

TRIB. MILANO SEZ. LAVORO, SENT., 04-08-2011

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara Colosimo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

SA.Lu.

con l'Avv. Tr. del Foro di Messina, elettivamente domiciliato presso lo Studio dell'Avv. Ca. in omissis

ricorrente

contro

[redacted]
con l'Avv. Za. e Avv. Pe. del Foro di Roma, e Avv. Fa. del Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'ultimo in omissis

e contro

[redacted]
con l'Avv. Za. e Avv. Pe. del Foro di Roma, e Avv. Fa. del Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'ultimo in omissis

resistenti

Oggetto: impugnazione contratti a termine

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

Svolgimento del processo

con ricorso depositato il 12 aprile 2011, Lu.SA. conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - [redacted] e la [redacted], esponendo di essere stato assunto a tempo determinato dalla prima, per la prima volta, in data 4/7/2008 con qualifica di operatore, livello H.

Riferiva che il rapporto era proseguito, a seguito della scadenza del termine del 6/9/2008, senza alcuna specifica formalizzazione e che, successivamente, erano stati stipulati con cadenza periodica altri contratti a termine e due somministrazioni sino al 14/9/2010, quando il rapporto era definitivamente cessato.

Precisava altresì che le prime assunzioni, avvenute tutte presso la sede di Milano, erano state giustificate in ragione della "circolazione dei treni periodici 1657/1658 1681/1682 1991/1992 1622/1621 1694/1695 1658/1659", treni sui quali affermava di non aver mai lavorato o, comunque, di non aver lavorato in maniera esclusiva.

Parte ricorrente, da ultimo, evidenziava che con rogito del 30/6/ [redacted] aveva ceduto a [redacted] il ramo ferroviario notte operante in Italia, trasferendo contestualmente il relativo personale impiegato.

Tanto premesso, deducendo l'illegittimità formale e sostanziale dell'apposizione del termine ai suddetti rapporti di lavoro, la violazione della clausola di contingentamento prevista dal C.C.N.L. di settore, e la violazione delle norme in tema di proroga, Lu.SA. chiedeva al Tribunale di accertare e dichiarare la nullità e/o comunque l'inefficacia delle clausole relative al termine apposto ai contratti di lavoro intercorsi con la [redacted] e, per, l'effetto, di accertare e dichiarare la natura tempo indeterminato del rapporto lavorativo sin dal 4/7/2008.

Parte ricorrente domandava, poi, di accertare e dichiarare l'irregolarità dei rapporti di somministrazione intercorsi, con conseguente nullità dei contratti a termine siglati e il diritto alla costituzione di un rapporto a tempo indeterminato sin dall'inizio della somministrazione.

Chiedeva, inoltre, di ordinare a [] quale società conferitaria del ramo d'azienda operante in Italia, l'immediata riassunzione in servizio presso la sede di Milano con la medesima qualifica.

Da ultimo, Lu.SA. domandava di condannare [] e [] - in solido tra loro - al risarcimento danni in misura pari alle retribuzioni globali di fatto non percepite dalla data del primo contratto, o dalla diversa data ritenuta di giustizia.

Il tutto con rivalutazione e interessi e, in ogni caso, con vittoria di spese, diritti e onorari.

Si costituivano ritualmente in giudizio [] e [], eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, all'udienza del 3 agosto 2011, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 5 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla legge 133/2008.

Motivi della decisione

Il ricorso deve essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito precisate.

Giova preliminarmente evidenziare che le parti convenute hanno entrambe eccepito l'inammissibilità del ricorso per carenza di idonee allegazioni giuridico-fattuali e probatorie.

Fermo restando che, a fronte di puntuali eccezioni, l'onere di provare la legittimità del ricorso alla fattispecie del contratto di lavoro a tempo determinato incombe esclusivamente sul datore di lavoro, detta eccezione risulta del tutto infondata poiché l'atto introduttivo del giudizio si presenta completo di tutti gli elementi di fatto e diritto necessari alla delimitazione del *petitum* e della relativa causa petendi.

COMPAGNIA DE.CA.LE. E DEL TU. s.a. e SE.IT. s.r.l. hanno altresì eccepito l'intervenuta decadenza dall'impugnazione del termine in conseguenza delle previsioni di cui alla legge 183/2010.

Anche la suddetta eccezione risulta infondata.

L'art. 32, co. 1, legge 183/2010 ha previsto che "il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: "Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

Il successivo comma 4 ha stabilito che "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:...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...".

In forza delle suddette previsioni, a seguito dell'entrata in vigore della legge 183/2010, gli intercorsi contratti a termine avrebbero dovuto essere impugnati entro il 24 gennaio 2011.

Con l'art. 2, co. 54, D.L. 225/2010 (c.d. Decreto Milleproroghe), convertito dalla legge 10/2011, tuttavia, si è stabilito che "all'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: "1-bis. In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011".

Pur in assenza di un'espressa previsione, non può che ritenersi che con l'intervento di cui al D.L. 225/2010 il Legislatore abbia voluto posticipare l'efficacia del termine decadenziale introdotto con la legge 183/2010,

facendo così salvi i diritti di quanti alla data del 24 gennaio 2011 non avessero ancora provveduto alle impugnazioni ivi disciplinate.

Tanto si afferma per le ragioni di seguito esposte.

In primo luogo, l'*art. 2, co. 54, D.L. 225/2010* prevede espressamente che le disposizioni di cui all'*art. 6, co. 1, legge 604/1966*, come modificato dal comma primo dell'*art. 32 legge 183/2010*, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011, in sede di prima applicazione".

Se, dunque, la norma dispone dell'efficacia della disciplina "in sede di prima applicazione", la sua portata non può che essere retroattiva, ossia destinata a regolamentare i primi effetti della nuova disciplina, con la conseguenza di una sostanziale "rimessione in termini" di quanti fossero medio tempore decaduti per lo spirare della data del 24 gennaio 2011.

La previsione in parola, d'altronde, ove interpretata in senso contrario non avrebbe senso alcuno: posto che la stessa si riferisce espressamente al "al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento" e che detto termine per il licenziamento era già previsto dalla *legge 604/1966*, pare ovvio che il Legislatore abbia voluto posticipare gli effetti della novella legislativa per ritardare gli effetti preclusivi delle nuove decadenze introdotte dall'*art. 32 legge 183/2010* complessivamente considerato.

Nessun dubbio, poi, che il Decreto Milleproroghe debba trovare attuazione anche in materia di impugnazione dei contratti a termine: l'*art. 32, co. 4, legge 183/2010*, infatti, espressamente richiama "le disposizioni di cui all'*articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, come modificato dal comma 1 del presente articolo".

Nel merito, si osserva quanto segue.

Sotto il profilo prettamente formale si rammenta che in forza del *D.Lgs. 368/2001*, l'apposizione del termine a un contratto di lavoro impone, sempre e comunque, l'indicazione delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che lo hanno giustificato, oltre che del nesso causale sussistente tra tali esigenze e la stipula di quello specifico contratto. L'*art. 1, co. 2*, in particolare, prevede che l'apposizione del termine sia "priva di effetto" qualora non risulti, "direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma F.

Tale onere di specificazione, che grava sul datore di lavoro e non può ritenersi soddisfatto da un mero richiamo "testuale" delle ragioni legislativamente previste, esige che le ragioni siano esplicitate in concreto, con puntuale riferimento allo stipulando contratto e alla posizione lavorativa assegnata. Nella regolamentazione contrattuale, in sostanza, le ragioni giustificatrici l'apposizione del termine debbono essere riempite di contenuto, ciò, anche al fine di consentire il successivo controllo giurisdizionale sull'effettiva sussistenza delle stesse.

Il difetto di tale elemento essenziale comporta la nullità dell'apposizione del termine.

In considerazione di quanto sin qui premesso, si ritiene che la clausola giustificativa inserita nel primo contratto oggetto del presente giudizio sia oltremodo generica e che, come tale, non soddisfi i requisiti di cui all'*art. 1 D.Lgs. 368/2001*.

Lu.SA. è stato assunto, una prima volta, con contratto a tempo determinato avente decorrenza dal 4/7/2008 al 6/9/2008, a fronte di "necessità contingenti che hanno portato ad un incremento dell'attività lavorativa dovuto alla circolazione dei treni periodici 1991/1992 - 715/752" (cfr. doc. 1, fascicolo C.I.).

La causale risulta oltremodo generica non essendo state specificate né le ragioni che avrebbero determinato l'incremento dell'attività lavorativa (la definizione "necessità contingenti" è mera clausola di stile), né le tratte interessate dai treni sopra indicati, né la frequenza di percorrenza.

Da un punto di vista prettamente sostanziale, inoltre, si rammenta che, se il legislatore ha lasciato libero l'imprenditore di indicare le ragioni per le quali ha necessità di ricorrere al contratto a tempo determinato - fermo l'obbligo di una loro puntuale specificazione in contratto - lo ha poi onerato (come del resto avveniva in passato) di dare prova dell'effettiva sussistenza delle stesse.

Nel caso di specie, tuttavia, parte resistente non ha introdotto in giudizio elementi idonei a dimostrare il legittimo ricorso alla fattispecie contrattuale in parola, con la conseguenza che l'accertamento istruttorio non ha potuto avere luogo.

In ordine alle suddette esigenze, infatti, C.I. si è limitata a dedurre - e, conseguentemente, a chiedere di provare - che "i treni periodici menzionati nel contratto, sui quali il ricorrente ha prestato attività, sono stati introdotti da Tr. nel periodo suddetto per fare fronte ad incrementi di attività conseguenti al maggiore afflusso di viaggiatori nel periodo estivo" (pt. 4 di entrambe le memorie), affermando che "l'attività della convenuta è soggetta a temporanei picchi di attività stagionale che si verificano, per lo più, in coincidenza con i periodi estivi e di festività" (pt. 8), e che "per consentire lo svolgimento del servizio in tali periodi di maggiore affluenza, Tr. è solita disporre l'introduzione di servizi periodici o straordinari per fare fronte all'incremento di attività" (pt. 9).

L'assoluta genericità delle suddette deduzioni dà conto della ragione per cui non è stata ammessa la prova in giudizio.

In primo luogo, è stata omessa qualsivoglia informazione circa la tratta percorsa dai treni periodici sopra indicati, con la conseguenza che risulta a priori preclusa, non soltanto ogni valutazione in ordine all'astratta verosimiglianza di un incremento estivo dell'attività, ma altresì in ordine all'effettiva dimensione del fenomeno: in assenza della tratta di riferimento, ogni accertamento in concreto risulta dunque precluso.

Peraltro, qualsivoglia verifica sarebbe stata comunque impedita dalla totale mancanza di indicazioni in merito al presunto incremento di attività lavorativa: non una deduzione circa l'ordinario afflusso di utenti nei periodi antecedenti e successivi a quello di cui al contratto, non una deduzione circa l'effettiva portata di detto incremento.

D'altronde, parte convenuta non ha nemmeno ritenuto di dar conto della ragione per cui la suddetta esigenza non potesse essere soddisfatta con il ricorso alla forza lavoro assunta a tempo indeterminato: non soltanto non è stato chiarito quanti lavoratori fossero normalmente assegnati a determinate tratte, ma risulta parimenti omessa ogni specificazione in ordine alle sopraggiunte necessità.

In assenza di adeguata prova dell'effettiva sussistenza delle ragioni che hanno giustificato l'apposizione del termine, non può che concludersi per l'illegittimità dello stesso.

Da ultimo, giova osservare che parte ricorrente ha anche eccepito la violazione della clausola di contingentamento di cui all'art. 19 C.C.N.L. di settore (cfr. doc. 4, fascicolo convenute) e che parte convenuta nulla in merito ha utilmente dedotto.

Per tutti questi motivi, la clausola di apposizione del termine al contratto stipulato tra le parti il 2 luglio 2008 non può ritenersi conforme al disposto di cui al *D.Lgs. 368/2001* e il ricorso, pertanto, deve essere accolto.

Secondo il costante orientamento giurisprudenziale, a fronte dell'invalidità dell'apposizione del termine, il contratto si considera affetto da nullità parziale ex art. 1419, co. 2, c.c. e, pertanto, il rapporto si reputa instaurato sin dall'origine a tempo indeterminato e disciplinato dalle relative disposizioni di legge. (ex multis, Cass. Civ., 21 maggio 2008, n. 12985). Anche la recente *legge 183/2010*, d'altronde, per l'ipotesi di nullità del termine prevede espressamente la conversione del contratto a tempo determinato.

Ne consegue che deve essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra [] e Lu.SA. sin dal 4/7/2008.

Parte ricorrente ha dedotto che il 30/6/2010 C.I. ha conferito a [] ex art. 2112 c.c., il ramo ferroviario notte operante in Italia, con contestuale trasferimento del relativo personale ivi impiegato.

Detta circostanza è stata confermata da [] nella propria memoria difensiva, con la conseguenza che quest'ultima deve essere condannata a riammettere in servizio la parte ricorrente nel luogo e nelle mansioni di cui in precedenza.

Le convenute hanno affermato che, anche qualora si giungesse ad accertare la sussistenza inter partes di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si dovrebbe in ogni caso ritenere lo stesso risolto per mutuo consenso.

Al riguardo deve osservarsi che, proprio con precipuo riferimento a un giudizio instaurato per il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato per la nullità del termine del contratto di lavoro, la Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare che è configurabile la risoluzione per mutuo consenso ogniqualvolta sia possibile accertare la presenza di una volontà chiara e certa delle parti di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo, in considerazione del lasso di tempo lasciato trascorrere dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine e in considerazione delle modalità della conclusione

medesima (ossia del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali altre significative circostanze - Cass. Civ., Sez. Lav., 2 dicembre 2000, n. 15403).

Tale orientamento può ritenersi ormai consolidato.

Con pronuncia dell'11 settembre 2003, n. 13370, la Suprema Corte ha altresì precisato che "è configurabile la risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1372, comma primo, cod. civ., anche in presenza non di dichiarazioni ma di comportamenti significativi tenuti dalle parti. In particolare, è suscettibile di una qualificazione in tal senso il comportamento delle parti che, in relazione alla scadenza del termine illegittimamente apposto al contratto, determinano la cessazione della funzionalità di fatto del rapporto per una durata e con modalità tali da evidenziare il loro completo disinteresse alla sua attuazione".

Uno degli elementi cui è possibile far riferimento per interpretare la volontà delle parti, dunque, è certamente ravvisabile nel lungo tempo lasciato trascorrere dopo la scadenza dell'ultimo contratto a termine e prima di agire per il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato.

Tra le parti del presente giudizio, tuttavia, si sono succeduti molteplici rapporti e l'ultimo è giunto in scadenza il 14/9/2010; il 24/1/2011, Lu.SA. aveva già provveduto a impugnare i detti rapporti e a offrire la propria prestazione lavorativa a [] (cfr. fascicolo ricorrente).

Il breve lasso di tempo intercorso tra la scadenza dell'ultimo rapporto e l'impugnazione dei termini è prova evidente del fatto che il ricorrente confidasse nel ripristino del rapporto di lavoro.

L'eccezione, pertanto, deve essere respinta.

Parte ricorrente ha domandato la condanna delle convenute - in solido tra loro - al risarcimento del danno commisurato in misura pari alle retribuzioni perse dalla data del primo contratto in poi.

La domanda deve essere accolta, seppur nei limiti previsti dall'art. 32, co. 5, legge 183/2010.

Con l'art. 32 legge 183/2010, il Legislatore è intervenuto per disciplinare espressamente una fattispecie che aveva sino ad oggi trovato una regolamentazione nella disciplina generale in materia di contratti e di tutela risarcitoria.

L'art. 32, co. 5, legge 183/2010 prevede infatti che "nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva 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'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

Stante il tenore letterale della norma, non può revocarsi in dubbio che l'indennità ivi prevista sia stabilita a titolo prettamente risarcitorio e che, pertanto, l'intento del Legislatore sia stato quello di introdurre una specifica disciplina per il risarcimento del danno derivante dall'illegittima apposizione di termine a un contratto di lavoro.

L'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, co. 5, legge 183/2010 deve essere determinata in considerazione dei criteri richiamati dagli artt. 32, co. 5, art. 30, co. 3 legge 183/2010 e art. 8 legge 604/1966.

Avendo omesso parte ricorrente qualsivoglia deduzione in ordine ai suddetti parametri, detta indennità non può che essere ivi liquidata nella misura minima di legge pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dalla pronuncia al saldo effettivo.

Trattandosi di un'indennità forfetizzata, nulla dovrà essere detratto a titolo di aliunde perceptum.

In merito alla domanda di risarcimento formulata in ricorso e al suo accoglimento in misura ridotta, pare opportuno evidenziare che la previsione di un'indennità forfettaria e onnicomprensiva risulta del tutto coerente con l'ordinamento giuslavoristico al quale solo, d'altronde, può farsi riferimento nel valutare l'eventuale contrasto della norma con il portato costituzionale.

A questo riguardo, deve osservarsi che il sistema predisposto dall'ordinamento a tutela del lavoratore già conosce un'ipotesi di risarcimento forfetizzato all'art. 8 legge 604/1966.

Nel caso di specie, peraltro, l'indennità onnicomprensiva è prevista in un caso in cui - a differenza di quanto accade a fronte dell'accertamento della nullità del termine e della conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato - al lavoratore non è riconosciuto il diritto di riprendere servizio presso il datore di lavoro che lo ha illegittimamente licenziato.

:
:
a
a
in
15
in
]
: il
atti
e la
llità
n la
npo
ione
rto a

In sostanza, mentre nella *legge 604/1966* l'indennità si sostituisce al posto di lavoro, nella *legge 183/2010* si accompagna alla riammissione in servizio.

Peraltro, all'art. 32 è previsto che l'indennità possa essere quantificata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità, così consentendo di adeguare il risarcimento al differente grado di danno medio tempore patito dal lavoratore illegittimamente estromesso.

Nessun contrasto, comunque, si ravvisa con riferimento all'art. 3 Costituzione.

Da un lato, la posizione del lavoratore a termine illegittimamente estromesso non è in alcun modo equiparabile a quella del lavoratore a tempo indeterminato che sia illegittimamente licenziato dal datore di lavoro.

Basti al riguardo evidenziare che, nella prima ipotesi, il lavoratore, avendo sottoscritto un contratto di lavoro a tempo determinato, non ha in origine alcuna aspettativa in ordine alla prosecuzione del rapporto, a differenza del lavoratore a tempo indeterminato che ha la legittima aspettativa della fisiologica prosecuzione del proprio rapporto di lavoro.

Deve anche escludersi, peraltro, che i lavoratori possano accedere a una differente tutela in conseguenza della durata del processo: da un lato, la durata del processo non è circostanza rimessa alla disponibilità del datore di lavoro; dall'altro, la disciplina di cui all'art. 32, co. 5, trova il suo corrispondente processuale nella previsione di cui all'art. 32, co. 1 e 3, lett. d, nella parte in cui introduce uno specifico termine di decadenza per l'azione di nullità del termine. Una previsione, questa, che va a integrarsi con il sistema processuale lavoristico, delineato dall'ordinamento in modo da garantire una celere definizione delle controversie.

Si osserva, d'altronde, che anche la commisurazione dell'indennità di cui all'art. 8 *legge 604/1966* prescinde dalla durata del processo, e ciò non in quanto il Legislatore ritenga meno meritevole di tutela il lavoratore illegittimamente licenziato che non possa aspirare alla reintegrazione nel posto di lavoro, ma in quanto i tempi del giudizio sono estranei al rapporto e alla patologia che ne abbia provocato l'interruzione, e sono sottratti al controllo e alle determinazioni delle parti, dipendendo dai poteri di direzione e di gestione del Giudice.

Al contrario, prima del suddetto intervento legislativo, ben poteva essere interesse del lavoratore, una volta messo in mora il datore di lavoro, ritardare l'avvio del giudizio al fine di incrementare progressivamente l'ammontare del risarcimento: sotto questo profilo, la scelta del Legislatore mostra tutta la propria ragionevolezza nell'aver determinato un riequilibrio delle posizioni delle parti.

Quanto agli artt. 24, 101, 102, 104 e 111 Costituzione, non risulta in alcun modo censurabile la scelta del Legislatore di stabilire l'applicazione della nuova disciplina anche per i giudizi in corso.

Pare infatti del tutto ragionevole l'equiparazione della posizione di coloro che non hanno ancora agito in giudizio, con quanti non abbiano ancora ottenuto una pronuncia favorevole passata in giudicato: in entrambe le ipotesi, infatti, sussiste una situazione di incertezza circa la fondatezza della pretesa azionata e/o azionabile.

Né si ravvisano profili di incompatibilità con i principi e le tutele di cui alla *Direttiva 1999/70/CE*, poiché la norma in questione fa espressamente riferimento alla "conversione" del rapporto di lavoro, ed è pertanto evidente che quello delineato dal Legislatore è un sistema di tutela completo e complesso, che guarda tanto al rapporto, quanto al risarcimento.

In definitiva, la previsione di una forbice all'interno della quale determinare l'indennità da corrispondere a titolo di risarcimento del danno a fronte della conversione del rapporto di lavoro con conseguente ripristino dello stesso - che rappresenta senz'altro una scelta discrezionale del Legislatore - risulta ragionevole ed equa poiché diretta a contemperare due opposti interessi: quello del lavoratore di veder mantenuta la regola della conversione, quello del datore di veder contenute in un ambito di certezza le conseguenze risarcitorie derivanti dalla nullità del termine.

Per questi motivi, deve essere rigettata la domanda volta a ottenere l'integrale soddisfazione delle retribuzioni medio tempore perdute.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, e - in solido tra loro - devono essere condannate al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 5 giorni.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

dichiara la nullità del termine finale apposto al contratto stipulato tra Lu.SA. e

- C.I. - il 2/7/2008 e, per l'effetto, dichiara che tra il ricorrente e la convenuta sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza 4/7/2008.

Accerta e dichiara che suddetto rapporto è stato trasferito, ai sensi dell'art. 2112 c.c., a e, conseguentemente, condanna quest'ultima a riammettere in servizio la parte ricorrente nel luogo e nelle mansioni di cui in precedenza.

Condanna le società convenute - in solido tra loro - a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, co. 5, legge 183/2010, determinata in misura pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dalla pronuncia al saldo effettivo.

Rigetta per il resto il ricorso.

Condanna le società convenute - in solido tra loro - alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi Euro 2.800,00 oltre I.V.A. e C.P.A.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva il deposito della motivazione a 5 giorni.