

O.d.G. del _____

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N°

14

Deliberazione n° _____/2012

del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

OGGETTO: RICORSI EX ART. 414 CPC PROPOSTI DAI SIGNORI VINCENZO PARADISO, DANIELA DE QUARTO, STEFANIA PETANI, LUIGI PELUSO. DECISIONI CONSEGUENTI.

Ufficio proponente: Ripartizione Affari Generali, Pubbliche Relazioni e Sinistri.

ALLEGATI/NOTE:

- 1) Ricorso notificato il 19/09/2011 dall'avvocato Massimiliano Del Vecchio, nell'interesse del sig. Vincenzo Paradiso;
- 2) Ricorso notificato il 06/07/2011 dall'avvocato Massimiliano Del Vecchio, nell'interesse della sig.ra Daniela De Quarto;
- 3) Ricorso notificato il 06/07/2011 dall'avvocato Massimiliano Del Vecchio, nell'interesse della sig.ra Stefania Petani;
- 4) Ricorso notificato il 26/09/2011 dall'avvocato Massimiliano Del Vecchio, nell'interesse del sig. Luigi Peluso;
- 4) Nota AMAT S.p.A. del 16/11/2011, ns. prot. 21625.

Il Direttore Generale, di concerto con il Dirigente Amministrativo e con il Capo Unità Affari Generali, Pubbliche Relazioni e Sinistri, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

– Con ricorsi citati in epigrafe, i ricorrenti tutti entrambi rappresentati dall'avvocato Massimiliano Del Vecchio, hanno chiesto al Tribunale di Taranto, adito:

- 1) di accertare e dichiarare la nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro impugnati e di riconoscere in favore dei ricorrenti la sussistenza d un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) di accertare e dichiarare, nei confronti dei ricorrenti De Quarto, Petani e Peluso la nullità del contratto di collaborazione a progetto;
- 3) di condannare la Società alla reintegrazione dei ricorrenti nel posto di lavoro e al pagamento in loro favore delle retribuzioni maturate e maturande dal giorno della scadenza del contratto sino alla effettiva reintegrazione;
- 4) di condannare la Società convenuta al pagamento di una somma pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ovvero di somma inferiore, ritenuta di giustizia a titolo di indennità ex art. 32 L. 183/2010;
- 5) di condannare la Società convenuta al pagamento delle spese e competenze di giudizio.

Considerato che:

- i rilievi mossi alla Società hanno imposto la necessità di assicurare all'Azienda una difesa quanto più adeguata possibile;

- il Presidente del C.d.A., con nota a propria firma datata 16/11/2011, ns. prot. 21625, ha proceduto a conferire all'avvocato Roberto Barberio l'incarico professionale finalizzato alla difesa della Società in relazione al procedimento instaurato.

Si propone di:

- procedere alla ratifica della suddetta nomina;

IL CAPO UNITÀ AA.GG., PP.RR. E SINISTRI _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO _____

IL DIRETTORE GENERALE _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Esaminata la relazione che precede;
- Visti gli atti;
- Ritenuto sussistere valide e fondate ragioni per procedere alla ratifica della nomina dell'Avv. Roberto Barberio, allo scopo di assicurare l'efficace e completa difesa dell'Azienda;
- Visto il codice civile e lo Statuto della Società;

A voti _____

DELIBERA

1. di ratificare il conferimento dell'incarico all'avvocato Roberto Barberio, formulato con nota a firma del Presidente del C.d.A. datata 16/11/2011, ns. prot. 21625, finalizzato ad assicurare la difesa dell'Azienda nel giudizio promosso dai signori Vincenzo Paradiso, Daniela De Quarto, Stefania Petani e Luigi Peluso;
2. di prendere atto che per il suddetto incarico sarà applicabile la tariffa concordata con lo Studio legale Barberio nell'ambito della convenzione professionale sottoscritta in data 22/03/2011.

Prot. N° 21625 /UAG

Taranto, 16/11/2011

Egr. Avv.to Roberto Barberio
Corso Italia 254
74100 TARANTO

Oggetto: Conferimento incarico

Con la presente, giusta scrittura privata del 22/03/2011, Le conferisco l'incarico di assistere l'AMAT S.P.A. dinanzi al Tribunale di Taranto sez. lavoro nei giudizi promossi dai signori:

- Luigi Peluso: Tribunale di Taranto sez. lavoro - udienza del **15/12/2011**;
- Stefania Petani: Tribunale di Taranto sez. lavoro - udienza del **18/01/2012**;
- Daniela De Quarto: Tribunale di Taranto sez. lavoro - udienza del **18/01/2012**;
- Vincenzo Paradiso: Tribunale di Taranto sez. lavoro - udienza del **12/01/2012**.

tutti rappresentati dall'Avv.to Massimiliano Del Vecchio.

A disposizione per ogni ulteriore informazione e chiarimento sui termini della questione, Le porgo distinti saluti.

elli

17.11.2011

Ma - for

IL PRESIDENTE
(dott. Francesco Walter Poggi)

TRIBUNALE DI TARANTO

MAGISTRATURA DEL LAVORO

RICORSO EX ART.414 c.p.c.

Il sottoscritto Avv. Massimiliano Del Vecchio,
procuratore e difensore di

PETANI STEFANIA (CF:PTNSFN72R63L049H)

nata a Taranto il 23/10/1972 ed ivi residente alla
via Giovan Giovine n. 70, elettivamente domiciliata
presso il suo studio in Taranto alla Via Polibio n.
75, giusta mandato a margine del presente atto,
espone quanto segue:

1) La ricorrente ha lavorato presso l'Amat
S.p.A., con sede legale in Taranto alla Via
Cesare Battisti n. 657, a seguito di "incarico
di collaborazione a progetto" dal 12/07/2003
al 15/09/2003, in qualità di "assistente ai
passeggeri" a bordo della motonave "Clodia".

2) Dopo pochi mesi dalla conclusione del rapporto
di collaborazione di cui sopra, la ricorrente
ha prestato la propria attività lavorativa
alle dipendenze dell'Amat S.p.A., dal 2003 al
2006, in virtù di una successione di contratti
a termine; la ricorrente veniva assunta

Avv. Massimiliano Del Vecchio
Nella qualità spiegata in atti vi
Delego a rappresentarmi e
difendermi in ogni stato e grado
del presente giudizio, ivi
compresi eventuali reclami e
procedimenti cautelari, nella fase
preletale, nei procedimenti di
esecuzione forzata, nel giudizio di
appello e di opposizione, con ogni
più ampia facoltà di legge,
compresa quella di conciliare,
transigere, quietanzare, proporre
riconvenzioni, rinunciare ed
accettare rinunce, rendere
libero interrogatorio ex art. 183
c.p.c., chiamare terzi in causa o
nominare Avvocati con gli stessi
poteri.

Reso edotto e, chiaramente
informato dei miei diritti ex
D.Lgs. 195/03 e che il trat-
tamento dei dati avverrà solo ed
esclusivamente in esecuzione del
mandato di cui sopra, presto
completo ed informato consenso,
coerentemente con le previsioni
del combinato disposto degli artt.
13/23 del D.Lgs. 196/03 al-
l'utilizzo ed al trattamento dei
miei dati personali. Presto,
altresi, assenso alla permanenza
negli archivi cartacei e/o
informatici nello studio legale
degli atti contenenti i dati
personali, anche per un periodo
di tempo superiore a quello
strettamente necessario
all'espletamento del mandato
conferito.
Eleggo domicilio nel Vs. studio in
Taranto alla via Polibio n. 75

Stefania Petani
È AUTENTICA
AN

1368

N° con cronologico importo atto €
- 5 LUG. 2011
UFFICIALE GIUDIZIARIO

contratti part-time ed inquadrata come "operatore generico" di cui al CCNL di settore, con mansioni di accompagnamento e vigilanza degli scolari durante il servizio scuolabus.

Tra le parti si sono succeduti i seguenti contratti a termine:

- dal 03/02/2003 al 30/06/2003;
- dal 03/11/2003 al 30/06/2004;
- dal 21/07/2004 al 31/08/2004;
- dal 15/09/2004 al 10/06/2005;
- dal 26/09/2005 al 12/06/2006;

Per dovere di precisione, occorre segnalare che il contratto stipulato dal 21/07/2004 al 31/08/2004, non riguardava il servizio trasporto alunni bensì attività inerenti il servizio trasporto passeggeri sulla motonave "Adria"; la ricorrente, assunta a tempo pieno, veniva inquadrata come "ausiliario" del relativo CCNL, con il compito di presenziare a terra nei punti di imbarco e di sbarco dei passeggeri, svolgendo "attività inerenti al servizio viaggiatori ed effettuando il controllo e verifica dei titoli di viaggio".

Il contratto di collaborazione sopra citato nonché tutti i termini apposti ai contratti stipulati tra le parti devono ritenersi illegittimi e affetti da nullità, con conseguente e naturale instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal 12/07/2003, data di decorrenza del contratto di (pretesa) collaborazione a progetto.

SULLA NULLITA' ASSOLUTA DEL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO: ILLECITA' DELLA CAUSA E DIVERGENZA TRA NOMEN IURIS E CONCRETO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

In data 12/07/2003 la sig.ra Petani stipulava con l'Amat S.p.A. un contratto di "collaborazione a progetto" avente ad oggetto attività di assistenza ai passeggeri a bordo della motonave "Clodia". La società convenuta conferiva alla ricorrente il suddetto incarico in ragione di un progetto (deliberato il 25/06/2003) di trasporto pubblico locale mediante idrovie, da realizzarsi nel periodo compreso tra il 09 luglio e il 30 settembre 2003.

Orbene, occorre premettere come il contratto *de quo* non sia assoggettabile alla disciplina dettata dal D. Lgs. 276/2003 in materia di lavoro a progetto, essendo il suddetto decreto entrato in vigore successivamente al 15/09/2003, data di cessazione del preteso rapporto di collaborazione. Il contratto in oggetto pertanto, deve ritenersi assoggettato al precedente regime delle collaborazioni coordinate e continuative, le quali, prive di una regolamentazione organica, ricevevano (e ricevono) formale riconoscimento sul piano definitorio per il tramite di una norma processuale, l' art. 409 n. 3 c.p.c., il quale fa riferimento a *"rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"*.

Alla luce dei principi regolanti la materia delle collaborazioni coordinate e continuative, il contratto stipulato tra le parti deve ritenersi illegittimo su un duplice fronte:

- Innanzitutto, sul piano della assenza di collegamento tra il progetto deliberato dal datore di lavoro e le mansioni svolte dalla ricorrente; benché non si intenda invocare i

requisiti in materia di progetto richiesti dal D. Lgs. 276/2003, (come già detto non applicabile), occorre in ogni caso indagare sul ruolo causale ricoperto dal progetto nel rapporto lavorativo in questione; il progetto, quale elemento causale del contratto, costituisce esclusivamente l'ambito entro il quale le attività della ricorrente sono state espletate, ma non vanno a qualificare le suddette attività nella direzione di un qualche risultato; nessuno specifico progetto o incarico o fase di lavoro sono stati affidati alla ricorrente, la quale ha semplicemente svolto mansioni proprie di un lavoratore subordinato, mettendo a disposizione dell'azienda la propria disponibilità e le proprie energie lavorative all'interno di un contesto definibile, peraltro, più che un progetto aziendale, una mera esigenza transitoria attinente alle attività esercitate dall'azienda. L'esigenza aziendale che è sottesa all'impiego dello strumento delle collaborazioni, implica che il collaboratore debba contribuire alla attuazione dell'obiettivo prefissato dall'azienda assolvendo alla propria

prestazione lavorativa in funzione (della realizzazione) di un risultato determinato, non potendosi ridurre nella semplice messa a disposizione tout court di energie lavorative in favore del committente; in tal senso si richiama la sentenza del Tribunale di Torino 10/05/2006, (in Guida al Lav. 2006 con nota di Bausardo) la quale, pur attenendo ad un contratto a progetto, è certamente invocabile anche per i rapporti soggetti al precedente regime: "la prestazione dedotta in un contratto a progetto priva di qualsivoglia riferimento ad un risultato, finisce per tradursi in una mera messa a disposizione di energie lavorative con onere di diligenza, caratteristiche che ne determinano la natura subordinata". Tale elemento finalistico funge necessariamente da discrimen tra il lavoro subordinato da un lato ed i rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato dall'altro: e, invero, i rapporti di collaborazione, benché connotati da alcuni elementi propri del lavoro subordinato (la continuità e la personalità della prestazione) appartengono al genus del lavoro autonomo, con la conseguenziale applicazione della relativa qualificazione

della obbligazione come obbligazione di risultato, seppure "attenuata".

Orbene, nel contratto stipulato tra le parti,

definito formalmente come "incarico di collaborazione a progetto", si legge che

l'attività della sig.ra Petani "dovrà essere

svolta in funzione delle finalità e delle

necessità organizzative dell'Amat ed essere

indirizzata alla migliore riuscita del

progetto"; quest'ultimo, dunque, dovrebbe

assolvere alla funzione di predeterminare il

perimetro dell'obbligazione del lavoratore-

collaboratore, qualificando causalmente la

prestazione medesima nella direzione di un

risultato, cosa questa assolutamente assente

rispetto alle mansioni svolte dalla

ricorrente.

Sotto questo profilo, il contratto de quo deve

ritenersi illegittimo per illiceità della

causa ex art. 1344 c.c. in quanto ha

certamente costituito strumento per eludere

l'applicazione della disciplina imperativa in

materia di lavoro subordinato.

- In secondo luogo, la illegittimità del contratto in questione ex art. 1344 c.c. discende anche dal concreto atteggiarsi del

rapporto instauratosi tra le parti, il quale è stato connotato non dalla semplice "coordinazione" quale elemento essenziale dei contratti di collaborazione, bensì da un vero e proprio vincolo di subordinazione.

IL CONCRETO ATTEGGIARSI DEL RAPPORTO: ASSENZA DI MERA "COORDINAZIONE" E INDICI DI SUBORDINAZIONE:

Uno degli elementi che caratterizza i rapporti di collaborazione è la "coordinazione", la quale è intesa dalla giurisprudenza come connessione funzionale tra l'attività del collaboratore e l'organizzazione del destinatario della prestazione (Cass. 30/12/1999 n. 14722; Cass. 09/03/2001 n. 3485), con preclusione di una ingerenza del committente sugli aspetti organizzativi o attuativi della prestazione. Il concetto di coordinazione implica che il collaboratore debba comunque godere di un certo margine di autonomia nella organizzazione del proprio lavoro ovvero nella esecuzione della prestazione; tutto ciò, non solo non è avvenuto nel concreto svolgimento del rapporto, attuatosi in assenza di qualsivoglia autonomia e sotto il controllo del datore di lavoro, ma, in realtà, non emerge neppure nel patto

negoziale, il quale è "intriso" dei tipici elementi che caratterizzano il lavoro subordinato.

Per quanto attiene agli elementi tipici della subordinazione, è noto come la giurisprudenza di legittimità abbia delineato, ai fini della corretta distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, un elaborato sistema di criteri ovvero indici della subordinazione, il cui ordine è sostanzialmente gerarchico; gli indici essenziali, che attengono al vincolo della subordinazione inteso in senso stretto, sono costituiti dall'assoggettamento al datore di lavoro, esplicitantesi fra l'altro in un potere disciplinare, di controllo e di vigilanza e dall'inserimento in via continuativa e sistematica nell'organizzazione aziendale. Gli indici c.d. sussidiari, attengono alla osservanza di un orario di lavoro, alla cadenza e alla misura fissa della retribuzione non correlata al risultato del lavoro prestato, all'assenza di un'organizzazione imprenditoriale da parte del lavoratore, all'assenza di rischio di impresa, all'inserimento nell'organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro con utilizzo esclusivo di strumenti dal medesimo forniti.

Secondo un consolidato orientamento della Suprema Corte, benché tali indici sussidiari non possano tout court surrogare la subordinazione o comunque assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, "possono essere valutati globalmente come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte in cui non sia agevole l'apprezzamento diretto a causa della peculiarità delle mansioni che incidano sull'atteggiarsi del rapporto " (Cass. 04.03.2009 n. 5217). La sussistenza di indici sussidiari, attraverso un necessario processo di contestualizzazione, può rappresentare lo strumento (a volte l'unico strumento) per ricavare in via presuntiva la esistenza dell'indice essenziale o primario della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro.

Nel caso di specie la ricorrente svolgeva mansioni di assistenza ai passeggeri le quali potrebbero assimilarsi a quelle proprie di una hostess: tali mansioni consistevano quindi nel fornire indicazioni e informazioni agli stessi, e, più in generale, nel "presenziare" a bordo della nave. E' evidente che, rispetto a questa tipologia di

mansioni, il potere direttivo datoriale in senso stretto difficilmente può manifestarsi o, in ogni caso, risultare di immediata percezione; è infatti noto come il requisito dell'assoggettamento che caratterizza il lavoro subordinato, debba essere adattato ai vari tipi di attività, sulla base della considerazione che alcuni rapporti presentano per loro natura, una subordinazione attenuata; è il caso delle prestazioni particolarmente semplici, elementari e/o ripetitive: "Nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, qualora il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, per la qualificazione del rapporto occorre far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore,

desunto anche dalla eventuale concomitanza di altri rapporti di lavoro" (Cass. 21.01.2009 n. 1536 in GuLav, 2009, 11); "l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato può essere accertata anche in mancanza di assoggettamento a disposizioni emesse di volta in volta dal datore di lavoro in relazione a mutevoli esigenze organizzative, quando il lavoratore venga adibito a mansioni estremamente elementari e ripetitive. Ove la prestazione lavorativa sia assolutamente semplice e routinaria e con tali caratteristiche si protragga per tutta la durata del rapporto, l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, nei termini testé precisati, potrebbe non avere occasione di manifestarsi. Conclusione, questa, che tanto più appare valida laddove nel momento genetico del rapporto di lavoro siano state dalle parti puntualmente predeterminate le modalità di una prestazione destinata a ripetersi nel tempo, essendo evidente che in casi del genere - a fronte, cioè, di mansioni elementari e, per così dire, rigide - il potere direttivo del datore di lavoro potrà avere modo di estrinsecarsi in quanto il prestatore sia incorso in una inosservanza dei propri doveri, che non può essere astrattamente

presupposta" (Cass. Sez. Lav. 5 agosto 2010 n. 18271).

Ebbene, nel caso di specie sussistono tutti gli indici sussidiari citati, alcuni dei quali emergono in modo palese dallo stesso contratto stipulato tra le parti;

a) ORARIO DI LAVORO: Innanzitutto si è in presenza di una distribuzione temporale della prestazione rigidamente predeterminata non solo in relazione ai giorni e al numero complessivo di ore settimanali, ma anche in relazione agli orari ed ai turni giornalieri, definiti unilateralmente dall'Amat; recita il contratto: "l'attività sarà svolta per sei giorni settimanali, per complessive 24 ore settimanali, negli orari e turni che saranno definiti dall'Amat e tempestivamente comunicati". Ma vi è di più: la ricorrente è stata assoggettata all'obbligo di comunicare al datore di lavoro le eventuali assenze con almeno 24 ore di anticipo, salvo ipotesi eccezionali e motivate soggette ad approvazione da parte dell'Amat (cfr clausola n. 4). Già in questi due elementi si concentra

una presunzione di subordinazione molto forte, laddove la ricorrente è stata soggetta alla rigida osservanza di turni di lavoro con forte limitazione di quel margine di autonomia, che, seppur "attenuato", deve connotare anche il lavoro "parasubordinato"; in tal senso si richiama la sentenza del Tribunale di Torino del 05/04/2005, la quale, benché si sia pronunciata nel vigore del D. Lgs. 276/2003 sui contratti a progetto, sancisce tuttavia dei principi che possono considerarsi di carattere generale e, dunque, applicabili anche alle vecchie collaborazioni coordinate e continuative; afferma il Tribunale che anche ammettendo che la prestazione possa essere di mezzi, essa non può comunque consistere in una mera messa a disposizione di energie lavorative, circostanza che conduce a ritenere illegittimi vincoli sull'orario di lavoro; inoltre, in virtù del rapporto di "mero coordinamento" (e non di sottoposizione direttiva) che deve sussistere tra il collaboratore e il committente, ne discende che tale coordinamento non possa essere inteso come organizzazione su turni con conseguente monitoraggio dell'attività, sicché la stessa

organizzazione del lavoro a turni appare
incompatibile con i rapporti de quibus,
"perché il sistema a turni è efficiente se ed
in quanto vincolante".

b) NATURA DEL COMPENSO: La ricorrente ha
percepito un compenso complessivo di euro
1.750,00 ma erogato, di fatto, con cadenza
mensile; ma vi è di più: il compenso pattuito
costituiva, in realtà, una vera e propria
retribuzione oraria, considerato che, secondo
la clausola n. 12 del contratto, "in caso di
mancato raggiungimento dell'orario pattuito
per cause imputabili alla sig.ra Petani, il
compenso mensile sarà proporzionalmente
decurtato dell'importo corrispondente alle ore
non lavorate"; orbene, la parametrizzazione del
compenso di un collaboratore alle ore lavorate
non appare concepibile; la ratio dei rapporti
di collaborazione, e più in generale della
c.d. parasubordinazione, è quella di garantire
al prestatore un compenso che sia "sganciato"
dal tempo impiegato per eseguire l'incarico
affidatogli, e che sia tutt'al più parametrato
alla qualità del lavoro svolto;

c) Altro elemento che assume forte valore
presuntivo nella direzione di un rapporto di

lavoro subordinato è costituito dalla previsione del patto di prova; tale istituto, come noto, è tipico dei rapporti di lavoro subordinato, e, come tale, è da ritenersi incompatibile non solo con il lavoro autonomo ma anche con quello "parasubordinato", essendo ontologicamente connesso al concetto di subordinazione;

d) Vi è poi una ulteriore circostanza che, insieme al patto di prova, riveste valore presuntivo ed è rappresentato dalla previsione della facoltà di recesso da parte dell'azienda nel caso di giusta causa o giustificato motivo. L'azienda impropriamente richiama, in materia di recesso, i concetti di giusta causa e giustificato motivo, i quali, come noto, attengono specificatamente alle cause di licenziamento del lavoratore subordinato. Per quanto l'inserimento di clausole limitative (per il committente) alla facoltà di recesso possa, nella fattispecie, configurarsi come espressione dell'autonomia negoziale, tale elemento appare fortemente indicativo di una volontà negoziale non coincidente con il dato formale, ovvero con la denominazione del rapporto.

Infine, è necessario rilevare, ai fini della corretta qualificazione giuridica del rapporto, una ulteriore circostanza: il successivo impiego da parte del datore di lavoro di un contratto di lavoro subordinato per un progetto identico e per l'espletamento di mansioni analoghe; e, infatti, la ricorrente è stata successivamente assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (21/07/2004-31/08/2004) a seguito di un progetto di trasporto pubblico locale di persone mediante idrovie, dunque un progetto identico a quello de quo, approvato dall'Amat in data 25/06/2003; alla ricorrente è stato affidato il compito di presenziare a terra sui punti di imbarco e di sbarco dei passeggeri, e di controllare e verificare i titoli di viaggio. Anche in tal caso la ricorrente è stata tenuta alla osservanza di precisi turni di lavoro definiti dall'Amat. Più precisamente, si può dire che non solo il progetto, ma anche le mansioni svolte sono state identiche: e, infatti, benché nel contratto di collaborazione del 12/07/2003 venisse genericamente indicata l'attività di assistenza ai passeggeri, la ricorrente ha anche, di fatto, svolto mansioni

attinenti alla vendita e al controllo dei titoli di
viaggio, come incontrovertibilmente dimostrato
dalle ricevute, tanto a firma della ricorrente
tanto a firma del dirigente aziendale Rag. Di
Corrado, di presa in carico nonché di consegna dei
biglietti. E' legittimo chiedersi quale sia il
fattore discrezionale che possa giustificare il
ricorso a due forme contrattuali talmente diverse
nei presupposti e nelle modalità operative,
considerato che sussiste, di fatto, tra le due
ipotesi, una totale identità e corrispondenza tanto
nell'oggetto che nella causa.

Dalle considerazioni sopra esposte deriva quale
naturale conseguenza che il rapporto di pretesa
collaborazione instauratosi tra le parti debba
essere qualificato come rapporto di lavoro
subordinato a tempo indeterminato a far data dal
12/07/2003 con conseguente applicazione del
relativo regime giuridico. Tale conclusione non va
intesa nel senso di una operazione di "conversione"
del rapporto con connotazioni che possano evocare
una qualche natura "sanzionatoria", in quanto la
suddetta qualificazione non può che derivare dalla
corretta applicazione dei principi generali in
materia di rapporto di lavoro, e, precipuamente,

dal ruolo di "paradigma" assegnato al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla disciplina codicistica e, dalla costante giurisprudenza lavoristica (e, peraltro, confermato anche dalla legislazione in materia di contratto a termine): il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce il "tipo legale" applicabile tutte le volte in cui non sussistano i requisiti richiesti dalla legge per la integrazione di una fattispecie contrattuale diversa.

Accanto alle censure di cui sopra, occorre inoltre segnalare che il rapporto di pretesa collaborazione è, di fatto, proseguito oltre la data di scadenza contrattuale; e, infatti, benché il contratto prevedesse quale data di cessazione de rapporto il 15 settembre 2003, la sig.ra Petani ha continuato ad espletare le sue mansioni di hostess sino al 30 settembre 2003. La circostanza emerge da molteplici elementi: innanzitutto, dallo stesso contratto che indica quale data conclusiva del servizio di trasporto il 30 settembre 2003, in secondo luogo, dalle ricevute di consegna dei titoli di viaggio le quali recano la data del 3 ottobre 2003.

Dunque, anche volendo prescindere dalle censure mosse in relazione alla corretta qualificazione

giuridica del rapporto, lo svolgimento di fatto, di attività lavorativa da parte della ricorrente, peraltro vincolata alla rigida osservanza di turni orari, non potrà che condurre, anche in questo caso, alla applicazione del "paradigma" del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La ricorrente rivendica pertanto la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con diritto ad essere reintegrata nel posto di lavoro e ad essere inquadrata nell'area professionale 4^a - profilo di "ausiliario" come previsto dal CCNL di settore del 2000 e successive modifiche, il quale riconduce a tale profilo i "lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio".

SULLA NULLITA' DEI CONTRATTI A TERMINE SUCCEDUTISI

TRA LE PARTI:

L'art. 1 D.Lgs. 368/2001 prevede, rispetto alla rigida disciplina dettata dall'abrogata legge 230/62, una più ampia possibilità di ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato dettando previsioni di carattere generale e di natura oggettiva in luogo della tassatività e residualità delle precedenti ipotesi legittimanti l'apposizione del termine, tuttavia, non ha introdotto una assoluta libertà nella materia, tanto che ancora oggi, il contratto a tempo indeterminato può dirsi che costituisce la regola per il rapporto di lavoro subordinato. Invero, tale previsione, contenuta nell'art. 1 D. Lgs. 368/2001, risulta esser stata inserita dall'39 L. 247/2007, tuttavia tale intervento chiarificatore non è altro che la formalizzazione di un principio già esistente e desumibile dai principi generali in materia di rapporto di lavoro. La stessa giurisprudenza di legittimità ha puntualizzato che "L'art. 1 D. Lgs. 368/2001, anche anteriormente alla modifica introdotta dall'art. 39 L. 247/2007, ha confermato il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo

indeterminato, costituendo l'apposizione del termine una ipotesi derogatoria pur nel sistema della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (Cass. Sez. Lav. 21/05/2008 n. 12985).

"Anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 368/2001, l'apposizione del termine al rapporto di lavoro subordinato costituisce deroga al principio generale secondo cui detto rapporto, per sua natura, è a tempo indeterminato" (Cass. 17/05/2002 n. 7468, in D&L 2002, 609).

La intrinseca "eccezionalità" dell'istituto rispetto al regime proprio del rapporto a tempo indeterminato fa sì che l'impiego del contratto a termine debba essere valutato non solo alla stregua delle specifiche disposizioni vincolanti di cui al D.Lgs. 368/2001 ma anche, e più in generale, alla luce dell'art. 1344 c.c., laddove l'apposizione (reiterata) del termine, quand'anche risulti formalmente rispettosa degli specifici divieti contemplati dalla legge speciale, può rivelarsi sostanzialmente illegittima perché fraudolentemente adottata ad eludere l'applicazione della disciplina imperativa in materia di lavoro

subordinato. E' pertanto alla luce di questo secondo parametro (art. 1344) che deve essere letta la successione di contratti a termine intervenuta tra le parti.

Orbene, la clausola apposta ai contratti de quibus, fa riferimento, giusta affidamento da parte dell'Amministrazione Comunale del relativo servizio, "alla necessità di far fronte al servizio trasporto alunni"; in particolare si legge che "nel caso di specie, per garantire il funzionamento e l'espletamento del predetto servizio, avente durata per l'intero anno scolastico, si ravvisa la sussistenza delle ragioni di carattere organizzativo, tecnico e produttivo di cui all'art. 1 D. Lgs. n. 368/2001". Orbene, le ragioni alla base della apposizione del termine sarebbero, dunque, costituite da due elementi: a) L'affidamento del relativo servizio da parte della Amministrazione Comunale; b) La estensione temporale dello stesso servizio, connessa, appunto, all'"intero anno scolastico". Ebbene, nessuna delle due circostanze può giudicarsi idonea a legittimare l'apposizione del termine, ed ancor peggio, a legittimare una successione di contratti a tempo determinato, quale quella realizzatasi tra le parti.

A) SULL'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DA PARTE
DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE:

L'impiego del (primo) contratto a termine appare motivato dalla società convenuta dalla natura isolata del servizio affidatogli, che tenderebbe a connotarsi come un progetto "una tantum" privo di qualunque prospettiva di continuità. Tale circostanza è invero smentita dalla successiva e reiterata conferma del servizio, operata, di anno in anno, da parte dell'amministrazione comunale (anche negli anni successivi alla cessazione del rapporto), circostanza che ha conferito al suddetto servizio una connotazione di "ordinarietà", o, per meglio dire, di stabilità la quale deve considerarsi incompatibile con le ragioni oggettive legittimanti il ricorso al contratto a termine. E, infatti la imprevedibilità insita nelle attività esercitate in appalto o comunque derivanti da un affidamento esterno non può legittimare né tradursi in un sostanziale abuso degli strumenti contrattuali predisposti dal legislatore; tutte le attività appena citate, sono naturalmente connotate da

un'alea di rischio connessa alla conferma dell'affidamento del lavoro ma tale fattore di rischio non può, *tout court*, ritenersi sufficiente ad integrare le ragioni di carattere organizzativo, tecnico e produttivo richieste dal legislatore; nel caso contrario se ne dovrebbe ricavare la conseguenza inaccettabile per la quale tutte le aziende che esercitano le suddette attività potrebbero non impiegare alle proprie dipendenze nemmeno un lavoratore a tempo indeterminato.

B) SULLA DURATA DEL SERVIZIO COMMISURATA ALL'ANNO

SCOLASTICO:

Come noto, è pressoché pacifico in dottrina e in giurisprudenza che le "ragioni" di cui all'art. 1 D. Lgs. 368/2001 debbano rivestire carattere temporaneo ovvero limitato nel tempo. L'impostazione de qua è fondata su molteplici argomenti: sulla previsione della soglia massima di tre anni per lo svolgimento a termine della stessa attività, sulla obiettività delle ragioni della proroga, con riferimento alla medesima attività lavorativa dedotta in contratto, in quanto una simile

previsione non avrebbe senso se il contratto potesse essere stipulato ab origine per esigenze oggettive non transitorie; e, ancora, sulla premessa del carattere eccezionale del contratto a termine rispetto alla durata normalmente indeterminata del contratto, che impone di ricercare un criterio discrezionale che consenta di distinguere tra le normali esigenze dell'impresa, per le quali si assume a tempo indeterminato, e le esigenze - necessariamente diverse - che consentono l'assunzione a termine, criterio che può essere rinvenuto solo nella temporaneità.

Orbene, il fatto che il progetto, di volta in volta confermato dall'Amministrazione comunale, avesse una durata temporanea, e, specificatamente, limitata al periodo scolastico, non può giustificare l'apposizione (reiterata) del termine.

Occorre allora distinguere due fattori che rischiano di essere sovrapposti nell'analisi dei presupposti legali della disciplina: da un lato la temporaneità delle esigenze sottese all'uso dello strumento contrattuale, dall'altro la mera durata del periodo lavorativo dedotto in contratto: rispetto al

primo elemento, ci pare di aver già chiaramente rilevato come la provvisorietà del servizio affidato all'azienda abbia subito un graduale e sempre maggiore appannamento, in virtù della sistematicità con cui il servizio stesso è stato confermato all'inizio di ogni anno scolastico. Per quanto riguarda invece il secondo elemento, la mera durata del periodo lavorativo e dunque la circostanza che l'attività sia temporaneamente circoscritta ad alcuni periodi o mesi specifici dell'anno costituisce un fattore strettamente connesso al tipo e alla qualità dell'attività svolta ed è un *posterius* rispetto alla valutazione dei presupposti legittimanti la fattispecie contrattuale: per meglio dire, una attività può avere una durata circoscritta a determinati mesi dell'anno ma l'esigenza datoriale di impiegare quel lavoratore può essere un'esigenza stabile.

Nel caso di specie, a fronte di un'esigenza aziendale sostanzialmente stabile, l'attività lavorativa della ricorrente ha avuto durata commisurata a quella dell'anno scolastico. Tale esigenza aziendale, ben avrebbe potuto essere soddisfatta attraverso la naturale

previsione di un contratto a tempo indeterminato con part time verticale, caratterizzato, come noto, dalla circostanza per cui la prestazione lavorativa può essere svolta limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Dunque, l'elemento della mera durata non rileva ai fini dell'indagine sulla legittimità dei contratti impugnati; in via analogica è possibile richiamare la giurisprudenza della Suprema Corte che, pur pronunciandosi sulla attività svolta da un insegnante presso una scuola privata, sancisce comunque il principio (ovvio) per il quale il fatto che l'attività sia temporalmente connessa alla durata dell'anno scolastico non può vulnerare la presunzione per cui il rapporto sia a tempo indeterminato; "una volta accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato avente ad oggetto l'attività di insegnamento presso una scuola privata, il rapporto, in assenza di specifici elementi in senso contrario, deve presumersi a tempo indeterminato, senza che possa intendersi circoscritto alla durata dell'anno scolastico per l'interruzione delle lezioni

durante le ferie estive" (Cass. Sez. Lav. 3/12/1986 n. 7158).

Sulla base delle suddette considerazioni, è, del pari, da escludersi la possibilità di una connotazione "stagionale" dell'attività svolta dalla ricorrente, e questo non solo perché tale attività non è menzionata tra quelle elencate al D.P.R. n. 1525/1963, ma, anche perché l'attività svolta dalla ricorrente eccede i limiti della stagione in senso stretto, trattandosi di una attività prestata con continuità e per periodi sufficientemente lunghi (6/9 mesi): chiarisce la giurisprudenza della Suprema Corte che "nel novero delle attività lavorative di carattere stagionale, non possono essere incluse quelle che, pur essendo formalmente menzionate come tali nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. 1525/1963, risultino prestate, nel caso concreto, con carattere di continuità o per periodi lunghi, eccedenti i limiti della stagione lato sensu intesa" (Cass. Sez. Lav. 29/01/1993 n. 1095; Cass. Sez. Lav. 28/10/1999 n. 12120).

La figura del contratto in frode alla legge (art. 1344 c.c.) deve presiedere anche la

valutazione della durata complessiva dei contratti succedutisi *inter partes*, la quale, anche alla luce della citata "eccezionalità" dell'istituto, deve ritenersi eccedente ogni limite di tollerabilità; invero, non solo i contratti succedutisi tra le parti hanno superato il limite temporale di 36 mesi di cui al D. Lgs. 368/2001, ma il protrarsi per ben 3 anni del rapporto a termine, deve ritenersi anche in contrasto con i principi sanciti dalla clausola 5 dell'accordo quadro europeo del 18/03/1999, recepito dalla direttiva 1999/10/CE, tesi a scongiurare un abuso del contratto a termine da parte dei datori di lavoro.

-

La "fragilità" delle ragioni addotte dall'azienda per giustificare il ricorso a una serie di contratti a termine può ricavarsi in via presuntiva anche da un altro elemento; tutti i contratti, che prevedono un orario part-time con la indicazione di turni giornalieri, riservano al datore di lavoro la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa contrattualmente pattuita; a

tale riguardo occorre segnalare come, nei contratti a termine, l'apposizione di clausole elastiche sia consentita dal legislatore esclusivamente nel caso di contratti stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; il c.d. divieto di "doppia flessibilità", contemplato dall'art. 3, comma 13, D. Lgs. 61/2000, è evidentemente teso ad impedire un uso "ibrido" delle forme di lavoro flessibile tipizzate dal legislatore, scongiurando così il rischio di una "anarchia" degli istituti contrattuali ad uso e consumo del datore di lavoro. Anche qualora la violazione de qua porti a considerare la clausola semplicemente come non apposta secondo i principi generali in materia di nullità parziale del negozio, occorre comunque rilevare come la stessa mal si concili con le esigenze datoriali sottese all'impiego del contratto a termine; e, infatti, la riserva di una variazione dell'orario di lavoro farebbe venire meno quella necessaria (pre)determinatezza ed oggettività caratterizzanti le ragioni addotte in contratto.

Invero, la ratio che presiede alla regolamentazione dei rapporti di lavoro è quella per cui gli istituti contrattuali "speciali" debbano

rispettare tutti i requisiti di forma e di sostanza che concorrono alla loro tipizzazione, con la conseguenza che il mancato rispetto anche di uno solo dei suddetti requisiti determina la sussunzione del negozio all'interno della fattispecie generale costituita dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; il divieto di cui all'art. 3 del D. Lgs. 61/2000 è un divieto che limita la facoltà di adottare clausole elastiche nel contratto di lavoro a tempo determinato, aggiungendosi ed integrando gli ulteriori divieti contenuti nel D. Lgs. 368/2001.

Invero, sarebbe semplicistico far discendere la tipizzazione di un istituto da un unico provvedimento normativo: il "tipo legale" è il frutto di una pluralità di riferimenti normativi, ognuno dei quali concorre alla definizione di un requisito negativo o positivo proprio della fattispecie.

In tale ottica, si sarebbe, dunque, di fronte al mancato rispetto di un requisito richiesto dal legislatore per la integrazione della fattispecie speciale.

VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA:

La condotta datoriale deve ritenersi suscettibile di censura anche sotto il profilo del mancato rispetto del diritto di precedenza spettante all'attore ricorrente: e, infatti, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, la società convenuta ha proceduto alla assunzione di circa 20 lavoratori per l'espletamento di mansioni equivalenti, in violazione del'art. 2 lett. A) Accordo di rinnovo del 14/12/2004 del CCNL Autoferrotranvieri; il contratto collettivo, infatti, impone ai datori di lavoro, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato, di informare i lavoratori assunti a termine nello stesso profilo professionale, in modo tale da garantire a questi la precedenza, rispetto ad altri lavoratori, nell'assunzione.

A tal proposito, si chiede sin d'ora, che sia ordinata alla società convenuta l'esibizione dei libri matricola relativi al periodo dei fatti di causa, onde poter accertare l'effettiva violazione del diritto rivendicato.

La nullità dei termini apposti ai contratti impugnati determina, innanzitutto, il diritto della ricorrente alla costituzione ab origine di un rapporto a tempo indeterminato a decorrere dalla data del primo contratto stipulato tra le parti, con reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro

Sempre in conseguenza della suddetta nullità, dovrà essere riconosciuto alla ricorrente il diritto alle retribuzioni maturate e maturande dalla data di cessazione del rapporto di lavoro sino alla effettiva reintegrazione. E, invero, la ricorrente, con lettera del 20.09.2008 e successiva lettera del 17.12.2010, ha impugnato il licenziamento di fatto comminatole, offrendo (inutilmente) la propria prestazione lavorativa; in tal senso la giurisprudenza di legittimità (Cass. Sez. Lav. 28/07/2005 n. 15900) ha sancito il principio per cui "nell'ipotesi di più contratti di lavoro a termine illegittimamente posti in essere e sostituiti da un contratto a tempo indeterminato, la sospensione dell'obbligo retributivo, negli intervalli non lavorati, viene meno, allorché il lavoratore, deducendo l'invalidità del termine e la

unicità del rapporto, si offra di riprendere il lavoro mettendo a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa".

Si rivendica, altresì, il diritto della ricorrente alla indennità disciplinata dall'art. 32 comma V°

della L. 183/2010, quale conseguenza "qualificata"

discendente dall'accertamento della illegittimità

del termine apposto. In particolare la ricorrente

avrà diritto a percepire una indennità pari a 12

mensilità dell'ultima retribuzione globale di

fatto, tenuto conto dei criteri di cui all'articolo

8 L. n. 604/66; a tal proposito, si segnala come la

società convenuta sia una società di rilevanti

dimensioni, con centinaia di dipendenti ed ingente

capitale sociale.

E, invero, una lettura costituzionalmente orientata

dell'istituto de quo impone di considerare lo

stesso quale trattamento ulteriore rispetto alla

ordinaria tutela risarcitoria spettante al

lavoratore subordinato; la più recente

giurisprudenza di merito (Trib. Busto Arsizio,

29/11/2010 n. 528) ha sancito il principio della

permanenza del risarcimento da mora accipiendi

relativamente al periodo intercorrente dalla

cessazione del contratto fino alla sentenza

dichiarativa della nullità del termine; nella predetta sentenza il Tribunale sottolinea come una interpretazione costituzionalmente orientata e conforme ai parametri costituzionali della norma imponga di ritenere siffatta indennità come forma di tutela integrativa e giammai sostitutiva di quella ordinaria risarcitoria. E, infatti, accedendo all'impostazione della natura sostitutiva della indennità de qua, si determinerebbe una inevitabile lesione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori assunti con contratto a termine, laddove i primi continuerebbero a usufruire della ordinaria tutela risarcitoria mentre i lavoratori a termine avrebbero diritto solo alla erogazione di una modesta indennità economica, da considerarsi, peraltro, assolutamente inadeguata rispetto all'entità del danno subito dal lavoratore, anche alla luce della posizione espressa dalla stessa Suprema Corte nell' Ordinanza n. 2412 del 28 gennaio 2011; e, infatti, quest'ultima, nel ritenere l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32 commi 5-6 della legge n. 183/2010 in contrasto con la Costituzione e, precipuamente, con gli artt. 3- 4- 24- 111- 117 1° comma, ha espressamente affermato che "il danno

sopportato dal prestatore di lavoro a causa dell'illegittima apposizione del termine al contratto è pari almeno alle retribuzioni perdute dal momento dell'inutile offerta delle proprie prestazioni fino al momento dell'effettiva riammissione in servizio. Fino a tale momento, spesso futuro e incerto, il danno aumenta col decorso del tempo ed appare di dimensioni anch'esse non esattamente prevedibili".

Tutto ciò premesso, il sottoscritto, nella qualità

CHIEDE

Che l'On. Tribunale adito, in funzione di Giudice Del Lavoro, voglia:

- 1) Accogliere il presente ricorso;
- 2) Preliminarmente, accertare e dichiarare la nullità, ex art. 1344 c.c., del contratto di collaborazione a progetto e dichiarare la sussistenza, tra le parti, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 12/07/2003, ordinando la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro con inquadramento nell'area

professionale 4^a - profilo di "ausiliario" del CCNL di settore del 2000 e successive modifiche, e riconoscimento del diritto alla giusta retribuzione ex art. 36 Cost;

3) Per l'effetto, condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante, a corrispondere, in favore della ricorrente, le retribuzioni maturate e maturande dalla data di cessazione del contratto a progetto sino alla effettiva reintegra, con rivalutazioni e interessi come per legge, escludendo dal relativo computo le retribuzioni di fatto percepite in ragione dei successivi contratti a termine intervenuti tra le parti;

4) In ogni caso, dichiarare la nullità dei termini illegittimamente apposti ai contratti di lavoro subordinato e il diritto della ricorrente alla costituzione di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ordinandone la conversione;

5) In ogni caso, condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante, alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento, in suo favore, delle retribuzioni maturate e maturande dal giorno

della scadenza dell'ultimo contratto sino alla effettiva reintegra, con rivalutazioni e interessi come per legge;

6) Per l'effetto, condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante, all'ulteriore pagamento, in favore della ricorrente, di una somma pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ovvero di somma inferiore, ritenuta di giustizia, a titolo di indennità ex art. 32 L. 183/2010;

7) Vittoria di spese e competenze, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore anticipante.

IN VIA ISTRUTTORIA:

Si chiede volersi ammettere interrogatorio formale del legale rappresentante della società convenuta, nonché, ove contestate, prova testimoniale diretta sulle circostanze di fatto articolate in ricorso e, in particolare, sulle seguenti:

a) "Se vero che la ricorrente, a seguito della stipulazione del contratto di collaborazione a progetto del 12/07/2003, ha svolto mansioni di assistenza ai passeggeri della motonave

Clodia, consistenti nel fornire informazioni agli stessi e nel presenziare a bordo della stessa nave con osservanza di orari e turni prestabiliti";

b) "Se vero che, nel corso del rapporto di lavoro di cui sub a), la ricorrente ha svolto le sue mansioni sotto il controllo di superiori preposti";

c) "Se vero che durante il rapporto di collaborazione, la ricorrente svolgeva anche attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio";

d) "Se vero che la ricorrente ha continuato a lavorare fino al 30 settembre 2003, data di conclusione del progetto di trasporto mediante idrovie";

e) "Se vero che l'affidamento all'Amat S.p.A. del servizio trasporto alunni è stato confermato dal Comune di Taranto anche negli anni successivi al 2006";

f) "Se vero che l'Amat S.p.A., successivamente al 2006, ha proceduto a nuove assunzioni di personale per lo svolgimento di mansioni equivalenti a quelle svolte dalla ricorrente con contratto a termine".

Si chiede sin d'ora di essere ammessi alla prova contraria a quella eventualmente articolata dalla controparte. Si indicano come testi, con riserva di indicarne altri nell'assegnando termine: sig. Nachira Cesare, sig. De Ruvo Antonio, sig. Fanelli Francesco, sig. Brescia Francesco.

Sempre in via istruttoria, si chiede volersi ordinare alla società convenuta la esibizione dei libri matricola onde accertare la violazione del diritto di precedenza della ricorrente.

Si producono, mediante deposito, i seguenti documenti:

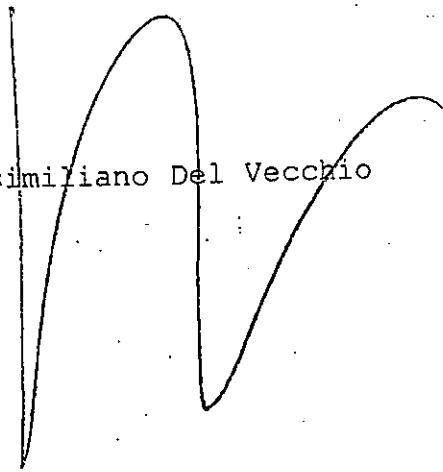
1. Contratto di collaborazione a progetto del 12/07/2003;
2. Listini paga;
3. Estratto dei turni di lavoro presso la motonave Clodia e ricevute di consegna biglietti di viaggio;
4. Contratti a termine del 03/02/2003 - 03/11/2003 - 21/07/2004 - 15/09/2004 - 26/09/2005;
5. Missiva dell'Avv. F. Dinoi del 20/09/2008;
6. Missiva Avv. M. Del Vecchio del 17/12/2010;
7. Copia libretto di lavoro;

8. Documentazione attestante tentativo di
conciliazione del 27/02/2009;
9. CCNL di settore.

Salvezze.

Taranto, li 15/06/2011

Avv. Massimiliano Del Vecchio



IL TRIBUNALE DI TARANTO

MAGISTRATURA DEL LAVORO

letto il ricorso

fissa

per la discussione, l'udienza del giorno 18/01/2012, ore 9.15,
ordinando alle parti di comparire personalmente. Dispone che copia del
ricorso e del presente decreto sia notificata alla convenuta, a cura
dell'attore, entro dieci giorni dalla data odierna.

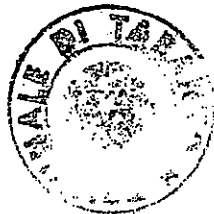
Taranto, 12/01/12

Il Cancelliere

IL CANCELLIERE
Dott. Maria LUCASSARRE
12/01/12

Il Giudice del Lavoro

Copia conforme all'originale
Taranto 30 GIU. 2011
OPERATORE CANCELLIERE (B2)
(Grazia ALBI)



RELATA DI NOTIFICA

Su richiesta dell'avv. Massimiliano Del Vecchio, nella qualità, io sottoscritto Ufficiale Giudiziario addetto all'Ufficio Unico Notifiche presso la Sezione Distaccata di Taranto della Corte di Appello di Lecce HO NOTIFICATO il su esteso atto a:

AMAT S.P.A., in persona del legale rappresentante, con sede in Taranto alla Via C. Battisti n. 657

mediante consegna di copia conforme a mezzo posta

A mani dell'impiegato/funziionario
Sig. Luigi Stalla
addetto all'ufficio ed incaricato della
ricezione degli atti.

LI TA 06/07/2011

Ufficiale Giudiziario
Stalla

12775
Prot. N.
Del 06 LUG. 2011
P PRESIDENTE ☐
DG DIRETTORE GENERALE ☐
DA DIRETTORE AMMINISTRATIVO ☐
DT DIRETTORE TECNICO ☐
LE ESERCIZIO MOVIMENTO ☐
MAG. M. F. GEN. P. R. S. INISTRI ☒
AR. ACQUISIZ. / CONTRATTI ☐
UC CONTABILITA' / BILANCIO ☐
UE INFORMATICA ☐
UP PERSONALE / RETRIBUZIONI ☒
UT TECNICO ☐
URT PROVA TI. TRAFFICO ☐
URG RAGIONERIA / ECONOMATO ☐
SUA DIRETTORE ☐

Avv. Massimiliano Del Vecchio
Via Polibio 75
Tel. (099) 7387552 - Fax (099) 7329987
74100 Taranto

14.0521/16

5275/11
COPIA depositata in Cancelleria

16 GIU 2011

TRIBUNALE DI TARANTO

MAGISTRATURA DEL LAVORO

RICORSO EX ART. 414 c.p.c.

Il sottoscritto Avv. Massimiliano Del Vecchio,
procuratore e difensore di

DE QUARTO DANIELA (CF:DQRDNL79H50L049V)

nata a Taranto il 10/06/1979 ed ivi residente alla
via Federico II n. 2/13 (Lama), elettivamente
domiciliata presso il suo studio in Taranto alla
Via Polibio n. 75, giusta mandato a margine del
presente atto, espone quanto segue:

- 1) La ricorrente ha lavorato presso l'Amat
S.p.A., con sede legale in Taranto alla Via
Cesare Battisti n. 657, a seguito di "incarico
di collaborazione a progetto" dal 12/07/2003
al 15/09/2003, in qualità di "assistente ai
passeggeri" a bordo della motonave "Clodia".
- 2) La ricorrente ha, altresì, prestato la propria
attività lavorativa alle dipendenze dell'Amat
S.p.A., dal 2002 al 2006, in virtù di una
successione di contratti a termine; la
ricorrente veniva assunta con contratti a ter-
time ed inquadrata come "operatore generico".

Avv. Massimiliano Del Vecchio
Nella qualità spiegata in atti vi
Delego a rappresentarmi e
difendermi in ogni stato e grado
del presente giudizio, ivi
compresi eventuali redami e
procedimenti cautelari, nella fase
precettale, nel procedimento di
esecuzione forzata, nel giudizio di
appello e di opposizione, con ogni
più ampia facoltà di legge,
compresa quella di conciliare,
transigere, quietanzare, proporre
riconvenzioni, rinunciare ad
accettare rinunce, rendere
libero interrogatorio ex art. 183
c.p.c., chiamare terzi in causa o
nominare Avvocati con gli stessi
poteri.

Reso edotto e, chiaramente
informato dei miei diritti ex
D.Lgs. 196/03 e che il trat-
tamento dei dati avverrà solo ed
esclusivamente in esecuzione del
mandato di cui sopra, presto
completo ed informato consenso,
coerentemente con le previsioni
del combinato disposto degli art.
13/23 del D.Lgs. 196/03 al-
l'utilizzo ed al trattamento dei
miei dati personali. Presto,
altresì, assenso alla permanenza
negli archivi cartacei e/o
informatizzati dello studio legale
degli atti contenenti i dati
personali, anche per un periodo
di tempo superiore a quello
strettamente necessario
all'espletamento del mandato
conferito.

Eleggo domicilio nel Vs. studio in
Taranto alla via Polibio n. 75

Dele. Dep.

E' AUTENTICA

13620

N° part. cronologico
importo atto €
5 LUG. 2011
L'UFFICIALE GIUDIZIARIO

Avv. Massimiliano Del Vecchio

Via Polibio 75

Tel. (099) 7387552 - Fax. (099) 7329987

11.0665/K

74100 Taranto

COPIA

6098/11

17376

TRIBUNALE DI TARANTO

MAGISTRATURA DEL LAVORO

RICORSO EX ART. 414 c.p.c.

19 SET. 2011

Del F PRESIDENTE ☐
DG DIRETTORE GENERALE ☐
DA DIRETTORE AMMINISTRATIVO ☐
DT DIRETTORE TECNICO ☐
E ESERCIZIO MOVIMENTO ☐
JAG AFFARI GENERALI ☒
JA ACQUISTI/CONTRATTI ☐
C CONTABILITA'/RILASCIO ☐
G INFORMATICA ☐
UP PERSONALE/RETROSCUSSIONE ☒
UP PRODOTTORE ☐
UP RAGIONERIA/CONOMATO ☐
UP CANTIERI ☐

Il sottoscritto Avv. Massimiliano Del Vecchio

(CF:DLV MSM 67E13 L049K - FAX:099/7329987 - PEC:

delvecchio.massimiliano@oravta.legalmail.it),

procuratore e difensore di

PARADISO VINCENZO (CF: PRD VCN 55E11 L049B)

nato a Taranto in data 11/05/55 ed ivi residente
alla via Arena di Verona (Statte), elettivamente
domiciliato presso il suo studio in Taranto alla
Via Polibio n. 75, giusta mandato a margine del
presente atto, espone quanto segue:

1) Il ricorrente ha lavorato alle dipendenze
dell'Amat S.p.A., con sede legale in Taranto
alla Via Cesare Battisti n. 657, dal 2004 al
2010 in virtù di una successione di contratti
a termine;

2) In particolare, il sig. Paradiso veniva
assunto con contratti a tempo pieno ed
inquadrato come marinaio - parametro 121 del
CCNL di settore, con mansioni di marinaio a
bordo delle motonavi "Clodia" e "Adria";

Avv. Massimiliano Del Vecchio
Nella qualità spiegata in atti v
Delego a rappresentarmi e
difendermi in ogni stato e grado
del presente giudizio, ivi
compresi eventuali reclami e
procedimenti cautelari, nella fase
precezionale, nel procedimento d
esecuzione forzata, nel giudizio d
appello e di opposizione, con ogn
più ampia facoltà di legge,
compresa quella di conciliare
transigere, quietanzare, proporre
ricon-venzionali, rinunciare et
accettare rinunzie, rend
libero interrogatorio ex art. 18
c.p.c., chiamare terzi in causa
nominare Avvocati con gli stessi
poteri.

Reso edotto e, chiaramente
informato dei miei diritti e
D.Lgs. 196/03 e che il trat
tamento dei dati avverrà solo e
esclusivamente in esecuzione de
mandato di cui sopra, prest
completo ed informato consense
coerentemente con le previsior
del combinato disposto degli art
13/23 del D.Lgs. 196/03 al
l'utilizzo ed al trattamento di
miei dati personali. Presto
altresì, assenso alla permanenz
negli archivi cartacei e/
informati nello studio legal
degli atti contenenti i da
personali, anche per un period
di tempo superiore a quell
strettamente necessari
all'espletamento del mand
conferito:

Eiaggio domicilio nel Vs. studio
Taranto alla via Polibio n. 75

Paradiso
Vincenzo

N° 15884 cronologico
importo atto

14 SET. 2011

UFFICIO GIUDIZIARIO

29 SET. 2011

11.0666/L

6143/11

COPIA

TRIBUNALE DI TARANTO

MAGISTRATURA DEL LAVORO

RICORSO EX ART. 414 c.p.c.

Il sottoscritto Avv. Massimiliano Del Vecchio
(CF:DLV MSM 67E13 L049K - FAX:099/7329987 - PEC:
delvecchio.massimiliano@oravta.legalmail.it),
procuratore e difensore di

PELUSO LUIGI (CF: PLS LGU 60D05 L0490)

nato a Taranto il 05/04/1960 ed ivi residente al
Piazzale 2 Giugno n.5/B, elettivamente domiciliato
presso il suo studio in Taranto alla Via Polibio n.
75, giusta mandato a margine del presente atto,
espone quanto segue:

1) Il ricorrente ha lavorato presso l'Amat
S.p.A., con sede legale in Taranto alla Via
Cesare Battisti n. 657, a seguito di "incarico
di collaborazione a progetto" dal 16/07/2003
al 30/09/2003, in qualità di marinaio a bordo
della motonave "Clodia".

2) Dopo pochi mesi dalla conclusione del rapporto
di collaborazione di cui sopra, il ricorrente
ha prestato la propria attività lavorativa
alle dipendenze dell'Amat S.p.A., dal 2003 al

Avv. Massimiliano Del Vecchio
Nella qualità spiegata in atti
Delego a rappresentarmi
difendermi in ogni stato e grado
del presente giudizio, ivi
compresi eventuali reclami
procedimenti cautelari, nella fase
preliminare, nel procedimento di
esecuzione forzata, nel giudizio di
appello e di opposizione, con ogni
più ampia facoltà di legge
compresa quella di conciliare
transigere, quietanzare, proporre
riconvenzioni, rinunciare e
accettare rinunce, render
libero interrogatorio ex art. 18
c.p.c., chiamare terzi in causa
nominare Avvocati con gli stessi
poteri.

Reso edotto e, chiaramente
informato dei miei diritti e
D.Lgs. 196/03 e che il tratta-
mento dei dati avverrà solo e
esclusivamente in esecuzione di
mandato di cui sopra, prest
completo ed informato consensi
coerentemente con le previsioni
del combinato disposto degli art
13/23 del D.Lgs. 196/03 e
l'utilizzo ed al trattamento di
miei dati personali. Prest
altresì, assenso alla permanenza
negli archivi cartacei e
informatici nello studio legale
degli atti contenenti i dati
personali, anche per un periodo
di tempo superiore a quel
strettamente necessario
all'espletamento del mandato
conferito.

Eleggo domicilio nel Vs. studio
Taranto alla via Polibio n. 75

Luigi Peluso

1665
cronologico
Importo atto
26 SET. 2011
L'UFFICIALE GIUDIZIARIO
[Firma]

26 SET. 2011
[Firma]