

Sentenza n. 12324/2024 pubbl. il 03/12/2024
RG n. 5489/2024
Sentenza n. cronol. 113556/2024 del 03/12/2024

TRIBUNALE DI ROMA

I sezione lavoro

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice dr. Paola Giovene di Girasole, presso il Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente sentenza all'esito dell'udienza di discussione del 28 novembre 2024, tenutasi in trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi della sezione lavoro, al n. 5489/2024

TRA

██
██
██████ rappresentati e difesi dall'Avv. ██████████, per procure in atti, ed elettivamente domiciliati presso il suo studio in Roma, ██████████;

ricorrente

E

Poste Italiane s.p.a., in persona del legale rapp.te p.t., rapp.ta e difesa dall'avv. ██████████, per procura in atti, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, ██████████;

resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 9.2.24 i ricorrenti in epigrafe hanno chiesto accertare che le proroghe ai contratti di lavoro a tempo determinato da ciascuno stipulati con la resistente costituiscono in realtà rinnovi, effettuati senza il rispetto del termine minimo di interruzione tra un contratto e l'altro prescritto dall'art. 21 d. lgs. 81/2015; condannare la resistente al pagamento a favore di ciascuno di loro di un'indennità pari a 12 mensilità, o nella diversa misura determinata ai sensi dell'art. 28, comma 2, d.lgs. 81/2015, oltre interessi e rivalutazione come per legge.

A sostegno della domanda hanno dedotto di aver lavorato alle dipendenze della convenuta con mansioni di addetti al recapito, nei periodi e nelle sedi da ciascuno analiticamente indicati, in forza di contratto a tempo determinato poi prorogato più volte, fino alle scadenze da ciascuno indicate; che in realtà le proroghe erano consistite in



Sentenza n. 12324/2024 pubbl. il 03/12/2024
RG n. 5489/2024
Sentenza² n. cronol. 113556/2024 del 03/12/2024

rinnovi contrattuali, essendo state le mansioni dei ricorrenti modificate da “addetti al recapito” a “addetti produzione junior”, anche con spostamento ad unità produttive diverse da quelle di prima assegnazione; che alcuna domanda di mutamento di sede e di mansioni era mai stata presentata dai ricorrenti, contrariamente a quanto sostenuto da Poste nei provvedimenti di assegnazione dei ricorrenti alle nuove sedi e mansioni; che tale mutamento di sede e di mansioni era incompatibile con la nozione di proroga dei contratti, costituendo piuttosto la fattispecie un’ipotesi di rinnovazione dei contratti; che pertanto tra un contratto e l’altro non era stato rispettato il termine minimo di interruzione prescritto dall’art. 21, comma 2, d. lgs. 81/2015, con conseguente trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pagamento dell’indennità di cui all’art. 28 d.lgs. 81/2015.

Hanno quindi concluso come in epigrafe.

Si è costituita la società convenuta contestando la fondatezza delle domande e chiedendone il rigetto.

Nel corso del giudizio i ricorrenti [REDACTED] hanno concluso verbale di conciliazione in sede sindacale con Poste, e chiesto dichiarare estinto il giudizio.

Quindi, sulla documentazione in atti, disposta la trattazione scritta ai sensi dell’art. 127 ter c.p.c., viste le note autorizzate e di trattazione delle parti, la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo e contestuale motivazione.

Va preliminarmente dichiarata l’estinzione del giudizio con compensazione delle spese di lite tra i ricorrenti [REDACTED], che hanno concluso verbale di conciliazione in sede sindacale, con rinuncia agli atti ed all’azione intrapresa con il presente giudizio a fronte della loro assunzione presso la resistente (docc. 44-48 prod. ricorr.).

Circoscritto dunque l’esame della domanda ai ricorrenti [REDACTED], la loro domanda è fondata e va pertanto accolta.

E’ pacifico tra le parti e comunque documentalmente provato che: il [REDACTED] ha concluso inizialmente con [REDACTED] in data 18.2.22, un contratto a tempo determinato ai sensi dell’art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, dal 21.2.22 al 30.4.22, con mansioni di recapito, presso il Centro di Distribuzione di Magenta; detto contratto è stato prorogato ai sensi dell’art. 21 d.lgs. 81/2015, “per lo svolgimento della medesima attività e con il livello di inquadramento in atto”, una prima volta dall’1.5.22 al 30.9.22, poi dall’1.10.22



Sentenza n. 12324/2024 pubbl. il 03/12/2024
RG n. 5489/2024
Sentenza³ n. cronol. 113556/2024 del 03/12/2024

al 31.10.22, ed ancora dall'1.11.22 al 31.1.23, ed infine dall'1.2.23 al 20.2.23 (docc. 13-17 prod. ricorr.); il ██████ ha concluso inizialmente con ██████ in data 30.6.22, un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, dall'1.7.22 al 31.10.22, con mansioni di recapito, presso il Centro di Distribuzione di Torino Marsigli; detto contratto è stato prorogato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 81/2015, "per lo svolgimento della medesima attività e con il livello di inquadramento in atto", una prima volta dall'1.11.22 al 31.1.23, poi dall'1.2.23 al 30.4.23, ed infine dall'1.5.23 al 30.6.23 (docc. 18-21 prod. ricorr.); la ██████ ha concluso inizialmente con ██████ in data 30.6.22, un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, dal 13.7.22 al 31.10.22, con mansioni di recapito, presso il Centro di Distribuzione di Chieri; detto contratto è stato prorogato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 81/2015, "per lo svolgimento della medesima attività e con il livello di inquadramento in atto", una prima volta dall'1.11.22 al 31.1.23, poi dall'1.2.23 al 30.4.23, ed infine dall'1.5.23 al 30.6.23 (docc. 26-29 prod. ricorr.); lo ██████ ha concluso inizialmente con ██████ in data 4.8.22, un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, dal 5.8.22 al 31.10.22, con mansioni di recapito, presso il Centro di Distribuzione di Torino Marsigli; detto contratto è stato prorogato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 81/2015, "per lo svolgimento della medesima attività e con il livello di inquadramento in atto", una prima volta dall'1.11.22 al 31.1.23, poi dall'1.2.23 al 30.4.23, ed infine dall'1.5.23 al 31.7.23 (docc. 34-37 prod. ricorr.).

E' altrettanto pacifico che le mansioni di recapito alle quali tutti i suddetti ricorrenti sono stati inizialmente adibiti, erano quelle di portalettere, consistenti nella presa in carico della posta dal Centro di Distribuzione della loro zona, nel ripartirla in base al luogo di consegna, e quindi nell'effettuare il giro di recapito. Nel corso del primo rapporto, le mansioni e il luogo di lavoro dei ricorrenti sono tuttavia cambiati, in quanto sono stati adibiti a mansioni di addetto produzione Jr., e sono stati spostati presso altre unità produttive. In particolare, è incontestato e documentalmente provato che, in data 24 ottobre 2022, il ██████ è stato adibito a mansioni di addetto produzione Jr. presso il Centro di Smistamento di Roserio, il ██████ è stato adibito a mansioni di addetto produzione Jr. presso il Centro di Smistamento di Torino Romoli, la ██████ è stata adibita a mansioni di addetto produzione Jr., presso il Centro di Smistamento di Torino, e lo ██████ è stato adibito a mansioni di addetto produzione Jr., presso il Centro di Smistamento di Torino Romoli (doc. 38 prod. ricorr.). Successivamente, in prossimità



Sentenza n. 12324/2024 pubbl. il 03/12/2024
RG n. 5489/2024
Sentenza⁴ n. cronol. 113556/2024 del 03/12/2024

della definitiva scadenza dei contratti, nell'aprile 2023, le mansioni e il luogo di lavoro di alcuni dei ricorrenti sono nuovamente cambiati, in quanto sono ritornati a svolgere le mansioni di portalettere Jr. Più in particolare, il ██████ in data 30 gennaio 2023, è stato riadibito a mansioni di portalettere Jr. presso il Centro di Distribuzione di Olgiate Comasco, il ██████ in data 27 aprile 2023, è stato riadibito a mansioni di portalettere Jr., presso il Centro di Distribuzione di Torino Marsigli, e la ██████ in data 27 aprile 2023, è stata riadibita a mansioni di portalettere Jr. presso il Centro di Distribuzione di Chivasso (doc. 39 prod. ricorr.).

Ciò posto, l'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, nel testo in vigore alla data della sottoscrizione di tutti i contratti a termine oggetto del presente giudizio, stabiliva che *"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi..."*. L'art. 21 d. lgs. n. 81/2015, nel testo *ratione temporis* vigente all'epoca di tutte le proroghe oggetto del giudizio (ovvero dopo le modifiche al testo originario ad opera del d. l. n. 87/2018 (convertito, con mod., dalla legge n. 96/2018, e prima di quelle ad opera del d. l. n. 48/2023, convertito, con mod., dalla legge n. 85/2023) stabiliva che: *"1. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato... 2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato"*.

La disciplina innanzi richiamata, a fronte della possibilità di stipulare liberamente contratti a tempo determinato acausali, purchè di durata non superiore ai 12 mesi, ha poi previsto la libera prorogabilità di siffatti contratti, purchè nei primi 12 mesi, mentre ha sottoposto la possibilità di rinnovarli alla presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/2015, richiedendo altresì il rispetto di un periodo minimo di interruzione tra un contratto e l'altro.

Ne consegue l'importanza di stabilire se, nel caso concreto, si sia in presenza di una proroga, che come visto non richiede la presenza di alcuna condizione, purchè



rimanga circoscritta al limite di durata massima di 12 mesi, o di un rinnovo, che necessita invece delle specifiche condizioni prescritte dalla legge.

La giurisprudenza di legittimità ha recentemente affrontato la questione, in una fattispecie in cui, oltre alla durata del contratto, erano state modificate anche le mansioni e l'orario di lavoro, giungendo alla conclusione che, *“in assenza di una definizione normativa del significato dei termini proroga e rinnovazione, essi esprimono necessariamente concetti differenti, nel senso che, con la proroga, viene prolungata l'efficacia di un contratto in essere, proseguendone l'esecuzione oltre la scadenza originariamente prevista e mantenendone sostanzialmente intatta l'identità, integrando una modifica limitata alla durata del rapporto preesistente; invece, con la rinnovazione, la volontà delle parti non incide soltanto sulla posticipazione della scadenza, ma sulla stessa identità causale del rapporto, attraverso una rinegoziazione più o meno ampia del contratto, con carattere novativo o modificativo; 7. tale opzione ermeneutica è stata, tra l'altro recepita in circolare del Ministero del Lavoro del 2018 in atti (“La proroga presuppone che restino invariate le condizioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza”). Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo”*; 8. essa deve essere in questa sede condivisa, perché conforme al significato letterale della norma, che esprime una differenza semantica tra proroga e rinnovo, che non sono sinonimi e quindi descrivono fenomeni non completamente sovrapponibili; la non completa sovrapposizione tra i due concetti è, peraltro, confermata dalla modifica legislativa successiva ai fatti di causa, che ha invece liberalizzato (oltre alla proroga) anche il rinnovo acausale del contratto a termine nel primo anno, assimilando una disciplina che in precedenza era stata mantenuta distinta” (Cass. civ., sez. lav., 7.10.24 n. 26153).

Siffatta interpretazione deve ritenersi pienamente condivisibile, non potendosi la nozione di proroga estendere, come vorrebbe invece parte resistente, anche al mutamento di mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento. Tale tesi di Poste è fondata sulla disciplina del cambio di mansioni di cui all'art. 2103 c.c.. In sostanza, a detta della resistente, se lo *jus variandi* all'interno dello stesso livello di inquadramento è legittimo nell'ambito dell'unico contratto di lavoro, lo stesso vale in ipotesi di proroga.



L'affermazione non tiene tuttavia conto della peculiarità del contratto a termine che, per quanto acausale, implica poi che questo sia funzionale alle ragioni ad esso inevitabilmente sottese, e dunque che il lavoratore sia adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto e, soprattutto, che la proroga risponda in definitiva alle stesse esigenze del primo contratto che, dunque, deve conservare immutate tutte le proprie condizioni, con l'unica eccezione della data di scadenza. Peraltro è lo stesso art. 19 d.lgs. 81/2015 a prevedere che *“la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi”*; con ciò evidentemente intendendo che il cambio di mansioni, pur se all'interno del medesimo livello di inquadramento, comporta la rinnovazione del contratto, dunque non la semplice proroga dello stesso. Una diversa soluzione sarebbe dunque in contrasto con la volontà del legislatore che, almeno per il periodo di vigenza della formulazione innanzi riportata delle disposizioni in esame, ha inteso distinguere nettamente le ipotesi di semplice proroga da quelle di rinnovo, prevedendo per ciascuna una diversa disciplina.

Deve poi osservarsi che tali argomentazioni valgono ancor più in ordine ai mutamenti di sede che sono intervenuti nel corso dei rapporti di tutti i ricorrenti. Siffatti mutamenti costituiscono senz'altro una modifica sostanziale delle condizioni del contratto, ben diversa dalla semplice proroga della durata iniziale.

Del tutto irrilevante è poi la circostanza, peraltro contestata da tutti i ricorrenti, secondo cui i mutamenti di sede e di mansione sarebbero stati conseguenza di espresse richieste in tale senso formulate dai ricorrenti. Un eventuale consenso dei lavoratori non sarebbe infatti idoneo a superare il divieto di legge.

Ne consegue il diritto dei ricorrenti, che hanno in tal senso limitato la richiesta, al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 28, comma 2, d.lgs. 81/2015, e dunque ad ottenere il pagamento di un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. Pertanto, contemperando i criteri della durata dei rapporti, che è stata solo di un anno, per tutti i ricorrenti, e della notevole estensione di Poste



Sentenza n. 12324/2024 pubbl. il 03/12/2024
RG n. 5489/2024
Sentenza n. cronol. 113556/2024 del 03/12/2024

Italiane, appare congruo fissare il risarcimento in misura di sei mensilità a favore di ciascuno dei ricorrenti.

Circa la quantificazione degli importi spettanti a ciascuno dei ricorrenti, può farsi riferimento alle retribuzioni base indicate in ricorso, come emergenti dalle buste paga, ed i cui importi non sono stati contestati dalla resistente.

Poste Italiane s.p.a. va pertanto condannata al pagamento della somma di € 11.237,28 a favore dei ricorrenti [REDACTED], e della somma di € 11.497,50 a favore dei ricorrenti [REDACTED], oltre interessi e rivalutazione come per legge.

Per i suddetti ricorrenti le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, ai sensi della tabella allegata al DM. n. 147/2022.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, dichiara estinto il giudizio tra i ricorrenti [REDACTED] e [REDACTED], e compensa integralmente tra le suddette parti le spese di lite; dichiara illegittime le proroghe ai contratti a termine intercorsi tra [REDACTED]; condanna Poste Italiane s.p.a. al pagamento della somma di € 11.237,28 a favore di [REDACTED], e di € 11.497,50 a favore di [REDACTED], oltre interessi e rivalutazione come per legge; condanna [REDACTED] al pagamento dei compensi di lite a favore dei ricorrenti [REDACTED] e [REDACTED], in solido, che liquida in complessivi € 7.009,10, oltre spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Roma, 2 dicembre 2024.

Il giudice
Paola Giovene di Girasole

