità), nella seconda ipotesi si fa, invece, riferimento, ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dunque ad una eccezionalità sopravvenuta. Entrambe le ipotesi riguardano situazioni estranee all'ordinaria attività. Tale ragionamento ha valenza nell'ipotesi in cui la stipula del contratto avvenga con lo stesso datore di lavoro, lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni.

Tale principio, vincolante per il datore di lavoro, è da tempo confermato dalla Suprema Corte che ha statuito il seguente principio di diritto relativamente alla previgente disciplina,

ma certamente utilmente ancora invocabile : *“l'apposizione del termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 1 del D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, si da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive che la stessa sia chiamata a realizzare e l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa. Spetta al Giudice di merito accertare la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento, ritualmente acquisito in processo, idoneo a dar riscontro alle ragioni specificatamente indicate con atto scritto ai fini dell'assunzione a termine, ivi compresi gli accordi collettivi intervenuti fra le parti sociali e richiamati nel contratto costitutivo del rapporto”* (v. Cass. Sez. Lavoro n. 24479/2011; Cass. Civ. Sez. Lavoro n. 10033/2010).

3. Nel caso in esame, il Sig. [REDACTED] quindi è stato assunto: a) dalla [REDACTED] s.a.s. di [REDACTED] con e la [REDACTED] S.r.l. con due contratti a tempo determinato: uno decorrente dal 12.11.2013 all'11.11.2014 e prorogato fino all'11.11.2015, l'altro decorrente dal 03.02.2016 al 29.07.2016 e prorogato fino al 31.01.2017 con cessazione anticipata in data 05.01.2017; b) dalla [REDACTED] s.r.l. con due contratti a tempo determinato: uno decorrente dal 06.01.2017 al 31.03.2017 e prorogato inizialmente sino al 31.12.2017 e poi nuovamente sino al 31.03.2018 e al 31.07.2018, l'altro decorrente dal 29.08.2018 al 31.10.2018

Ebbene, appare evidente che la reiterata stipulazione dei contratti a termine operata dalla società convenuta ha eluso l'imperativo principio generale secondo cui il rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 19 d.lgs, cit , non doveva superare i ventiquattro mesi complessivi comprensivi di proroghe e rinnovi che, nel caso di specie, è stata ampiamente superata, tanto è vero che il lavoratore è stato assunto per un totale complessivo di 56 mesi.

Va anche considerato oltre a quanto su argomentato in ordine alla mancanza di valida causale, la mancanza di prova della forma scritta, atteso che i c.d. modelli Unilav di assunzione e proroga (peraltro solo alcuni risultano firmati per consegna dal [REDACTED]) prodotti dal convenuta non costituiscono in alcun modo un atto equipollente al contratto di lavoro scritto.

Per l'effetto di quanto sin ora esposto deriva un'automatica conversione dal contratto di lavoro a tempo determinato al contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 03.06.2016.

Va a questo punto esaminata la dedotta annullabilità dei due verbali di conciliazione stipulati dal ricorrente .

Ai sensi dell'art. 2113 c.c. è espressamente previsto che gli stessi siano impugnabili nel termine di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione. Tuttavia, l'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. esclude espressamente l'impugnabilità della conciliazione avvenuta ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., ovvero in sede sindacale.

Pertanto le conciliazioni sindacali godono della garanzia di inoppugnabilità soltanto se le stesse avvengono presso le sedi e con le modalità previste nei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Sotto il profilo sostanziale, richiamando l'orientamento della giurisprudenza consolidata, si afferma che requisito essenziale della conciliazione in sede sindacale è che via sia l'effettiva

assistenza da parte dell'associazione sindacale del lavoratore; ciò al fine di fornire al dipendente, parte debole della transazione, un quadro chiaro ed esaustivo del contenuto e delle conseguenze delle rinunce formalizzate attraverso l'accordo conciliativo.

Parte resistente, a sostegno della propria tesi difensiva, non provvedeva a depositare copia del mandato con il quale il lavoratore conferiva espressamente di farsi rappresentare dal sindacalista sig. ██████████, nella qualità di Segretario della UIL di Trani, a rappresentarlo ed assisterlo per la sottoscrizione del verbale.

Inoltre, l'oggetto della conciliazione è del tutto generico, come è altrettanto generica e sintetica la rinuncia da parte del lavoratore senza ottenere al-cunché in cambio dal datore di lavoro (non ci sono delle reciproche concessioni fatte per prevenire una lite), il quale si obbliga soltanto a corrispondere il TFR e le spettanze di fine rapporto di lavoro al sig. ██████.

La prima conciliazione, essendo avvenuta in costanza di rapporto di lavoro, è stata impugnata con Racc. A/R del 22.12.2018 cioè entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, da qualificare per quanto fin qui detto come unico e continuo, intercorso tra le parti dal 03.02.2016 al 31.07.2018.

Tale circostanza rende nullo il verbale di conciliazione del 16.5. così come quello dell' 08.08.2018 e per l'effetto anche le rinunce e le transazioni di cui agli atti sottoscritti.

**4. Acclarata la legittimità della pretese del ricorrente** ,in definitiva, in riferimento alle conseguenze patrimoniali derivanti dall'illegittima apposizione del termine, il comma 5 dell'art. 32 della L. n. 183/2010 n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) prevede un risarcimento del danno in favore del lavoratore pari ad un indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della L. n. 604/1966 come integrati dall'art. 30, co.3, della L. n. 183/2010.

Nel caso di specie è opportuno riconoscere al ricorrente un'indennità risarcitoria pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Né sussiste alcuna decadenza nell'impugnativa dello stesso.

5. L'articolo 28 co. 1 del d.lgs. 81/2015, così come modificato da d.l. 87/2018, dispone che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire *“entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto”*. In base al successivo art. 39 co. 1, anche nel caso del contratto di somministrazione sussiste l'onere di impugnazione, a pena di decadenza, nei termini di cui all'art. 6 legge 604/1966 (60 giorni), decorrente dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Sul punto si è sviluppato un dibattito, anche giurisprudenziale, che riguarda il caso di successione di più contratti a tempo determinato: in questa ipotesi, la tesi più estensiva, emersa all'indomani dell'introduzione del termine di decadenza per l'impugnativa dei contratti a termine, è incentrata in particolare sul c.d. *metus*, cioè il timore del lavoratore, tipico dei rapporti senza stabilità, di avanzare una rivendicazione nei confronti del datore di lavoro e pregiudicare così la possibilità di un rinnovo del rapporto o di una stabilizzazione dello stesso. Per tali evidenti ragioni, secondo la tesi in esame, il lavoratore normalmente non impugna il singolo contratto a tempo determinato nel caso in cui lo stesso sia rinnovato prima dello spirare del termine utile per l'impugnativa, oppure procede con l'impugnazione solo negli ultimi giorni utili, quando oramai è quasi certo che il rapporto non proseguirà.

Questa tesi è stata ancora da ultimo richiamata dal Tribunale del Lavoro di Siena con la sentenza n. 63 dell'11.1.2019, secondo la quale *“in caso di successione di rapporti di lavoro a termine, l'imposizione di termini decadenziali per l'impugnazione di ogni singola frazione di lavoro a termine alle dipendenze del medesimo datore di lavoro non può legittimamente attagliarsi al lavoratore, indotto assai ragionevolmente a non impugnare nell'attesa di un*

*possibile rinnovo contrattuale, magari a tempo indeterminato”.*

Nel presente giudizio, è evidente che il ricorrente aveva rispettato i termini previsti ex lege per l'impugnazione del contratto a termine. Tanto è documentalmente provato in quanto, con racc. a/r del 22.12.2018, a firma dell'Avv. ██████████, impugnava l'ultimo contratto a termine, in tal modo estendendo la domanda a tutti i contratti i quali peraltro sono privi di forma scritta come già evidenziato.

6. Per le suddette ragioni, il ricorso deve essere parzialmente accolto, nei termini come da dispositivo.

Le spese seguono la soccombenza, nella misura come da dispositivo.

**P.Q.M.**

**Il Tribunale di Trani – Giudice monocratico del lavoro**

**Definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da ██████████  
██████████, con ricorso depositato il 20/06/2019, nei confronti di  
██████████ S.R.L., così provvede:**

-dichiara che tra le parti sussiste rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 03.02.2016; condanna la ██████████ s.r.l., a riassumere in servizio il ricorrente con mansioni equivalenti a quelle in precedenza espletate e a corrispondere allo stesso, ai sensi dell'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010, un'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 6 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.483,80, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;

CONDANNA LA RESISTENTE ALLA RIFUSIONE DELLE SPESE PROCESSUALI LIQUIDATE IN E 2800,00, OLTRE ONERI ACCESSORI DI LEGGE DA ATTRIBUIRSI AL PROCURATORE ANTISTATARIO.

Così deciso in Trani, il 29/03/2021

**Il Giudice del Lavoro**

Dott.ssa Angela Arbore

