



promossa da:

APPELLANTE
nei confronti di

APPELLATA

avente a oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Firenze, giudice del lavoro, n. 213 del 2020, pubblicata in data 9.6.2020.

* * * * *

Rilevato che l'art. 221 del d.l. 19-5-2020 n. 34 convertito con modificazioni nella l. 17-7-2020 n. 77 (rubricato «*Modifica all'art. 83 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e disposizioni in materia di processo civile e penale*») al comma 4 stabilisce che: «4. *Il giudice può disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni. Il giudice comunica alle parti almeno trenta giorni prima della data fissata per l'udienza che la stessa è sostituita dallo scambio di note scritte e dà alle parti un termine fino a cinque giorni prima della predetta data per il deposito delle note scritte. Ciascuna delle*



parti può presentare istanza di trattazione orale entro cinque giorni dalla comunicazione del provvedimento. Il giudice provvede entro i successivi cinque giorni. Se nessuna delle parti effettua il deposito telematico di note scritte, il giudice provvede ai sensi del primo comma dell'articolo 181 del codice di procedura civile»;

-rilevato che, in attuazione di tale norma, con provvedimento a verbale del 13.1.2022, la Presidente ha disposto che la discussione della presente causa fosse sostituita dallo scambio e dal deposito telematico di note scritte,
- rilevato che le parti hanno depositato note scritte nel termine assegnato;
all'udienza del **21 aprile 2022**, con separato dispositivo, ha emesso la seguente

SENTENZA

Con la sentenza oggi appellata il Tribunale di Firenze ha respinto la domanda proposta da [REDACTED] C. [REDACTED], nei confronti della Fondazione [REDACTED], con la quale era contestata la legittimità dei contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti e domandata la tutela ripristinatoria e risarcitoria prevista dalla legge.

In particolare, il C. [REDACTED] espone di avere prestato attività di lavoro per la Fondazione [REDACTED], a far tempo dal 2007, in base ad una reiterata serie di contratti a tempo determinato (63 totali), con qualifica di "professore d'orchestra", mansioni di "percussionista" ed inquadramento nel III livello del C.C.N.L. Fondazioni Liriche e Sinfoniche. Sostiene che i contratti a termine, come è dato ricavare dalla loro frequenza e dal rilevante arco di tempo in cui si collocavano, erano finalizzati a coprire una carenza strutturale dell'organico e ad assicurare lo svolgimento dell'ordinaria programmazione dell'attività; che dall'inesistenza di ragioni giustificative di carattere temporaneo consegue l'illegittimità dell'apposizione del termine, come sancito dalla Corte di Lussemburgo (Corte giustizia UE, sez. X, 25-10-2018 nella causa C-331/17, Sciotto), che ha ritenuto contraria al diritto dell'Unione la normativa nazionale che, come quella italiana (con particolare riferimento all'art. 29, comma 3, d.lgs.15-5-2015 n. 81), non preveda idonei strumenti dissuasivi dell'abusivo ricorso a contratti a tempo determinato per sopperire a croniche esigenze di personale.



In particolare, i contratti a tempo determinato oggetto di impugnazione sono espressamente solo i 4 successivi al 12.6.2018, ossia quelli con inizio servizio il 12.6.2018, 5.7.2018, 26.7.2018 e 2.9.2018.

Il ricorrente in primo grado deduce altresì che i contratti erano da ritenersi, illegittimi, ex art. 20, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, per omessa predisposizione del Piano di valutazione dei rischi.

Dopo la costituzione e la difesa del [REDACTED], il Tribunale di Firenze ha respinto la domanda del musicista ed ha compensato le spese di lite.

In particolare, il primo Giudice ha ritenuto contraria alla clausola 5 dell'Accordo quadro sul contratto a tempo determinato la normativa italiana contenuta nel D.Lgs 81/2015 nella parte in cui esenta le Fondazioni Liriche Sinfoniche dal rispetto dei limiti che il diritto europeo ha stabilito per prevenire gli abusi nella reiterazione dei contratti a termine.

Ha quindi ritenuto che l'art.29 comma 3 del suddetto D.Lgs 81/2015 dovesse essere disapplicato e la fattispecie valutata alla luce della normativa interna che regola la generalità dei rapporti a termine vigente alla stipula di ciascun contratto (ossia gli artt. 19 e 28 dello stesso D.Lgs).

Su questo presupposto il Tribunale di Firenze ha considerato assolutamente irrilevante ogni questione che riguarda la giustificazione causale dei contratti a termine proprio in quanto il D.Lgs 81/2015 non contempla quale misura di prevenzione degli abusi l'esistenza di "ragioni oggettive" ma solo la durata massima dei contratti a tempo determinato successivi e il numero dei rinnovi degli stessi.

Non essendo state dedotte dal ricorrente violazioni in tal senso (ed essendo dimostrato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza), la domanda del C [REDACTED] è stata respinta.

Avverso tale decisione propone appello [REDACTED] C [REDACTED] che ne invoca la riforma sulla base di ampi motivi.

Al punto 12 dell'atto di appello sostiene che erroneamente il primo Giudice avrebbe ommesso di considerare che, in base alle complessive allegazioni del



ricorso di primo grado, era stata dedotta la violazione del termine massimo di durata pari a 24 mesi previsto dalla legge in materia di contratti a termine reiterati. Pur in mancanza di una precisa domanda in tal senso (i contratti antecedenti al 12.6.2018 non sono stati impugnati essendo intervenuta la decadenza ex art.32 legge 183/2010) il Tribunale di Firenze avrebbe dovuto sollevare la questione nel “contraddittorio tra le parti ai sensi dell’art. 101, co. 2, c.p.c., atteso che il vizio di nullità determinato dal superamento della durata massima ragionevole dei 24 mesi sulla scorta dell’insieme dei contratti, anche frazionati tra di loro, è rilevabile notoriamente d’ufficio”.

L’appellante si duole, poi, che il Tribunale fiorentino abbia ritenuto non richiesto, dalla normativa nazionale generale applicabile alla fattispecie in esame dopo la disapplicazione di quella specifica dettata per le Fondazioni Liriche Sinfoniche, il requisito della giustificazione causale dei contratti a termine ed evidenzia come lo stesso Giudice della sentenza oggi appellata, in successive decisioni abbia mutato il proprio orientamento sul punto (quanto meno rispetto ai rinnovi).

Deduce poi che diversamente opinando si verrebbe ad integrare una discriminazione indiretta tra lavoratori del settore Lirico Sinfonico e la collettività degli altri lavoratori dipendenti.

Resiste la Fondazione [REDACTED] chiedendo il rigetto dell’appello e la conferma della sentenza impugnata.

In via preliminare, la Fondazione appellata eccepisce l’introduzione da parte dell’appellante di questioni nuove e non dedotte in primo grado. Ci si riferisce alla questione relativa al computo dei giorni complessivi lavorati e del superamento del “tetto” dei 24 mesi previsto dalla legge, aspetti che non erano stati dedotti in primo grado. Evidenzia, peraltro, che nel computo suddetto sono inclusi anche periodi di lavoro svolti presso altro ente lirico ([REDACTED]) diverso dall’odierna appellata. Precisa che tutti i contratti stipulati prima del giugno 2018 non possono essere oggi presi in considerazione in quanto per essi è maturata la decadenza prevista dall’art.32 legge 183/2010 (come precisato dallo stesso ricorrente al punto 2 pag.2 del ricorso di primo grado).

Nel merito, sostiene la legittimità dei contratti a termine oggetto di giudizio ai termini di legge. Precisa che il numero di percussionisti necessario per le singole rappresentazioni è molto variabile (da nessuno a 6) sicché non può negarsi il



carattere temporaneo delle esigenze che hanno condotto all'assunzione della parte appellante.

In via subordinata, chiede alla Corte di sollevare questione di legittimità costituzionale in questi termini:

“Nell'ipotesi in cui si ritenesse applicabile al caso che ci occupa gli art. 19 e 21 D.Lgs. n. 91/2015, come modificati dall'art. 1 D.L. n. 87/2018 si evidenzia che tale ultima previsione, risulta chiaramente incostituzionale per assenza dei requisiti d'urgenza di esso presupposto nella parte in cui riduce il periodo di acausalità a 12 mesi ed impone l'obbligatorietà di una motivazione per la prosecuzione dei rapporti o per il rinnovo una specificazione di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività o di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.

Così ricostruiti i termini della controversia e le difese delle parti, secondo la Corte l'appello è infondato e non può essere accolto.

Come è noto la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18-3-1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28-6-1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, al punto 1 prevede: *«Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:*

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti».*

E' altrettanto noto che la Corte di Giustizia UE è stata investita della questione pregiudiziale se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale – segnatamente a quella italiana



dettata dall'art. 11, comma 4, d.lgs. 6-9-2001 n. 368 – in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro – e dirette a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa – non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche.

La Corte di Lussemburgo (Corte giustizia UE, sez. X, 25-10-2018 n. 331, causa C-331/17) – dopo avere premesso che *«la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti dal medesimo, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, considerati come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti»* – ha chiarito che: **a)** *«la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure [...] elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola [...] [attinenti] rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro, stipulati in successione, ed al numero dei rinnovi di questi ultimi»* (punto 32); **b)** la nozione di *«ragioni obiettive»* deve essere intesa *«nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro»* (punto 39); **c)** *«le esigenze artistiche o tecniche connesse alla rappresentazione di uno spettacolo possono essere tali da rendere necessaria un'assunzione temporanea»* (punto 48) ma *«non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti nelle istituzioni culturali di cui trattasi che rientrano nella normale attività del settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche»* (punto 49); **d)** *«affinché una normativa nazionale, come quella di cui trattasi [...] che vieta, nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, la trasformazione in contratto di lavoro*



a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato» (punto 60) mentre «è pacifico che i lavoratori del settore delle fondazioni lirico-sinfoniche non hanno diritto, persino in caso di abuso, alla conversione dei loro contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non beneficiano neanche di altre forme di tutela, come la fissazione di un limite alla possibilità di ricorrere ai contratti a tempo determinato» (punto 61), onde «l'ordinamento giuridico italiano non comprende, nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, nessuna misura effettiva [...] che sanzioni l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato [...]» (punto 62); e) «quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, dev'essere possibile applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori, al fine di sanzionare debitamente tale abuso ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione» (punto 65); f) «qualora si sia verificato un utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato» è compito del giudice nazionale «interpretare ed applicare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo da sanzionare debitamente tale abuso e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione» (punto 69); g) «dal momento che la normativa nazionale [...] contiene norme applicabili ai contratti di lavoro di diritto comune dirette a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato, prevedendo la conversione automatica di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa, un'applicazione di tale norma nel procedimento principale potrebbe pertanto costituire una misura preventiva di un siffatto abuso, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro» (punto 70).

Nel caso concreto, pur procedendo alla disapplicazione della normativa italiana in quanto contrastante con le previsioni della citata Direttiva comunitaria, la domanda del C [REDACTED] non può, comunque, essere accolta.



Come detto, sin dal primo grado, oggetto della sua impugnazione sono solo i contratti a termine stipulati dopo il giugno 2018, ossia quelli con inizio servizio il 12.6.2018, 5.7.2018, 26.7.2018 e 2.9.2018.

Operata la disapplicazione della norma speciale, deve quindi richiamarsi la normativa nazionale generale che in quel periodo regolava il contratto a tempo determinato (in tal modo viene meno ogni profilo di discriminazione in quanto è applicata la normativa valevole per tutti i lavoratori).

Orbene, l'art. 19 D.Lgs 81/2015, vigente nel giugno 2018, prevedeva la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato c.d. "acausali", ossia senza la specificazione di una ragione temporanea, nei limiti della durata complessiva di 36 mesi. Anche l'art. 21 prevedeva la possibilità di proroghe e rinnovi, sempre entro tale limite, senza necessità della indicazione di una causale.

In altre parole, nel limite dei 36 mesi ben potevano essere stipulati uno o più contratti di lavoro a tempo determinato senza che ricorresse e fosse necessariamente indicata una causale "temporanea".

Questa disciplina è stata modificata con il DL 87/2018 (c.d. Decreto dignità) nel senso che la durata massima dei contratti a tempo è stata ridotta da 36 a 24 mesi. La necessità di una causale è stata introdotta solo per la stipulazione di contratti eccedenti i 24 mesi suddetti. Per quanto riguarda i rinnovi, il DL 87/2018 ha modificato il comma 4 dell'art. 19 con la previsione che: "L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato". Anche l'art. 21 è stato modificato nel senso di rendere "causali" i rinnovi.

Tuttavia, il comma 2 dell'art.1 dispone che: "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonche' ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Dalla ricostruzione normativa che precede emerge con chiarezza il motivo per il quale la domanda del C [REDACTED] non poteva essere accolta.



Il lavoratore, come detto, ha impugnato solo i contratti a termine stipulati dopo il giugno 2018, ossia quelli con inizio servizio il 12.6.2018, 5.7.2018, 26.7.2018 e 2.9.2018.

La durata di questi contratti, singola e complessiva, non supera evidentemente i 24 mesi e, tantomeno, i 36 mesi inizialmente previsti.

L'ultimo contratto (impugnato) risale al 2 settembre 2018 e quindi non si applica la disciplina dei rinnovi introdotta dal Decreto 87/2018 con riferimento a quelli successivi al 31 ottobre 2018.

La sentenza appellata sul punto merita quindi di essere confermata.

Del resto, anche se si volesse ritenere comunque necessaria la sussistenza di una esigenza temporanea a giustificazione delle assunzioni a tempo determinato, nel caso in esame la stessa ben potrebbe essere ravvisata nella variabilità del numero di percussioni necessarie per le singole opere, come precisato dal [REDACTED]. Come detto, infatti, l'odierna appellata ha, sin dal primo grado, evidenziato come il numero di percussioni necessarie per le opere rappresentante nel periodo in questione variasse da nessuna a 6 percussioni con la conseguenza che non può essere negata l'esigenza temporanea di assumere a termine il percussionista.

Resta da valutare la questione introdotta da parte appellante e relativa al superamento complessivo dei 24 mesi che si verifica solo considerando anche i precedenti contratti, ossia quelli che non sono stati impugnati.

Impediscono, secondo la Corte, l'accoglimento di questa tesi due argomenti.

In primo luogo, come detto, il C [REDACTED] non aveva proposto, nel suo ricorso di primo grado, alcuna domanda relativa al superamento del termine massimo previsto dalla legge. Si tratta quindi di questione che è stata sollevata per la prima volta in appello e, come tale inammissibile ex art. 437 c.p.c..

Nel rito del lavoro, infatti, la preclusione in appello di un'eccezione nuova sussiste nel caso in cui la stessa, essendo fondata su elementi e circostanze non



prospettati nel giudizio di primo grado, abbia introdotto in sede di gravame un nuovo tema d'indagine, così alterando i termini sostanziali della controversia e determinando la violazione del principio del doppio grado di giurisdizione (Cass. ord. N. 2271 del 2021).

Ma se anche tale questione fosse ritenuta ammissibile, in quanto relativa ad un'ipotesi di nullità rilevabile d'ufficio, resterebbe pur sempre il fatto che quei contratti non sono stati oggetto di contestazione in giudizio (in quanto soggetti alla decadenza prevista dall'art. 32 legge 183/2010) e dunque rispetto ad essi non è stata richiesta alcuna valutazione giudiziale, neppure al fine di considerarli in termini di durata complessiva del rapporto (ed infatti il [REDACTED] evidenzia che alcuni contratti sono stati stipulati con altro ente lirico).

In conclusione, l'appello non può essere accolto.

La particolare complessità della normativa, tenuto conto delle sue frequenti modificazioni e degli interventi delle massime giurisdizioni nazionali e comunitarie inducono alla compensazione integrale delle spese di lite tra le parti.

Per il rigetto dell'appello sussistono a carico della parte appellante, ai sensi dell'art. 1 comma 17 legge 29.12.2012, n.228, i presupposti processuali per il raddoppio del C.U..

Per questi motivi

Corte, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

Respinge l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Firenze, giudice del lavoro, n. 213 del 2020, pubblicata in data 9.6.2020.

Dichiara compensate interamente tra le parti le spese del secondo grado.

Dichiara che sussistono a carico della parte appellante, ai sensi dell'art. 1 comma 17 legge 29.12.2012, n.228, i presupposti processuali per il raddoppio del C.U..



Così deciso in Firenze,
il 21 aprile 2022

Il Presidente estensore
Flavio Baraschi

