

**TRIBUNALE DI LEGGE  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro, dr.ssa Silvana Botrugno, ha pronunciato la seguente  
**SENTENZA**

nella controversia in materia di lavoro iscritta al n. 13294/04 R.G. (cui sono state riunite le cause iscritte ai nn. 13295/04, 14192/04, 14193/04, 14199/04, 600/05), promossa

**DA**

**BRIO LUIGI, PAIANO ANGELO VINCENZO, BUCCARELLO CLAUDIO, PERRONE SERGIO, PALLARA ANDREA, RIZZO SANDRO**, rapp.ti e di.sì dagli avv.ti Mario Sansonetti e Italo Signore, giusta procura a margine del ricorso - ricorrenti -

**CONTRO**

**SOCIETÀ TRASPORTI PUBBLICI DI TERRA D'OTRANTO S.P.A.**, in persona del legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli avv.ti Salvatore Spanò e Maurizio Valentini, giusta mandato nella memoria di costituzione - convenuta -  
oggetto: nullità del termine apposto ai contratti di lavoro.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con distinti ricorsi, successivamente riuniti ex artt. 151 disp. att. c.p.c. e 274 c.p.c., depositati in cancelleria il 12 novembre e 1 dicembre 2004, e il 17 gennaio 2005, i ricorrenti in epigrafe esponevano di aver stipulato con la STP, nei mesi di settembre e ottobre 2003, contratti di lavoro a termine part-time verticale in applicazione del D. Legisl. n. 368/2001 e dell'art. 7 lett. A, comma 2, punto 2 dell'Accordo Nazionale Autoferrotranvieri 21.11.2000 "per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo ovvero per il periodo necessario all'aspletamento delle procedure di assunzione".

Dunque i contratti erano stati stipulati per la necessità di portare a conclusione le procedure selettive di cui al bando pubblico, per la formazione di graduatoria da cui attingere per l'assunzione di operatori di esercizio part-time, approvato dal C.d.A. della società resistente con deliberazione n. 49/02 del 23.12.2002 e dalla necessità di incrementare il personale con la qualifica di Operatore di esercizio per lo svolgimento dei servizi di trasporto scolastico relativi ai turni avviati il 15.9.2003 in coincidenza con l'inizio dell'anno scolastico. Ai ricorrenti veniva riconosciuto il profilo professionale di Operatore di esercizio parametro 140 per la guida di mezzi aziendali con un periodo di prova di giorni 15 e la durata settimanale di ore 19.30 nei giorni dalla domenica al mercoledì.

I contratti venivano prorogati una sola volta e fino al 13.6.2004, quanto i ricorrenti ricevevano definitivamente di lavorare.

I ricorrenti assumevano di aver già lavorato per la resistente con contratti di lavoro temporaneo.

Esponavano di essere stati ammessi alla preselezione (test psico-attitudinali) ma non alla prova di guida (a cui erano stati ammessi i primi 100 classificati nella preselezione).

Tanto premesso, eccepevano la nullità del termine apposto ai contratti e sostenevano il proprio diritto alla riassunzione e/o reintegrazione nel posto di lavoro.

Sostenevano che, nel caso in questione, vi era stata violazione della Direttiva 1999/70/CEE e del D. Legisl. n. 368/2001, posto che la normativa

europea si inseriva in un quadro di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti a termine. La società aveva abusato dello strumento, avendo stipulato ben 35 contratti di lavoro a termine nel medesimo periodo compreso fra il 3.11.2003 e il 29.2.1994, con proroga fino al 13.6.2004. Nell'estate del 2003 la resistente aveva concluso circa 30 contratti a termine per il servizio Salentoibus e sin dal 2001 aveva fatto ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo. A seguito delle prove selettive di cui al bando approvato con delibera n. 49/02, tra maggio e giugno 2004, erano stati assunti circa 46 lavoratori a tempo indeterminato part-time.

La S.T.P. aveva inoltre fatto lavorare i ricorrenti ben oltre l'orario di lavoro contrattualmente stabilito e anche in giorni non previsti.

Sostenevano che i contratti de quibus erano stati stipulati in applicazione dell'art. 23 della legge 28.2.1987 n. 56 che consentiva alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi in cui era consentita l'apposizione del termine. Ma l'art. 1 del D. Legisl. n. 368/2001 consentiva l'apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e l'art. 11 aveva abrogato sia la legge n. 230/1962, sia l'art. 23 della legge n. 56/1987 mantenendo solo in via transitoria l'efficacia delle clausole dei contratti collettivi ancora in vigore.

Contestavano che i contratti fossero riconducibili alla causale di cui all'art. 7 lett. A, comma 2, punto 2 dell'A.N. 27.11.2000. Non vi era infatti alcuna opera o servizio definito o predeterminato da effettuare, tale non potendosi ritenere il servizio connesso all'avvio dell'anno scolastico, nè per l'espletamento delle procedure selettive, posto che i ricorrenti erano stati assunti oltre dieci mesi dopo la deliberazione delle prove selettive che si erano concluse a giugno 2004.

Anche facendo riferimento all'art. 1 del D. Legisl. n. 368/2001, non si ravvisavano le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avrebbero consentito l'apposizione del termine.

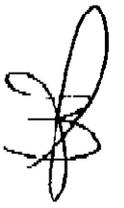
Lamentavano la violazione dell'art. 8 del R.D. 8.1.1931 n. 148 che individuava ipotesi tassative per l'assunzione di personale straordinario e che non era mai stato abrogato.

Eccezion fatta per la nullità della proroga del contratto perchè non dovuta a sopravvenute ragioni oggettive ma comunque legata alla necessità di concludere le procedure selettive.

Osservavano che l'art. 4 del D. Legisl. 368/2001 disponeva che il lavoratore assunto a tempo determinato dovesse ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto e prevedeva la necessità di agevolare l'accesso ad opportunità di formazione. Nel caso in questione i ricorrenti assumevano di non aver ricevuto alcuna formazione.

Inoltre, avendo i ricorrenti già lavorato per la S.T.P., andava loro riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Concludevano domandando che venisse dichiarata la nullità parziale dei contratti a termine stipulati e prorogati fino al 13.6.2004 con trasformazione degli stessi in contratti a tempo indeterminato e condanna della S.T.P. alla riassunzione ed al risarcimento del danno da determinarsi in misura non inferiore alle retribuzioni non corrisposte e alla contribuzione previdenziale non versata dalla data di scadenza dei contratti fino



all'effettiva riassunzione, ovvero in quell'altra misura da liquidare in via equitativa, oltre accessori. In via subordinata, chiedevano pronunciarsi sentenza costitutiva del rapporto, previo riconoscimento del diritto di precedenza nelle assunzioni, con condanna della resistente al risarcimento dei danni pari alle retribuzioni non percepite dai ricorrenti dalla maturazione del diritto alla riassunzione, oltre accessori. In via del tutto subordinata, nel caso in cui la trasformazione non si dovesse ritenere possibile, chiedevano la condanna della resistente al risarcimento dei danni per l'illegittima perdita del posto di lavoro pari a euro 200.000,00 o da determinarsi in via equitativa. Con vittoria di spese e distrazione delle somme.

Il Giudice fissava l'udienza di discussione.

Si costituiva tempestivamente la S.T.P., in persona del legale rappresentante, e deduceva che, a decorrere dall'anno 2000, per fronteggiare esigenze di servizio, la società aveva fatto ricorso al lavoro temporaneo attraverso le società fornitrici ADECCO e INTERIM 25 Italia S.r.l. per periodi della durata di circa tre mesi. Il 9.1.2003 la società pubblicava un bando di selezione pubblica per la formazione di una graduatoria valida per un biennio da cui attingere, in caso di necessità, per l'assunzione di operatori di esercizio a tempo indeterminato. In costanza di siffatte operazioni la società aveva fatto ricorso a contratti a termine nell'estate del 2003 per la evasione del servizio Salentoibus 2003 e poi ancora nel periodo tra il 29.9.2003 ed il 22.2.2004, poi esteso fino al 13.4.2004.

Anche i contratti sottoscritti dai ricorrenti nel settembre/ottobre 2003 erano stati conclusi in conformità alle previsioni di cui al D. Legisl. n. 368/2001 e all'art. 7 lett. a) comma 2, punto 2 dell'A.N.A. 27.11.2000. La proroga era stata resa necessaria dal protrarsi delle procedure per l'assunzione.

Deduceva l'irrelevanza della circostanza che i ricorrenti non si fossero classificati in posizione utile nella fase dei test psico-attitudinali, come pure di quella relativa al possibile superamento dell'orario di lavoro parziale assegnato ai ricorrenti. Nè era sorto in capo ai ricorrenti un diritto di precedenza, posto che l'art. 10, comma 9, del D. Legisl. n. 368/2001 affidava alla contrattazione collettiva la facoltà di riconoscere tale diritto.

Assumeva che le ragioni giustificative dei contratti a termine de quibus rispondevano ai criteri individuati dall'art. 1. del D. Legisl. n. 368/2001.

Quanto all'art. 8 del R.D. n. 148/1931, ne sosteneva la assoluta inconferenza e richiamava la Circolare del Ministero del Lavoro n. 42 del 1.8.2001 che concludeva per l'abrogazione diretta o indiretta di disposizioni precedenti al D. Legisl. n. 368/2001, che disponeva ormai la regolamentazione giuridica dell'intera materia del contratto a termine.

La causa veniva istruita con il libero ascolto dei ricorrenti e l'assunzione dei testi Rollo Massimo, Guido Antonio, De Filippis Giovanni, Taurino Pompilio, Colaci Francesco, Lecci Oronzo, Speciale Giuseppe, Longo Gianfranco.

Le parti venivano autorizzate al deposito di note e, nelle proprie, parte ricorrente sviluppava l'assunto secondo cui, nel caso di specie, trovava ancora applicazione, quanto all'assunzione di lavoratori a termine, la norma speciale costituita dall'art. 8 del R.D. n. 148/1931, che non poteva essere derogata nè da una norma generale nè dalla contrattazione collettiva. Richiamava giurisprudenza della Cassazione formatasi nel

vigore della legge n. 230/1962. Eccepsiva anche la violazione della clausola di non regresso di cui alla direttiva CE 1999/70.  
All'udienza del 19.12.2007 le parti hanno discusso oralmente la causa ed il Giudice ha definito il giudizio come da separato dispositivo.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è infondata e va rigettata.

I ricorrenti hanno stipulato, tra settembre e ottobre 2003, contratti di lavoro a termine, prorogati, per una sola volta, fino al 13.6.2004. I contratti sono stati stipulati in applicazione del D. Legisl. n. 368/2001, dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e dell'art. 7 lett. A, comma 2, punto 2 dell'Accordo Nazionale Autoferrotranvieri 21.11.2000 "per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo ovvero per il periodo necessario all'espletamento delle procedure di assunzione".

Nel preambolo del contratto si precisava che con delibera del C.d.A. n. 49/02 del 23.12.2002 era stata bandita una selezione pubblica per la formazione di graduatorie dalle quali attingere, in caso di necessità, per l'assunzione di Operatori di Esercizio part-time. Si dava atto che le procedure non erano ancora giunte a conclusione e che, dal 15.9.2003, erano state avviate le corse per garantire il trasporto degli studenti.

#### 1. La normativa applicabile.

I contratti de quibus sono stati stipulati nel vigore del D. Legisl. D. Legisl. n. 368/2001, attuativo della direttiva comunitaria 28.6.1999 n. 99/70, che ha sostituito la precedente normativa costituita dalla legge n. 230/1962.

Anche la nuova disciplina conferma la necessità che il contratto a termine sia fondato su ragioni oggettive e verificabili e, con particolare riguardo alla necessità di condizioni giustificative, alla forma scritta e alla motivazione, alla illegittimità delle proroghe non conformi alle prescrizioni legali, dimostra che il rapporto a tempo determinato sia una "deroga" rispetto a quello stabile (cfr. Cass., sez. lav., 21.5.2002, n. 7468, che ripercorre l'evoluzione normativa in materia pervenendo alla conclusione, suffragata proprio dalla citata direttiva comunitaria, che tuttora permane il principio per cui il contratto di lavoro per sua natura, non è a termine).

I contratti sono altresì stati stipulati nel vigore del A.N.A. 27.11.2000 che, all'art. 7 lett. A), individua una serie di ipotesi di contratti a termine ex art. 23 della legge n. 87/1987.

L'art. 23 della legge 28.2.1987 n. 56 ha consentito l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge, anche "nelle ipotesi individuate nei contratti di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali maggiormente rappresentativi sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato".

La Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi su altra questione, ha ritenuto, incidentalmente, trattarsi di disposizione legislativa che delega alla contrattazione collettiva funzioni di produzione normativa con efficacia generale, configurandola come fonte di diritto extra ordinem (C. Cost. 14-18.10.1996 n. 344).

In buona sostanza, sulla scorta dell'art. 23 della legge n. 56/1987, la contrattazione collettiva può individuare ipotesi di contratti a termine, ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge, per cui "accanto all'area originaria del contratto a termine per esigenze organizzative

qualitativamente straordinarie, è stata prevista la possibilità di prevedere un'area di impiego normale e ricorrente del tipo contrattuale, dal quale risulta in parte modificata la funzione economico-sociale, restando la tutela del lavoratore affidata non più alle previsioni di norme inderogabili, ma allo strumento negoziale collettivo" (Cass., sez. lav., 15.2.2005, n. 4862; 15.3.2005, n. 7745).

La legge, nel rinviare alla contrattazione collettiva per la determinazione delle ulteriori ipotesi di contratto a termine, individua il livello della contrattazione (nazionale o locale), con esclusione di quella aziendale, nonchè gli agenti contrattuali ("sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale") e fissa il limite della predeterminazione della percentuale di lavoratori da assumere a termine rispetto a quelli impegnati a tempo indeterminato. Sul punto la giurisprudenza della Corte di Cassazione è ormai pacifica nel ritenere (Cass., S.U., 2.3.2006, n. 4558) che la disposizione contenuta nell'art. 23 della legge n. 56/1987 consente alla contrattazione collettiva di individuare nuove ipotesi di apposizione di un termine al contratto individuale di lavoro.

Si tratta in definitiva di una sorta di "delega in bianco" a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, non risultando questi vincolati all'individuazione di ipotesi omologhe rispetto a quelle già previste dalla legge nè alla fissazione di limiti temporali all'autorizzazione data al datore di lavoro di procedere ad assunzioni a tempo determinato (Cass., sez. lav., 26.7.2004, n. 14011; 26.7.2004, n. 14026; 2.8.2004, n. 14757; 15.3.2005, n. 7745; 7.12.2005, n. 26989; 10.1.2006 n. 167).

Peraltro, se al momento dell'emanazione della legge n. 56/1987 la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato era contenuta nella legge 18.4.1962 n. 230, che consentiva l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro solo in alcune ipotesi eccezionali (art. 1), la disciplina in vigore al tempo di stipulazione dei contratti a termine impugnati è quella introdotta dal D. Legisl. n. 368/2001. Quest'ultima richiede che nel contratto a termine vengano specificate "le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (ma non più straordinarie od occasionali) che giustificano l'apposizione del termine medesimo (art. 1 commi 1 e 2) stabilendo inoltre la conservazione delle clausole dei CCNL stipulati ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e vigenti al momento della sua entrata in vigore fino alla data della rispettiva scadenza (art. 11, comma 2).

Quanto alla possibilità di prorogare il contratto a termine, opera l'art. 4 del decreto delegato citato, che ha introdotto una vera e propria liberalizzazione dell'istituto. In primo luogo, non occorrono più le "esigenze contingenti ed imprevedibili" (art. 2 della legge n. 230/1962) e, quindi, la proroga, a differenza del passato, può essere basata anche su eventi che potevano essere previsti sin dall'origine del contratto. Inoltre può trattarsi anche di una situazione che non sia "contingente" (e quindi legata ad una particolare condizione di tempo o di luogo), ma che abbia caratteri di normalità. E non è un caso, infatti, che il prolungamento del contratto possa essere effettuato anche in assenza di circostanze eccezionali.

L'istruttoria espletata ha consentito di appurare che il bando di selezione è stato pubblicato il 9.1.2003 ma proprio in concomitanza con la stipula dei contratti a termine che qui si impugnano sono stati effettuati (novembre

2003) i test psico-attitudinali (teste Speciale), che consentivano ai primi 100 il passaggio alla successiva prova di guida; il 25.2.2004 veniva formata la graduatoria; le visite mediche per accertare l'idoneità fisica dei classificati sono state effettuate tra il 29 marzo ed il 29 maggio 2004 (teste De Filippis) e, il 14 giugno 2004, in concomitanza con la cessazione (13 giugno) dei rapporti a termine prorogati dei ricorrenti, sono stati assunti circa 45 lavoratori part-time a tempo indeterminato dalle graduatorie stilate a conclusione della procedura selettiva (testi Rollo, Taurino).

Undici dei lavoratori assunti a termine fino al 13.6.2004 sono rientrati nella graduatoria finale e regolarmente assunti (teste Taurino).

I ricorrenti sono stati impiegati sulle corse per la copertura del servizio di trasporto scolastico, come da loro stessi dichiarato.

La proroga dei contratti è stata disposta, alla loro prima scadenza, nel mese di febbraio 2004. Nella comunicazione di proroga si dava atto della necessità di continuare ad assicurare il servizio di trasporto scolastico e che, in data 25.2.2004, con la pubblicazione delle graduatorie, si erano concluse le procedure selettive per il cui svolgimento era stata decisa l'assunzione di lavoratori a termine tra settembre ed ottobre 2003. La proroga veniva pertanto disposta per consentire *"l'immissione in servizio del personale inserito in tali graduatorie (...) subordinata ad adempimenti che necessitano di determinati tempi tecnici (espletamento delle procedure di assunzione, accertamenti sanitari, periodo minimo di addestramento)"*.

Se è pur vero che la stipula di contratti a termine è consentita per il tempo strettamente necessario alla definizione di una procedura selettiva, non può non tenersi in conto che la durata dei contratti (proroga compresa) ha coinciso con lo svolgimento di tutte le operazioni necessarie all'esecuzione della procedura ed alla assunzione del personale part-time necessario che è andato a sostituire di fatto i lavoratori a termine. In buona sostanza, ritiene il decidente che la causale dei contratti a termine in questione sia legittima perchè riconducibile ad una delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva ex art. 23 della legge n. 23/1987, fatte temporaneamente salve dall'art. 11, comma 2, del D. Legisl. n. 368/2001 e rispondente a reali esigenze temporanee dell'azienda.

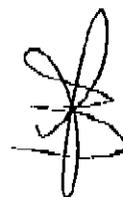
Ai fini della presente decisione è irrilevante la circostanza che i ricorrenti siano stati impiegati oltre l'orario di lavoro e in giornate in cui non era prevista la prestazione lavorativa, trattandosi di violazione della normativa sul part-time, che non andrebbe comunque ad incidere sul termine apposto ai contratti di cui ci stiamo occupando.

Altrettanto irrilevante è la lamentata violazione del disposto dell'art. 7, comma 1, del D. Legisl. n. 368/2001.

**2. Sull'art. 8 del R.D. n. 148/1931.**

Parte ricorrente ha molto insistito sulla inderogabilità della normativa speciale che disciplina il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri addetti ai servizi in concessione e, in particolare, sulla applicabilità esclusiva dell'art. 8 del R.D. n. 148/1931.

Come è noto l'art. 1, comma 2, della legge 12.7.1988 n. 270 ha delegificato la disciplina del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, ma la contrattazione collettiva nazionale può derogare alle disposizioni contenute nell'All. A al R.D. 8.1.1931, n. 148 ma non al R.D. n. 148/1931.



Il citato art. 8 distingue il personale in tre categorie (di ruolo, ordinario e straordinario) e individua il personale straordinario in quello "assunto per bisogni saltuari ed eccezionali":

a) durante le stagioni balneari ed in occasione di feste, fiere e simili, disastri, frangimenti, neviccate, inondazioni e simili, ed in genere per lavori stagionali;

b) per eventuale sostituzione di agenti assenti per congedi, malattia ed aspettative;

c) per la costruzione di nuove linee od altri lavori di carattere temporaneo o straordinario;

d) per la costruzione e ricostruzione del materiale mobile".

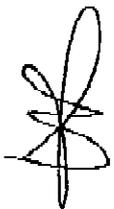
Tutta la giurisprudenza della Cassazione rinvenibile in materia di contratti a termine per i dipendenti delle società di trasporti in regime di concessione (vedi, in particolare, Cass., sez. lav., 1.7.1991, n. 7227; 24.2.1992, n. 2274; 19.12.2000, n. 15809) riguarda casi verificatisi nella vigenza della legge n. 230/1962.

In buona sostanza, la Suprema Corte, lungi dal considerare il R.D. n. 148/1931 come un corpus organico ed autonomo, proprio nella specifica materia dell'assunzione di lavoratori a termine riconosce che la disciplina dettata dall'art. 8, comma 5, del R.D. viene necessariamente integrata da quella contenuta nella "legge n. 230/1962, che l'ha - tra l'altro - specificamente completata sotto il profilo delle conseguenze di ogni mezzo di elusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (fatti salvi, beninteso, i casi in cui il rapporto a termine è eccezionalmente permesso)" (così Cass. 7227/1991). E' sempre la legge n. 230/1962 ad aver introdotto e a completare l'art. 8 citato sotto il profilo dei requisiti di sostanza e di forma. E' pur vero che in tutte le sentenze sopra richiamate la Corte rileva che l'art. 1 della legge n. 230/1962 contiene ipotesi di assunzione a termine non dissimili da quelle previste dall'art. 8 del R.D. n. 148/1931 e non si pone, perciò, il problema della possibile estensione agli autoferrotranvieri di ulteriori ipotesi di contratti a termine, ma è anche vero che la Corte introduce un principio molto importante e cioè che la disciplina generale sui contratti a termine va a modificare quella specifica per gli autoferrotranvieri e, così facendo, giunge a riconoscere anche ad essi le forme di tutela previste dalla normativa generale.

In buona sostanza, finchè il quadro normativo generale in materia di assunzioni a termine prevedeva per tutti i lavoratori del settore privato (compresi gli autoferrotranvieri) sostanzialmente le stesse ipotesi, la Corte di Cassazione si è limitata ad escludere la legittimità di diverse ipotesi di assunzione per gli autoferrotranvieri, riconoscendo, in tal caso, le forme di tutela approntate dalla normativa generale.

La possibilità che la legislazione generale in materia di contratti a termine vada a integrare quella specifica prevista per gli autoferrotranvieri comporta la piena legittimità, della previsione, introdotta dalla contrattazione collettiva del settore in applicazione del disposto dell'art. 23 della legge n. 56/1987, di ulteriori ipotesi di assunzione a termine rispetto a quelle previste dal citato art. 8. Tale facoltà è stata esercitata con l'A.N.A. 27.11.2000, ancora in vigore quando sono stati stipulati i contratti a termine in questione.

Ma, come si è detto, i contratti de quibus sono stati stipulati anche sotto il vigore del D. Legisl. n. 368/2001, che ha abrogato (art. 11, comma 1) la



legge n. 230/1962 e lo stesso art. 23 della legge n. 56/1987, facendo salve le clausole dei contratti collettivi, contenenti specifiche previsioni di assunzione a termine, ancora in vigore (art. 11, comma 2).

Parte ricorrente non ha infatti dubbi sul fatto che, per quanto riguarda la disciplina sanzionatoria, debba trovare applicazione quella prevista (artt. 1, 4 e 5) dal decreto delegato in vigore ma sostiene che, per quanto riguarda i casi di assunzione a termine debba continuare a farsi riferimento esclusivamente a quelli di cui all'art. 8 R.D. n. 148/1931, giungendo ad ipotizzare (vedi note conclusive) la nullità della previsione contenuta nell'art. 7, lett. A dell'A.N.A. 27.11.2000.

Proprio in forza dei principi ricavabili dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione si ritiene di poter affermare che il citato art. 8 è stato prima integrato, quanto ai requisiti di sostanza e di forma ed al regime sanzionatorio, dalla legge n. 230/1962, quindi, quanto a nuove ipotesi di assunzione a termine demandate alla contrattazione collettiva, dall'art. 23 della legge n. 56/1987 e, infine, sostituito dalla disciplina contenuta nel D. Legisl. n. 368/2001.

E, infatti, va innanzitutto ricordato che la normativa attualmente in vigore ha posto fine al contrasto tra la normativa nazionale (più restrittiva) e la direttiva CE in materia di contratti di lavoro a termine e non v'è ragione per ritenere che il settore dei trasporti in regime di concessione, caratterizzato da rapporti di lavoro di diritto privato, debba rimanere estraneo alla disciplina generale oggi costituita dal D. Legisl. n. 368/2001 sia per quanto riguarda le ipotesi di assunzione a termine, che per quel che riguarda la forma dei contratti, che con riferimento al regime sanzionatorio.

A ciò si aggiunga che, mentre la legge n. 230/1962 aveva espressamente abrogato solo l'art. 2097 c.c. (art. 9), il D. L.vo n. 368/2001 ha così disposto: *"Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate: la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni; l'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79; l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo"* (art. 11, comma 2). Le norme espressamente richiamate e che restano in vigore sono quelle elencate nell'art. 10 comma 6 (*"Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'art. 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e all'art. 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388"*).

**3. Sulla violazione dell'art. 10, comma 9, del D. L.vo 368/01 e della clausola di non regresso.**

a) Parte ricorrente lamenta la violazione del proprio diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato che, a suo dire, sarebbe prevista dall'art. 10, comma 9, del D. Legisl. n. 368/2001.

A ben vedere, però, la norma si limita ad affidare ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi *"la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. (...)"*.

A parte il fatto che nulla è stato previsto a tal proposito dalla contrattazione collettiva, giova osservare che i lavoratori assunti ex art.

23, comma 2, della legge n. 56/1987 sono quelli assunti nelle ipotesi di cui all'art. 8 bis del D.L. n. 17/1983, convertito in legge n. 79/1983, che riguarda i lavoratori stagionali assunti ex art. 1, comma 2 lett. a), della legge n. 230/1962 e i lavoratori del commercio e del turismo.

b) Costituisce parte integrante della Direttiva 1999/70/CE la clausola 8, comma 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Essa espressamente prevede che *"l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"*. La disposizione sembra inibire ai legislatori nazionali che recepiscano la fonte comunitaria l'introduzione di discipline peggiorative rispetto a quelle già vigenti in ciascuno stato dell'U.E..

Gli va ricordato, sull'argomento, la sentenza della Corte di giustizia del 22.11.2005 (Causa C - 144-04) che affronta proprio il problema della clausola di non regresso prevista dall'art. 8 dell'accordo quadro in materia di contratto a termine, con riferimento alla legislazione tedesca.

La Corte ha affermato che: 1) la clausola di non regresso non riguarda soltanto la normativa che recepisce la direttiva che contiene la clausola ma anche le altre disposizioni legislative nazionali successive a quella che implementa la fonte comunitaria e che completano o modificano le norme nazionali già adottate (punto 51); 2) una riforma peggiorativa *"della protezione offerta ai lavoratori del settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo"* (punto 52). Facendo applicazione di questi principi la Corte ha ritenuto legittima la legislazione tedesca in materia in quanto non introdotta per la necessità di applicare l'accordo quadro ma per realizzare la diversa finalità *"di incentivare l'occupazione delle persone anziane in Germania"*.

Posto che la sentenza della Corte di Giustizia *"in ragione della sua natura - assume nella fattispecie valore di ius superveniens"* (ord. C. Cost., 21.6.2006, n. 252), occorre fare applicazione dei suddetti principi al caso de quo.

Va subito detto che poichè la causale per cui i contratti sono stati originariamente stipulati trova fondamento nell'art. 23 della legge n. 56/1987 (e nella contrattazione collettiva di riferimento), la cui efficacia è stata solo temporaneamente conservata dal D. Legisl. n. 368/2001, non si pone alcuna questione di violazione della clausola di non regresso.

Semmai il problema potrebbe porsi con riferimento alla proroga dei contratti in questione, sicuramente legittima rispetto a quanto disposto dall'art. 4 del D. Legisl. n. 368/2001, che ha introdotto una disciplina della proroga che continua a richiedere il consenso del lavoratore ma è meno rigida se confrontata con le regole precedenti che richiedevano l'esistenza di *"esigenze contingenti ed imprevedibili"*.

Nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 42/2002, di commento alla nuova disciplina introdotta con il D. Legisl. n. 368/2001, è dato leggere che la normativa in questione *"non rappresenta semplicemente un atto formale connesso all'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, ma si configura quale manifestazione normativa di un più generale processo di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro già da tempo avviato"*. La più flessibile organizzazione del lavoro viene vista come strumento per l'incremento delle opportunità di occupazione

regolare e di buona qualità. In quest'ottica la scelta del legislatore è stata quella del superamento "in via definitiva (del) regime della tipizzazione legale e restrittiva delle situazioni legittimanti proprio dell'abrogata legge n. 230/62 (e successive modifiche). (...) Ed infatti, al regime della generale negazione del ricorso al contratto a termine tranne in alcuni casi tipizzati, si sostituisce, recependo ormai un progressivo mutamento della funzione economico sociale riconosciuta a detta forma contrattuale, il principio in base al quale "il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza fissa, dovendo fornire contestualmente e in forma scritta le (note) ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (Cfr. Relazione illustrativa al provvedimento) che legittimano l'apposizione del limite temporale".

Sembra potersi affermare che la scelta del legislatore nazionale di modificare la disciplina delle assunzioni a termine, anche abbassando la soglia della tutela offerta ai lavoratori (in quanto tale, non vietata dall'accordo), abbia inteso rispondere ad una esigenza di modernizzazione e riorganizzazione del mercato del lavoro autonoma rispetto all'applicazione dell'accordo quadro.

Ne consegue il rigetto del ricorso.

Attesa la novità delle questioni trattate, si reputa equo compensare tra le parti le spese processuali.

P.Q.M.

### IL GIUDICE DEL LAVORO

Definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa;

- 1) rigetta i ricorsi;
- 2) compensa tra le parti le spese processuali.

Lecce, il 19.12.2007

IL DIRETTORE DI CANCELLERIA  
(Gian Paolo Deiniutti)

IL G.L.

DEPOSITATO IN CANCELLERIA OGGI  
- 1 FEB 2008  
IL DIRETTORE DI CANCELLERIA  
(Gian Paolo Deiniutti)