

RG [redacted] 2016

Tribunale di Mantova
VERBALE D'UDIENZA

[redacted] con l'avv. RIVIERA GIOVANNA

Contro

[redacted] con l'avvocato [redacted]
[redacted]

Successivamente oggi [redacted] 2017 sono comparsi l'avv. [redacted] in sost avv. [redacted]
e l'avv. Riviera che discutono la causa riportandosi ai rispettivi scritti difensivi ed
insistendo per l'accoglimento delle conclusioni.

Il Giudice si ritira in camera di consiglio

Alle ore 10,19 , terminata la camera di consiglio, il giudice decide la causa dando
immediata lettura del dispositivo e della contestuale motivazione



Rg [redacted] 16



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MANTOVA

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del [redacted] 2017

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

ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente:

SENTENZA

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con domanda depositata in data 1.8.2016

da

[redacted] rappresentata e difesa dall'avv. G. Riviera

- *ricorrente* -

contro

[redacted] rappresentata e difesa dall'avv. [redacted]

- *convenuta* -

CONCLUSIONI

PER LA PARTE RICORRENTE

Nel merito

In via principale

-Accertare e conseguentemente dichiarare, per le motivazioni come sopra tutte esposte, la natura discriminatoria della illegittima risoluzione del rapporto di lavoro stante la mancata stabilizzazione, posta in essere dalla [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, nei confronti della signora [redacted] a far data dal 01.12.2015 e per l'effetto, condannare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 L. n. 300/1970, [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla



stabilizzazione del rapporto di lavoro con la signora [redacted] tramite l'instaurazione sempre a far data dal 01.12.2015 di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansione di magazziniere, V° Livello CCNL Logisitica, Trasporto Merci e Spedizioni oltre alla corresponsione del risarcimento del danno da quantificarsi nella misura di n. 5 mensilita di retribuzione globale di fatto unitamente alla corresponsione del maggior danno dovuto, da intendersi nel caso de quo, nella corresponsione delle retribuzioni e nel versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a far data sempre dal 01.12.2015 sino alla pronunzia della sentenza, oltre ad interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del credito e sino al saldo del dovuto.

In via subordinata

-Nella denegata e non creduta ipotesi, di mancato accoglimento delle conclusioni come rassegnate nel merito, in via principale, si insiste affinché l'Ill.mo Tribunale adito, voglia accertare e conseguentemente dichiarare, per le motivazioni come sopra tutte esposte, l'illegittima risoluzione del contratto a tempo determinato siglato fra la ricorrente e la [redacted] in persona del legale rappresentante protempore, stante la mancata stabilizzazione del prefato rapporto di lavoro e per l'effetto, condannare la [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, ex art. 32 comma 5° L. n. 183/2010, come novellata, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro con la signora [redacted] tramite l'instaurazione sempre a far data dal 01.12.2015 di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansione di magazziniere, V° Livello CCNL Logisitica, Trasporto Merci e Spedizioni oltre alla corresponsione del risarcimento del danno da quantificarsi nella misura massima di n. 12 mensilita di retribuzione globale di fatto e nel versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, ovvero nella maggior o minor somma che risulterà di giustizia in corso di causa, oltre ad interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del credito e sino al saldo del dovuto.

In via ulteriormente subordinata

-Nella denegata ed assolutamente non creduta ipotesi di mancato accoglimento delle conclusioni come rassegnate nel merito, in via principale ed in via subordinate, si insiste affinché l'Ill.mo Tribunale adito, voglia accertare e conseguentemente dichiarare, per le motivazioni come sopra tutte esposte, l'inadempimento contrattuale di non scarsa rilevanza posto in essere dalla dalla [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, nei confronti della signora [redacted] a far data dal 01.12.2015 stante il mancato rispetto della clausola di stabilizzazione unitamente al diritto di precedenza e preferenza e per l'effetto, condannare ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 1218, 2043 e 2932 c.c. la [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla



stabilizzazione del rapporto di lavoro con la signora [REDACTED] tramite l'instaurazione sempre a far data dal 01.12.2015 di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansione di magazziniere, V° Livello CCNL Logisitica, Trasporto Merci e Spedizioni oltre alla corresponsione a favore della signora [REDACTED] del risarcimento di tutti i danni patiti e patendi, da quantificarsi ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 1223 e ss. c.c., nel lucro cessante rappresentato nel caso de quo, nella corresponsione delle retribuzioni e nel versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a far data sempre dal 01.12.2015 sino alla pronunzia della sentenza, oltre ad interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del credito e sino al saldo del dovuto.

In via ulteriormente e gradatamente subordinata

-Nella denegata ed assolutamente non creduta ipotesi di mancato accoglimento delle conclusioni come rassegnate nel merito, in via principale, in via subordinata ed in via ulteriormente subordinata, si insiste affinché l'Ill.mo Tribunale adito, voglia accertare e conseguentemente dichiarare, per le motivazioni come sopra tutte esposte, l'illegittimità della condotta posta in essere dalla dalla [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro-tempore, per violazione del principio di correttezza e buona fede nei confronti della signora [REDACTED] a far data dal 01.12.2015 stante il mancato rispetto della clausola di stabilizzazione unitamente al diritto di precedenza e preferenza e per l'effetto, condannare ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 1175, 1375, 1218, e 2932 c.c. [REDACTED]

[REDACTED] in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro con la signora [REDACTED] tramite l'instaurazione sempre a far data dal 01.12.2015 di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansione di magazziniere, V° Livello CCNL Logisitica, Trasporto Merci e Spedizioni oltre alla corresponsione a favore della signora [REDACTED], del risarcimento di tutti i danni patiti e patendi, da quantificarsi ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 1223 e ss. c.c., nel lucro cessante rappresentato nel caso de quo, nella corresponsione delle retribuzioni e nel versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a far data sempre dal 01.12.2015 sino alla pronunzia della sentenza, oltre ad interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del credito e sino al saldo del dovuto.

In ogni caso con vittoria di spese, diritti ed onorari oltre ad Iva e Cpa come per legge.

Il presente procuratore chiede che le proprie competenze e spese legali vengano preliminarmente distratte dal risarcimento del danno riconosciuto a favore della ricorrente e pagate direttamente al medesimo procuratore antistatario costituitosi in giudizio.

PER LA PARTE CONVENUTA



- 1) In via preliminare, si chiede dichiarare l'incompetenza per territorio del Tribunale di Mantova, per essere competente il Tribunale di [redacted] in funzione del giudice del lavoro, in forza della clausola derogativa esclusiva della competenza prevista dalle parti nel contratto di lavoro;
- 2) In via preliminare e subordinata, si chiede dichiarare l'incompetenza per territorio del Tribunale di Mantova, per essere competente il Tribunale di [redacted] in funzione del giudice del lavoro, in quanto rientra nel distretto in cui la [redacted] ha la sede aziendale, dove si è concluso il contratto di lavoro;
- 3) Nel merito, si chiede rigettare il ricorso perché nullo per violazione dell'art. 414 c.p.c. per aver omesso circostanze in fatto ed in diritto rilevanti ai fini della decisione;
- 4) Nel merito, in via gradata, si chiede rigettare il ricorso e le domande ivi contenute, perché infondato e non provato sia in fatto che in diritto;
- 5) Nel merito, in via ulteriormente gradata, accertare e dichiarare che il diritto di preferenza e di precedenza alla stabilizzazione previsto dagli accordi di prossimità, dalla Legge e dal CCNL è inapplicabile nei confronti dei lavoratori nuovi assunti con inquadramento e mansioni con 6° Livello Junior, rispetto a quei lavoratori, tra i quali la Sig. [redacted] che godono di un 5° Livello.
- 6) Il tutto con vittoria di spese, diritti ed onorari di causa con attribuzione.

ESPOSIZIONI DELLE RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 1.8.2016 [redacted] conveniva avanti al Tribunale di Mantova la [redacted] per sentire accogliere le conclusioni indicate in epigrafe

Il procuratore della ricorrente esponeva:

che in data 27.05.2015 alle ore 16.00, presso la sede territoriale della FILT CGIL di Mantova, veniva stipulata una "Ipotesi di Accordo" con il quale la convenuta si dichiarava disponibile a svolgere, in regime di subappalto dal [redacted] ed in favore della committente, tale società [redacted] i servizi di logistica presso i siti di [redacted] (MN), [redacted] (AR), [redacted] (BS) e [redacted] (PN) prima svolti da altra [redacted] rappresentata da ultimo dalla [redacted] che la [redacted] avrebbe infatti cessato ogni attività a far data dallo stesso mese di maggio 2015, per sopravvenuta insostenibilità economica dell'attività stessa, dando peraltro corso ad una procedura di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 per l'intero organico e, pertanto, prima di procedere al definitivo subentro l'odierna convenuta dichiarava, nel corpo del predetto accordo, la necessità di avviare per un "congruo periodo" una sperimentazione afferente "presunte" nuove forme di organizzazione del lavoro, con



contestuale specifica disciplina del rapporto di lavoro in deroga sia al dettato normativo che alle statuizioni del CCNL di settore;

che in detto accordo di prossimità , la sperimentazione era finalizzata a garantire l'equilibrio economico dell'attività, assicurando nel contempo il mantenimento dei posti di lavoro;

che per dar corso alla predetta sperimentazione la [REDACTED] dichiarava di aver necessità di assumere a termine un numero consistente di lavoratori, che avrebbero potuto essere stabilizzati solo in caso di esito positivo della sperimentazione stessa ; che la durata della sperimentazione avrebbe avuto decorrenza a far data dal 3 giugno del 2015 sino al successivo 30 novembre 2015 e che , in siffatto lasso di tempo, la convenuta aveva facoltà di assumere tutti i lavoratori precedentemente in forza presso il medesimo appalto con contratto di durata massima di sei mesi senza periodo di prova, garantendo loro il medesimo livello di inquadramento che avevano nel precedente rapporto di lavoro;

che nell'accordo di maggio si legge inoltre che "la [REDACTED] si impegna in caso di prosecuzione dell'attività dopo il semester di sperimentazione , fatte salve le condizioni economiche avverse e non prevedibili alla massima stabilizzazione possibile dei lavoratori a tempo indeterminate , " fermo restando il diritto di precedenza riconosciuto dalla legge" e che al termine del periodo di sperimentazione e comunque entro il mese di dicembre 2015 le parti si sarebbero incontrate per valutare la possibilità di proseguire le attività di logistica nei siti e, conseguentemente di stabilizzare nella misura massima possibile i lavoratori assunti a termine ;

che la ricorrente era stata precedentemente in forze (a far data dal 13.10.2010) presso le altre società succedutesi tutte senza soluzione di continuità , in esecuzione del medesimo contratto di appalto e presso la stessa unità locale di [REDACTED] , per lo svolgimento delle stesse identiche mansioni di magazziniere (da ultimo con inquadramento al V livello);

che tanto la proposta di assunzione, quanto il contratto a tempo determinato con termine al 30.11.2015 sottoscritti dalla ricorrente e dalla società convenuta facevano piu' volte riferimento all'accordo sindacale del 27.5.2015 che andava ad integrare espressamente il CCNL Trasporti e logistica ;

che come da impegni assunti , le parti si sono nuovamente incontrate in data 30.11.2015 e la società ha rappresentato alle OOSS l'esigenza di prorogare la sperimentazione per poter consolidare la valutazione di sostenibilità dell'attività economica e le OOSS hanno dato la loro disponibilità , rinnovando l'appello alla società a farsi carico della salvaguardia dei livelli occupazionali ;

che nel nuovo accordo siglato in data 30.11.2015 la sperimentazione è stata prorogata per un ulteriore semestre a decorrere dal 1.12.15 e la società " , fermo restando la cessazione al 30



novembre 2015 dei rapporti di lavoro a termine proporrà in via preferenziale ai lavoratori l'assunzione a tempo indeterminate con l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci spedizione e del presente accordo sindacale a decorrere dal 1 dicembre 2015 " ;

che in assoluto spregio agli accordi intercorsi fra la società datrice di lavoro e le OO.SS. territoriali e le RSA, come debitamente trasfusi negli accordi di prossimità del 27.05.2015 e del successivo 30.11.2015, il rapporto di lavoro della ricorrente anziché stabilizzarsi e quindi trasformarsi in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 01.12.2015, si concludeva definitivamente proprio in data 30.11.2015, senza ulteriore comunicazione di parte avversa;

che la illegittima risoluzione del rapporto veniva impugnata dalla lavoratrice;

che in sede di tavolo sindacale , si appurava che già nel mese di novembre 2017 la convenuta aveva assunto nuovi dipendenti per lo svolgimento delle mansioni di magazziniere presso le unità produttive oggetto di accordo di prossimità , che tutti i prestatori assunti a termine nel mese di Maggio 2015 in attuazione dell'accordo di prossimità (ad eccezione di quelli che avevano manifestato il proprio disinteresse alla prosecuzione del rapporto di lavoro) erano stati stabilizzati a mezzo della stipula di un nuovo e distinto contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 01.12.2015 ;

che quindi solo la ricorrente si è vista negare , ingiustamente e con atteggiamento palesemente discriminatorio, il diritto alla salvaguardia ed al mantenimento del proprio posto di lavoro.

Tanto premesso procedeva ad indicare e ad esaminare i nominativi dei lavoratori a termine stabilizzati o assunti ex novo dalla convenuta, estrapolati dalla documentazione prodotta e ottenuta grazie ad una richiesta di accesso agli atti presso INAIL, INPS e Centro per l'impiego di [REDACTED]

In punto di diritto , dopo aver a lungo disquisito in ordine alla efficacia vincolante degli accordi di prossimità, eccepiva con ampie e argomentate motivazioni la violazione del diritto della ricorrente alla stabilizzazione e/o all'assunzione con contratto a tempo indeterminate con diritto di precedenza rispetto alle altre e successive assunzioni verificatesi dopo il 3.6.2015 , a far data dal successivo 1.12.2015 e quindi in occasione della scadenza del primo contratto di prossimità aziendale siglato

Deduceva che la condotta attuata dalla convenuta nei confronti della ricorrente, concretizzatasi nel mancato rispetto degli accordi di prossimità del 27.5.2015 e del 30.11.2015 e materializzatasi nella mancato trasformazione del rapporto a tempo determinate in un rapporto a tempo indeterminate integra gli estremi dell'inadempimento contrattuale , è palesemente



discriminatoria e , comunque, contraria ai principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto,

Reclamava , quindi, con ampie e argomentate motivazioni giuridiche , il diritto della ricorrente alla stabilizzazione del rapporto di lavoro unitamente al risarcimento di tutti i danni patiti e patienti per effetto dell'illegittima condotta imprenditoriale e concludeva come sopra riportato Si costituiva ritualmente la società convenuta eccependo preliminarmente l'incompetenza territoriale del giudice adito sia per espressa previsione contrattuale mediante una clausola derogativa , sia per applicazione di legge, posto che la sede legale della società convenuta si trova a [redacted] , ossia nel luogo in cui è stato concluso il contratto di lavoro e ove si accentrano di fatto i poteri di direzione ed amministrazione dell'azienda medesima

Il procuratore della convenuta eccepiva di seguito la nullità del ricorso introduttivo rilevando che la ricorrente si è limitata ad una generica esposizione delle circostanze di fatto , che il *petitum* risulta assolutamente inammissibile, improcedibile, contraddittorio, incerto, confuso, lacunoso , che sono state svolte domande assolutamente diverse che non possono convivere e che non è dato comprendere i motivi di diritto, in quanto risulta del tutto omesso il richiamo a norme di diritto sulle quali fondare le domande,

Nel merito deduceva che la società convenuta ha pienamente rispettato gli accordi di prossimità stipulati ai sensi dell' art.8 della L. n.148/11 in quanto ha provveduto a stabilizzare con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 1 dicembre 2015 il maggior numero possibile dei lavoratori compatibilmente con le esigenze produttive ed economiche aziendali , con la conseguenza che non risulta violato l'art. 8 del D.L. n. 138/2011. Precisava che tutte le nuove assunzioni hanno un inquadramento e mansioni con 6° Livello Junior mentre la Sig. [redacted] grazie anche agli accordi sindacali che garantivano ai lavoratori assunti il medesimo livello di inquadramento contrattuale che avevano in relazione al precedente rapporto di lavoro, gode di un 5° Livello ben diverso da quello dei dipendenti assunti. ([redacted] ecc.)

Deduceva che il numero di lavoratori da assumere, la qualifica e la retribuzione devono essere armonizzabili con l'organizzazione d'impresa, soprattutto nel caso come quello di specie dove la ditta neo aggiudicataria abbia manifestato esigenze tecnico-organizzative improntate al contenimento dei costi del personale; che la *ratio* generale dell'accordo sindacale ha posto l'attenzione, tra l'altro, anche alle esigenze aziendali e che, per questo non si può prescindere dalla necessità di assumere lavoratori che rispecchino le reali esigenze tecnico-organizzative aziendali; che nel caso di specie la [redacted] aveva esigenza di manovali di magazzino per svolgere attività semplici e non operai che svolgessero lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali, con la conseguenza che il diritto di



precedenza potrebbe legittimamente essere invocato dalla ricorrente solamente nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di soggetti aventi le medesime mansioni, livello di inquadramento e retribuzione della stessa.

Eccepeva di seguito l'Inapplicabilità del diritto di precedenza previsto dalla Legge e , dal CCNL Trasporto e Logistica e dal contratto di subappalto in quanto il contratto a termine aveva una durata di sei mesi e le nuove assunzioni contestate dalla parte ricorrente sono avvenute tutte prima che la Sig. [REDACTED] manifestasse per iscritto la volontà di essere riassunta

Rilevava , altresì che l'art 42 bis del CCNL Trasporti Merci e Logistica (, nel caso di cambio di appalto *"L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto e a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente)* si limita a stabilire l'obbligo, per l'azienda titolare del contratto di appalto (nella specie, [REDACTED] di far inserire nel contratto di affidamento dei servizi alle società consorziate, l'obbligo dell'appaltatore subentrante [REDACTED] di accordare ai lavoratori già impiegati nell'appalto, un diritto di "preferenza" nelle assunzioni e che nel contratto di subappalto [REDACTED] non ha inserito alcuna clausola che prevedesse l'obbligo dell'appaltatore subentrante ([REDACTED]) di accordare, ai lavoratori già impiegati nell'appalto, un diritto di "preferenza" nelle assunzioni.

Sottolineava altresì che il caso di specie non è inquadrabile neppure in astratto nelle norme dettate in tema di licenziamento discriminatorio (artt. 4 l. 604/1966; art. 15 comma 1 lett. b e comma 2 l. 300/1970) atteso che il datore di lavoro non ha comminato alcun licenziamento.

Affermava in ogni caso di aderire alla giurisprudenza maggioritaria più recente che esclude la costituzione del rapporto di lavoro in forma specifica (articolo 2932 del Codice civile) ammettendo solo, in caso di provata violazione, un diritto al risarcimento del danno

Concludeva come sopra indicato

La causa , istruita mediante prova documentale e testimoniale , all'odierna udienza veniva discussa e decisa.

L'eccezione di incompetenza territoriale sollevata dalla società convenuta è infondata

L'art. 413, 2° comma, cod. proc. civ., individua fori speciali , che sono anche fori alternativi, attribuendo la competenza per territorio al giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto; si trova l'azienda; si trova una dipendenza dell'azienda alla quale è addetto il lavoratore; si trova una dipendenza dell'azienda presso la quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto



Il ricorrente è libero di scegliere tra i vari fori, dovendo soltanto dimostrare la sussistenza degli elementi della fattispecie legale di quello prescelto

La ricorrente ha legittimamente scelto il foro dalla "dipendenza dell'azienda" presso la quale prestava la propria opera al momento della fine del rapporto .

La nozione di «dipendenza dell'azienda» va intesa in senso lato, ricomprendendovi ogni nucleo decentrato di beni aziendali, anche di esigue dimensioni, che sia destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali e munito di propria individualità tecnico-economica.

L'intenzione del legislatore è, infatti, quella di favorire il radicamento della causa nel luogo della prestazione lavorativa. Sicché non può assumere rilevanza, per affermare l'insussistenza del momento di collegamento spaziale, né la circostanza che a quel nucleo siano addetti pochi lavoratori (o anche uno soltanto: Cass. 18 febbraio 2000, n. 1887) né la circostanza che i locali o le attrezzature, utilizzati dall'imprenditore, siano di proprietà di un terzo.

La «dipendenza», quindi, non si identifica necessariamente con una filiale o una succursale, potendo consistere in qualsiasi articolazione dell'impresa idonea a realizzare un fine produttivo, anche se priva di autonomia funzionale.

Orbene, dagli atti di causa risulta che la ricorrente , dal momento della sua assunzione e sino alla intervenuta scadenza del contratto a tempo determinato siglato con la [REDACTED]

[REDACTED] ha sempre e solo svolto la propria prestazione lavorativa presso la dipendenza sita in [REDACTED] (MN) , ove ovviamente le venivano impartiti gli ordini finalizzati allo svolgimento della sua mansione, atteso che è inconcepibile che il potere direttivo e di controllo sulla prestazione lavorativa fosse esercitato, come prospettato dalla convenuta, dalla sede principale posta a circa 800 km dal luogo di lavoro

Del pari sostanzialmente pacifico che la società convenuta disponesse presso il sito in provincia di Mantova di almeno un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa

Nel contratto di subappalto stipulato con la società [REDACTED] in data 30 maggio 2015 , peraltro, la [REDACTED] ha dichiarato di disporre di tutte le attrezzature e i mezzi d'opera necessari per l'esecuzione dell'appalto

Tanto basta per rigettare l'eccezione di incompetenza territoriale

Poche parole, infine , per dire che l'art. 413 , u.c. c.p.c sancisce la nullità delle clausole derogative della competenza per territorio e la giurisprudenza di legittimità è assolutamente consolidata nel ritenere detta nullità assoluta .

Pure l'eccezione di nullità del ricorso è palesemente infondata posto che nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado per mancata determinazione dell'oggetto o per mancata esposizione degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui si



fonda la domanda stessa, non è sufficiente la mancata indicazione dei corrispondenti elementi in modo formale, ma è necessario che ne sia impossibile l'individuazione attraverso l'esame complessivo dell'atto, eventualmente anche alla luce della documentazione allegata al ricorso e in questo indicata, pur se non notificata unitamente al ricorso stesso.

Dal ricorso introduttivo del presente giudizio si evince chiaramente la "causa petendi" (*in primis* violazione delle clausole contenute nell'accordo di prossimità) e "il petitum" (riconoscimento del diritto alla costituzione di un rapporto a tempo indeterminato) con la conseguenza che l'eccezione deve essere rigettata

Sgombrato il campo dalle eccezioni preliminari, non resta che valutare la fondatezza delle domande svolte dalla ricorrente

Andrà premesso che l'accordo interconfederale stipulato, in data 28 giugno 2011, da Confindustria, CGIL, CISL, UIL ha previsto la possibilità di porre in essere contratti aziendali derogatori del contratto nazionale con efficacia generale, ossia vincolanti per tutto il personale in forza e per tutte le associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, purché stipulati da organizzazioni sindacali dotate di una rappresentatività, per così dire, "qualificata", ossia "misurata" a livello sia nazionale che aziendale.

La medesima tecnica derogatoria (e con la medesima *ratio* di favorire lo sviluppo del lavoro ed il rilancio della produttività) è stata scelta dal legislatore nell'art. 8 del decreto legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, che consente a contratti aziendali o territoriali di derogare la disciplina legale e quella collettiva nazionale di fondamentali materie fino ad oggi tradizionalmente sottratte alla regolamentazione pattizia, quanto meno in senso peggiorativo dei diritti del lavoratore.

L'art. 8 della manovra finanziaria, opportunamente denominato "*sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*", rappresenta un vero punto di svolta nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, poiché affida ai soggetti più "vicini" alle parti interessate (di qui la denominazione "contrattazione collettiva di prossimità"), ossia alle organizzazioni sindacali, il compito di modulare ed adattare, attraverso intese idonee a derogare le norme di legge e del contratto collettivo, le tutele dei lavoratori negli specifici contesti produttivi e in relazione alle reali esigenze delle aziende.

Superfluo precisare che se gli accordi di prossimità hanno efficacia erga omnes, stessa efficacia spiegano nei confronti del imprenditore che li ha siglati in ordine agli impegni da esso assunti nei confronti dei lavoratori interessati dall'accordo.

E' incontrovertibile che detti accordi di prossimità fossero applicabili al rapporto per cui è causa e non solo perché richiamati in svariati punti sia della proposta di assunzione a termine che



dal contratto individuale a termine poi siglato in data 3.6.2015 fra la sig. [redacted] e la convenuta e , quindi, recepiti ,e trasfusi nel contratto individuale

Gli atti di causa e le prove assunte dimostrano inequivocabilmente che la società convenuta ha violato gli accordi di prossimità stipulati con le OOSS in data 27.5.2015 e in data 30.11.2015

Analizziamo il contenuto di detti accordi

Nel primo si legge testualmente : "La [redacted] si è dichiarata disponibile a svolgere in regime di subappalto dal [redacted] ed in favore del committente [redacted] servizi di logistica presso i siti di [redacted] (MN), [redacted] (AR), [redacted] (BS), [redacted] (PN) (...) prima di assumere in via definitiva la gestione dei servizi di logistica nei predetti siti la [redacted] ha la necessità di verificarne la sostenibilità economica sperimentando per un periodo congruo nuove forme di organizzazione del lavoro , tali da garantire l'equilibrio economico dell'attività in condizioni di mercato nell'ottica di assicurare il mantenimento dei posti di lavoro. Le organizzazioni sindacali hanno manifestato la preoccupazione per la salvaguardia dei livelli occupazionali . Per dar corso alla predetta sperimentazione la [redacted] ha necessità di assumere a termine un numero consistente di lavoratori , che potranno essere stabilizzato solo in caso di esito positivo della sperimentazione stessa (....) La [redacted] a decorrere dal 3 giugno 2015 e fino al 30 novembre 2015 potrà assumere a termine tutti i lavoratori con contratto di durata massima di 6 mesi senza periodo di prova. In accoglimento della richiesta di parte sindacale di salvaguardia dell'occupazione , la [redacted] assumerà a termine tutti i lavoratori già' impiegati nei siti (..) La [redacted] si impegna in caso di prosecuzione dell'attività dopo il semestre di sperimentazione , fatte salve le condizioni economiche avverse e non prevedibili , alla massima stabilizzazione possibile dei lavoratori a tempo indeterminato , fermo restando il diritto di precedenza riconosciuto dalla legge .Ai lavoratori assunti a termine sarà applicato il CCNL Trasporto Logistica vigente . La [redacted] garantirà ai lavoratori assunti il medesimo livello di inquadramento contrattuale che avevano in relazione ai precedenti rapporti (...)"

Come da impegni presi , dopo i primi 6 mesi di sperimentazione , le parti si sono di nuovo incontrate e hanno stilato un nuovo accordo .

Nel successivo accordo di prossimità , la società ha rappresentato alle OOSS l'esigenza di prorogare la sperimentazione per poter consolidare la valutazione di sostenibilità dell'attività economica ; le OOSS hanno dichiarato la loro disponibilità a proseguire la sperimentazione pur rinnovando l'appello alla società a farsi carico della salvaguardia dei livelli occupazionali ; le parti hanno convenuto quindi la proroga della sperimentazione per un ulteriore semestre a decorrere dal 1 dicembre 2015 ed hanno convenuto : "la società ferma restando la cessazione al 30 novembre 2015 dei rapporti di lavoro a termine , proporrà in via preferenziale ai



lavoratori l'assunzione a tempo indeterminato con l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci Spedizione e del presente accordo aziendale a decorrere dal 1.12.2015

Ora, è pacifico che la ricorrente non è stata assunta dopo la scadenza naturale del primo contratto (30.11.2015) così come non può revocarsi in dubbio che il rapporto di lavoro instaurato con la convenuta, come già anticipato, era disciplinato dal contratto individuale e dall'accordo di prossimità del 27 maggio 2015, più volte richiamato dal primo e dalla proposta di assunzione (cfr doc 5 di parte ricorrente ove si legge: " con riferimento all'accordo del 27.5.2015 tra la [redacted] e le sigle sindacali, con la presente le confermiamo, l'assunzione alle nostre dipendenze con contratto di lavoro a tempo determinato per quanto non espressamente previsto dalla presente, sarà data applicazione a quanto disposto dal CCNL Trasporti e Logistica come integrato dal predetto accordo sindacale ed alla normativa legale applicabile " e cfr doc 4 di parte ricorrente ; " in applicazione del citato accordo sindacale l'accordo non è soggetto a periodo di prova)

E' documentalmente dimostrato e, in ogni caso non è contestato, che tutti i lavoratori intenzionati a proseguire il rapporto di lavoro, che già operavano nel sito di [redacted] perché alle dipendenze delle cooperative che avevano precedentemente stipulato un contratto di subappalto per la fornitura dei servizi di logistica per la committente [redacted] sono stati stabilizzati dalla [redacted] il giorno successivo alla scadenza del contratto a termine, mediante trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 1.12.2015 o dal 2.12.2015

Vi è la prova documentale inoltre che la società convenuta ha proceduto a nuove assunzioni a termine poco prima della scadenza del primo accordo di prossimità e che i nuovi assunti, al pari dei colleghi che come la ricorrente erano stati assunti a termine in adempimento del primo l'accordo di solidarietà del giugno del 2015, sono stati stabilizzati già a far data dal primo dicembre 2015, esattamente come la prima categoria di lavoratori

Inoltre, e si tratta della condotta maggiormente deprecabile perché del tutto priva di giustificazione e contraria ad ogni impegno assunto dalla Parte datoriale, la società convenuta, in epoca successiva alla scadenza del primo contratto di prossimità ha provveduto ad assumere soggetti che mai avevano prestato attività nel sito di [redacted] e, quindi, in nessun modo coinvolti/interessati dai contratti di prossimità di cui si è ampiamente disquisito) con contratto a termine successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato o, addirittura, da subito con contratto a tempo indeterminato (cfr doc da 12 a 14 di parte ricorrente)

La circostanza è stata confermata dalla viva voce del teste [redacted], il quale ha dichiarato: " io ho iniziato a lavorare presso il sito di [redacted] della convenuta dal luglio



2015 con un contratto a termine di 4 mesi , poi trasformato in contratto a tempo indeterminato . Prima non avevo mai lavorato presso il sito di [redacted] . Sono stato convocato dopo aver mandato il curriculum via internet

Dopo di me sono stati assunti altri lavoratori a tempo determinato prima del 30 novembre 2015 e poi sono stati tutti stabilizzati ; so inoltre che vi furono diverse stabilizzazioni dal 1.12.2015 e che inoltre verso la metà di dicembre furono assunte due persone che non erano in forze a tempo determinato (tale [redacted] tale [redacted] . Questi ultimi due svolgevano mansioni di magazzinieri -carrellisti , non so dire a che livello sono stati inquadrati A quanto mi risulta solo la ricorrente non fu stabilizzata . La ricordo bene perché si occupò della mia formazione . Io sono assunto con il 6' livello ma svolgevo piu' o meno le stesse mansioni della ricorrente quindi di magazziniere e carrellista".

Il teste [redacted] ha illustrato invece i motivi per i quali il contratto a termine della ricorrente non è stato rinnovato e/o trasformato in contratto a tempo indeterminato

Il rappresentante sindacale ha infatti testualmente riferito: " ricordo che in occasione di uno degli incontri fra OOSS e [redacted] che abbiamo fatto a fine novembre 2015 in occasione del rinnovo del contratto aziendale , il sig. [redacted] , se non erro responsabile del personale della convenuta , mi fece presente che vi erano due persone per le quali non ritenevano opportuno rinnovare il contratto : si trattava di [redacted] della ricorrente . All'inizio furono vaghi e titubanti , io insistetti per conoscere i motivi e il sig. [redacted] disse , facendomi presente che si pronunciava "in camera caritatis", che il sig. [redacted] lavorava male e che la sig. [redacted] faceva troppe assenze . Io risposi che le assenze di [redacted] erano dovute a malattia o maternità e che quindi noi avremmo proceduto per vie legali se non avessero rinnovato il contratto ; lui rispose sostanzialmente : "fate un po' quello che volete ". Per [redacted] disse "vedremo" e in effetti il lavoratore si vide rinnovare il contratto (...) la ricorrente ha manifestato piu' volte la propria volonta' ed intenzione di proseguire il rapporto di lavoro con la convenuta (come peraltro quasi tutti i suoi colleghi) anche perché ella , peraltro, aveva un bimbo piccolo ; io comunicai l'intenzione e volontà della ricorrente all'azienda , nella persona di [redacted] , ribadendo che le assenze di [redacted] erano dovute a malattia o a congedo per maternità. La decisione dell'Azienda di non rinnovare il contratto /di non stabilizzare la ricorrente fu inattesa tanto piu' che i colleghi avevano riconosciuto la validità professionale di [redacted] Che io ricordi , tra i nostri assistiti , fu solo la ricorrente ad essere esclusa dalla stabilizzazione . Se non ricordo male [redacted] poi si dimise perché ritorno' al suo paese , ma poi è di nuovo ritornato a Mantova a lavorare per la [redacted] Ricordo che a dicembre furono assunte persone esterne (non oggetto dei contratti di prossimità) provenienti se non ricordo male da [redacted] dapprima a tempo determinato e poi a



tempo indeterminato, tanto è vero che io avevo fornito all'azienda due curricula che però non sono stati presi in considerazione. I nuovi assunti furono inquadrati al 6° livello pur avendo mansioni che comportano l'utilizzo dei muletti. Per quanto riguarda le mansioni svolte dai nuovi assunti preciso che in [redacted] i lavoratori svolgono diverse mansioni ("girano") e fra queste mansioni vi è sempre anche quella di magazziniere [redacted] svolgeva mansioni di magazziniere e carrellista (..) se non ricordo male i lavoratori assunti a termine nel giugno 2015 e poi stabilizzati erano inquadrati al 5° livello perché provenivano, come la ricorrente, da aziende che avevano stipulato contratti di appalto precedenti".

Non vi è motivo di dubitare dell'attendibilità del teste e, pertanto, non è affatto vero che la ricorrente non è stata stabilizzata perché inquadrata ad un livello superiore a quello richiesto (come asserito dalla convenuta) e neppure a causa delle "condizioni economiche avverse e non prevedibili" citate nel primo contratto di prossimità come ostative alla massima stabilizzazione possibile dei lavoratori a tempo indeterminato, bensì perché considerata assenteista.

Non a caso infatti la convenuta si è guardata bene di difendersi adducendo condizioni economiche avverse e non prevedibili, peraltro, del tutto incompatibili con le assunzioni di soggetti estranei agli accordi di prossimità.

Vi è da aggiungere, peraltro, che i due testi sentiti hanno confermato che i nuovi assunti sono stati solo formalmente inquadrati ad un livello inferiore ma di fatto svolgono le stesse mansioni da sempre svolte dalla ricorrente.

Circostanza che smentisce in radice la tesi della convenuta secondo la quale le nuove assunzioni erano giustificate da esigenze produttive o organizzative (ossia perché la [redacted] aveva bisogno di "manovali di magazzino per svolgere attività semplici" e non invece di operai qualificati con adeguate conoscenze professionali)

Non vi è chi non veda come detta condotta non possa andare esente da censura,

La società si era obbligata con OOSS a dare precedenza nelle assunzioni al personale precedentemente in forza presso il medesimo appalto ed ha platealmente disatteso l'impegno, peraltro, esclusivamente a danno della ricorrente.

Laddove, infatti, la società si è impegnata a proporre in via preferenziale ai lavoratori l'assunzione a tempo indeterminato a decorrere dal 1.12.2015 in applicazione del CCNL e dell'accordo aziendale siamo di fronte ad un contratto preliminare collettivo, il quale, per avere di mira l'instaurazione di futuri rapporti di lavoro, si è realizzato nella forma del contratto preliminare a favore del terzo, cioè i lavoratori cessati dal rapporto a termine il 30 novembre 2015

Detto inadempimento deve essere sanzionato.



Quanto alle conseguenze dell'inadempimento pare a questo giudice del tutto inappropriato invocare la disciplina in materia di licenziamento illegittimo posto che il contratto a termine della ricorrente non è stato risolto illegittimamente e il rapporto a termine è cessato alla sua scadenza naturale , ossia il 30.11.2015

Piuttosto è stato leso il suo diritto all'assunzione con precedenza rispetto ai soggetti che come detto sopra sono stati assunti pur non avendo mai lavorato presso il sito di [redacted].

La giurisprudenza è pacifica nel riconoscere la possibilità dell'emanazione della sentenza costitutiva dell'art. 2932 cod. civ. qualora siano individuabili tutti gli elementi (mansioni, condizioni contrattuali, settore di assegnazione) atti a determinare l'oggetto della prestazione

Nel caso di specie , il contratto a termine che avrebbe dovuto essere trasformato in contratto a tempo indeterminato consente di rendere effettivo e concreto l'impegno di assunzione atteso che è ovvio che se vi fosse stata la conversione la ricorrente avrebbe mantenuto mansioni, inquadramento e retribuzione pattuiti nel contratto a tempo indeterminato.

La società ricorrente non ha peraltro mai allegato , ai fini di legittimamente sottrarsi all'adempimento dell'impegno preso , l' indeterminatezza/impossibilità di individuare tutti gli elementi atti a determinare l'oggetto della prestazione.

Ne' emerge dagli atti di causa che i lavoratori del sito di [redacted] stabilizzati in ottemperanza alle clausole dell'accordo di prossimità del 30.11.2015 abbiamo negoziato condizioni contrattuali diverse rispetto a quelle pattuite nel contratto a termine .

All'inadempimento contrattuale consegue pure il diritto al risarcimento del danno che deve essere quantificato in relazione alle retribuzioni non percepite dalla ricorrente a far tempo dalla scadenza del contratto a termine non rinnovato e fino all'attuazione della presente sentenza o , in alternativa , o alla risoluzione del rapporto forzatamente costituito, detratte le somme percepite medio tempore dalla ricorrente in virtù' di rapporti instaurati con diversi datori di lavoro

Le spese di lite , liquidate come da dispositivo seguono la soccombenza

P.q.m

definitivamente pronunciando , ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa , così provvede:

dichiara che [redacted] non ha adempiuto alle clausole di stabilizzazione contenute negli accordi di prossimità siglati in data 27.5.2015 e 30.11.2015 ed ha , conseguentemente, violato il diritto di precedenza e preferenza di [redacted] condanna , per l'effetto, la società convenuta ai sensi dell'art. 2932 c.c. alla stabilizzazione del rapporto di lavoro della ricorrente a far data dal 01.12.2015 con mansione di



magazziniere, V° Livello CCNL Logisitica, Trasporto Merci e Spedizioni , nonchè al pagamento delle retribuzioni maturate e non percepite a far data dal 01.12.2015 a titolo di risarcimento danni , previa detrazione delle somme percepite medio tempore dalla ricorrente in virtù di rapporti instaurati con diversi datori di lavoro, oltre ad interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria;

condanna la società convenuta alla rifusione delle spese di lite sostenute dalla ricorrente che liquida in complessivi euro 4.500,00, oltre contr. Forf, iva e cpa di legge da distrarsi a favore del procuratore antistatario

Così deciso in Mantova , il [REDACTED] 2017

Il giudice
Dott. Simona Gerola

