

## Per il Tribunale di Roma nel contratto a termine la nozione di proroga non può essere estesa anche al mutamento di mansioni

di L. Pelliccia - 19 aprile 2025

Con sentenza n. 12324 depositata il 3 dicembre 2024 (che, allo stato, per quanto risulta a chi scrive, non risulta appellata), la sezione lavoro del Tribunale di Roma ha affrontato una fattispecie nella quale diversi lavoratori avevano chiesto di accertare che le proroghe ai contratti di lavoro a tempo determinato da ciascuno stipulati costituivano in realtà rinnovi, effettuati senza il rispetto del termine minimo di interruzione.

Più nello specifico i ricorrenti avevano dedotto di aver lavorato in forza di contratto a tempo determinato poi prorogato più volte, fino alle scadenze da ciascuno indicate, ma che in realtà le proroghe erano consistite in rinnovi contrattuali, essendo state le iniziali mansioni modificate, anche con spostamento ad unità produttive diverse da quelle di prima assegnazione.

A ben vedere, infatti, tale mutamento di sede e di mansioni, a detta dei ricorrenti, era incompatibile con la nozione di proroga dei contratti, costituendo piuttosto un'ipotesi di rinnovazione dei contratti e, quindi, i rapporti di lavoro andavano trasformati a tempo indeterminato (con il pagamento dell'indennità di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81/2015), tanto più che tra un contratto e l'altro non era stato rispettato il termine minimo di interruzione prescritto dall'art. 21, co. 2, del medesimo decreto.

Nel corso del giudizio cinque dei nove ricorrenti sottoscrivevano un verbale di conciliazione in sede sindacale, con conseguente richiesta di dichiarare estinto, *in parte qua*, il giudizio.

La sentenza in commento ha ritenuto fondata la domanda dei processualmente rimanenti ricorrenti e la ha pertanto accolta.

Ricapitolati i fatti oggetto di giudizio e richiamate le disposizioni normative di riferimento (gli artt. 19, co. 1, e 21 del d.lgs. n. 81/2015, entrambi nel testo in vigore alla data della sottoscrizione di tutti i contratti a termine oggetto del giudizio) il Tribunale di Roma ha evidenziato l'importanza di stabilire se, nel caso concreto, si fosse in presenza di una proroga (che non richiede la presenza di alcuna condizione, purché rimanga circoscritta al limite di durata massima di 12 mesi), ovvero di un rinnovo (che necessita invece delle specifiche condizioni prescritte dalla legge).

Nel richiamare un recente arresto della giurisprudenza di legittimità (v. Cass. n. 26153/2024) la sentenza in commento ne sposa la parte motiva, secondo la quale *“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; tale opzione ermeneutica è stata, tra l'altro recepita in circolare del Mini-*

*stero 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 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.”*

Quindi, a differenza di quanto sostenuto dalla società resistente, la nozione di proroga non può essere estesa anche al mutamento di mansioni, fondata sulla disciplina del cambio di mansioni di cui all’art. 2103 cod. civ. sullo *jus variandi* all’interno dello stesso livello di inquadramento (che, se legittimo nell’ambito dell’unico contratto di lavoro, lo stesso vale in ipotesi di proroga).

Orbene, ad avviso del Tribunale di Roma, questa affermazione non tiene tuttavia conto della peculiarità del contratto a termine che, per quanto acausale, implica che sia comunque funzionale alle ragioni ad esso inevitabilmente sottese e, di conseguenza, che il lavoratore sia adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto ma, 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 (come tra l’altro previsto dall’art. 19 del d.lgs. n. 81/2015).

Il cambio di mansioni, sebbene all’interno del medesimo livello di inquadramento, comporta la rinnovazione del contratto e non la semplice proroga dello stesso.

Una diversa soluzione sarebbe all’evidenza 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.

A ben vedere, inoltre, tali argomentazioni valgono ancor più con riguardo ai mutamenti di sede intervenuti nel corso dei rapporti di lavoro, costituendo senz’altro una modifica sostanziale delle condizioni del contratto, ben diversa dalla semplice proroga della durata iniziale.

Da qui, pertanto, il diritto dei ricorrenti al risarcimento del danno ai sensi dell’art. 28, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015 e quindi al pagamento di una 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’art. 8 della legge n. 604/1966.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell’Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Trib.Roma, 3 dicembre 2024, n. 12324](#)