



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO 4°

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato, Dott.ssa [REDACTED] all'udienza del 13.6.2016 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. **36158** R.A.C.C. dell'anno **2014**

TRA

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Roma, Viale dell'Università n.11 presso lo studio dell'Avv.to [REDACTED] che la rappresenta e difende giusta procura a margine del ricorso,

RICORRENTE

E

G.P. IMPRESA DI PULIZIE SRL, in persona del legale rappresentante pro-tempore sig.ra [REDACTED], elettivamente domiciliata in Roma, Via San Tommaso D'Aquino n.90 presso lo studio dell'Avv.to Massimiliano Cesareo che la rappresenta e difende giusta procura a margine della memoria difensiva,

CONVENUTA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in cancelleria il 4.11.2014 la ricorrente in epigrafe nominata esponeva: di avere prestato lavoro in favore della convenuta dal 28.10.2010 al 10.4.2014; che solo il 26.4.2011 le parti stipulavano un contratto di lavoro a tempo determinato con decorrenza 30.4.2011 per la durata di un anno; che le parti stipulavano un successivo contratto di lavoro a tempo determinato per la durata di un anno con decorrenza 1.6.2013; che il rapporto di lavoro è stato continuativo e non si è mai interrotto nell'intervallo di tempo fra i due contratti a tempo determinato ed è cessato alla data del licenziamento; di essere stata inquadrata nel II livello della classificazione del personale dipendente da imprese di "pulizia" con applicazione del relativo contratto; che le è stata assegnata la qualifica di operaia comune con mansioni di addetta ai lavori di pulizia; che entrambi i contratti prevedevano un orario di lavoro di quattordici ore settimanali distribuite su cinque giorni, pur non



essendo indicata l'articolazione dei turni lavorativi, da determinarsi a cura della datrice di lavoro; di avere svolto mansioni di addetta alle pulizie presso diversi uffici, negozi, studi professionali e abitazioni private; di avere tra gli altri reso la propria prestazione presso gli uffici della Liquidazione giudiziale della Federconsorzi in Roma, via Martelli 1/ e presso gli altri indirizzi indicati al cap. 10) del ricorso; di avere inizialmente osservato turni di lavoro di dieci ore settimanali e dopo due mesi di avere osservato l'orario di lavoro 6.00-16.00 dal lunedì al venerdì; di avere spesso lavorato anche il sabato; che di norma lavorava dalle 6.00 alle 8.0 negli uffici Federconsorzi, quindi si recava nei negozi Bisonti, a giorni alterni, in via dei Coronari e in via Borgognona sino alle 10.30, poi in un condominio di via dei Coronari per un'ora, dalle 12.30 alle 14.30 due volte la settimana presso lo studio Murolo e due volte la settimana, poi solo una volta, presso lo studio Gatto, il pomeriggio lavorava nei condomini citati in ricorso o altrove secondo le esigenze aziendali; di avere percepito una retribuzione oraria di € 5.00 per i soli servizi prestati, senza remunerazione per i tempi di trasferta da un luogo di lavoro ad un altro; di avere ritirato la retribuzione presso gli uffici della società di Ciampino; di non avere ricevuto nulla a titolo di mensilità supplementari; di avere goduto di ferie dal 1 al 25 agosto senza ricevere alcun emolumento; di non avere mai beneficiato di permessi retribuiti; che con lettera del 10.4.2014 veniva contestato alla ricorrente un non precisato comportamento diffamatorio presso un non specificato luogo di lavoro e le veniva intimato il licenziamento con effetto immediato; di non avere ricevuto il tfr e l'indennità di mancato preavviso; di avere impugnato il licenziamento e chiesto il pagamento di emolumenti e differenze retributive e competenze di fine rapporto con lettera raccomandata dell'8.5.2014 recapitata il 14.5.2014.

In punto di diritto la ricorrente deduceva: che nel periodo precedente e intermedio rispetto ai contratti di lavoro regolare la ricorrente ha svolto mansioni di natura subordinata; che i due contratti a tempo determinato, preceduti da prestazioni di lavoro non formalizzato, devono essere dichiarati nulli limitatamente alla clausola temporale anche per violazione dell'art. 1 D.Lgs 368/01; che la nullità della causale è determinata anche dalla mancanza di causale, obbligatoria nel primo contratto, stipulato in epoca precedente alla riforma di cui alla L. 92/2012, ma anche per il secondo, sottoscritto prima dell'entrata in vigore del DL 34/2014 convertito nella L. 78/2014; che ai sensi dell'art.2 co.1 e 2 D.l. 61/2000 nel contratto a tempo parziale devono essere indicate per iscritto la durata della prestazione di lavoro concordata e la sua articolazione in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno; che nel contratto in esame vi è solo il riferimento alla durata settimanale dell'orario di lavoro della ricorrente ma manca l'indicazione dell'articolazione dell'orario settimanale; che ai sensi dell'art. 8 co.2 D.l. citato la mancanza della clausola relativa alla distribuzione dell'orario di lavoro nel contratto redatto in forma scritta comporta il diritto del lavoratore ad una indennità risarcitoria da liquidarsi in via equitativa; che la retribuzione corrisposta è inferiore a quella stabilita dal ccnl richiamato dalla datrice di lavoro, tenuto conto, oltre che delle maggiorazioni biennali di anzianità, dell'orario di lavoro parziale iniziale e poi a tempo pieno, dovendosi altresì considerare nel tempo di lavoro anche i tempi di trasferimento da un luogo all'altro di



lavoro; che allo stesso parametro salariale devono essere commisurate le mensilità supplementari e la retribuzione corrisposta in occasione delle festività; che le ferie e i permessi non sono mai stati retribuiti; di avere diritto al tfr e all'indennità di mancato preavviso pari al salario per un periodo di quindici giorni; di vantare nei confronti della convenuta un credito complessivo di € 18.360,30; che il licenziamento intimato alla ricorrente deve essere annullato in quanto disposto in violazione degli artt. 1 e 3 L. 604/66; che il difetto di previa contestazione dell'addebito e a generica descrizione costituiscono insanabile violazione del diritto di difesa del dipendente ex art. 7 L. 300/70 e 46 ccnl; di avere diritto pertanto a essere riassunta o a percepire l'indennità risarcitoria di cui all'art. 8 L. 604/66.

Tanto esposto la ricorrente concludeva chiedendo di volere: a) accertare e dichiarare che la sig.ra [REDACTED] ha instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale nei primi due mesi, proseguito a tempo pieno dal 1.1.2011 con la GP Impresa di Pulizie srl e che tale rapporto è proseguito sino al 10.4.2014, b) condannare la società convenuta al pagamento in favore della ricorrente di € 18.360,30 per i titoli di cui in premessa e comunque ex art. 36 Cost. e 2099 cc, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali da maturare di ciascun singolo credito; c) condannare la società convenuta al pagamento in favore della ricorrente dell'indennità risarcitoria da determinarsi in via equitativa, di cui all'art. 8 co.2 D.l. 61/2000; d) dichiarare illegittimo per violazione degli artt. 1 e 3 L. 604/66, 7 L. 300/70 e 46 ccnl il licenziamento intimato dalla convenuta alla ricorrente; e) per l'effetto ordinare ex art. 8 L. 604/66 alla società convenuta di riassumere la ricorrente o di corrisponderle l'indennità risarcitoria, liquidata nella misura massima prevista dal citato art. 8; f) con vittoria di spese, compensi, cpf e iva.

Si costituiva tardivamente in data 8.6.2015 la GP Impresa di Pulizie srl chiedendo in via preliminare la remissione in termini e nel merito il rigetto del ricorso per infondatezza.

In particolare la GP Impresa di Pulizie srl deduceva: che non vi è stato alcun rapporto lavorativo subordinato a tempo pieno e senza soluzione di continuità tra le parti nel periodo dedotto; che vi sono stati due rapporti contrattuali di lavoro subordinato a tempo parziale distinti tra le parti, il primo stipulato il 26.4.2011 e decorrente dal 30.4.2011 per la durata di 12 mesi, il secondo stipulato il 30.5.2013 con decorrenza 1.6.2013 sino al 31.5.2014; che non vi è stata alcuna violazione dell'art. 1 D.Lgs 368/01 per mancata apposizione della causale ai contratti a tempo determinato; che ai sensi del comma 1 bis del D.Lgs 368/01, prima della riforma introdotta dal DL 78/2014, non è necessario indicare i motivi dell'apposizione del termine nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi; che per ciò che concerne il secondo contratto, anche per i contratti aperti ovvero ancora in essere la L. 78/2014 ha disposto la eliminazione dell'obbligo di indicare le causali nei contratti a tempo determinato; che secondo la normativa vigente il datore di lavoro nei contratti *part time* può prevedere una clausola flessibile che permetta la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa e una clausola elastica che preveda la possibilità di aumentare la durata della prestazione lavorativa salvo congruo preavviso a concordare pattiziamente; che nei contratti in



questione la società non ha previsto una specifica articolazione dell'orario di lavoro ma ha inserito una clausola flessibile con la quale si è limitata a dare attuazione a modifiche di collocazione temporale della prestazione lavorativa senza superare le 14 ore settimanali stabilite contrattualmente; che la ricorrente ha ricevuto quanto effettivamente dovuto per i due distinti rapporti di lavoro a tempo determinato; che la ricorrente è stata licenziata per avere diffamato la resistente innanzi ai propri clienti il 9.4.2014; che pertanto è legittimo il licenziamento senza preavviso.

Rinviato il procedimento su richiesta delle parti per la formalizzazione della conciliazione, che tuttavia non veniva sottoscritta per dedotta mancanza di disponibilità finanziaria della parte convenuta, la causa veniva istruita mediante raccolta di prova testimoniale e, all'esito, veniva rinviata per la decisione, concesso termine per note. Il Giudice all'odierna udienza, dopo la discussione, decideva la causa ex art. 429 cpc con sentenza contestuale.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Si deve preliminarmente osservare che la società convenuta non ha contestato la regolarità del procedimento notificatorio eseguito con riferimento al ricorso introduttivo del giudizio, ma lamenta di non essersi potuta costituire nei termini di legge atteso che nell'avviso di giacenza dell'atto giudiziario, notificato ai sensi dell'art. 140 c.p.c., le Poste Italiane hanno indicato che l'atto sarebbe rimasto in giacenza per sei mesi a decorrere dalla data dell'avviso (19.12.2014) mentre l'atto è tornato al mittente il 20.12.2015, ovvero trenta giorni dopo la data di consegna dell'avviso di giacenza.

Al riguardo occorre rilevare che " La notifica a mezzo posta, ove l'agente postale non possa recapitare l'atto, si perfeziona per il destinatario trascorsi dieci giorni dalla data di spedizione della lettera raccomandata, contenente l'avviso della tentata notifica e del deposito del piego presso l'ufficio postale, sicché il termine per l'impugnazione (...) decorre da tale momento, rilevando il ritiro del piego, da parte del destinatario, solo se anteriore e non se successivo, come testualmente prevede l'art. 8, comma 4, della legge n. 890 del 1982, nell'attuale formulazione" (Cass. sez. 5 sent. n. 26088 del 30.12.2015).

Nella motivazione della suindicata sentenza n. 26088/2015 la Cassazione, con riferimento all'art. 8 L. 890/82, ha specificato che "*La norma citata prevede che nelle evenienze suddette il piego sia depositato lo stesso giorno presso l'ufficio postale preposto alla consegna o presso una sua dipendenza e che del tentativo di notifica del piego e del suo deposito sia data notizia al destinatario, a cura dell'agente postale preposto alla consegna, mediante avviso in busta chiusa a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. L'avviso deve contenere l'indicazione del soggetto che ha richiesto la notifica e del suo eventuale difensore, dell'ufficiale giudiziario al quale la notifica è stata richiesta e del numero di registro cronologico corrispondente, della data di deposito e dell'indirizzo dell'ufficio postale o della sua dipendenza presso cui il deposito è stato effettuato, nonché l'espresso invito al destinatario a provvedere al ricevimento del piego a lui destinato mediante ritiro*



dello stesso entro il termine massimo di sei mesi, "con l'avvertimento che la notificazione si ha comunque per eseguita trascorsi dieci giorni dalla data del deposito e che, decorso inutilmente anche il predetto termine di sei mesi, l'atto sarà restituito al mittente". Trascorsi dieci giorni dalla data di spedizione della lettera raccomandata di cui al secondo comma della norma appena detta, senza che il destinatario o un suo incaricato ne abbia curato il ritiro, l'avviso di ricevimento è poi restituito al mittente in raccomandazione con annotazione in calce, sottoscritta dall'agente postale, della data dell'avvenuto deposito e dei motivi che l'hanno determinato, dell'indicazione "atto non ritirato entro il termine di dieci giorni" e della data di restituzione. E trascorsi sei mesi dalla data in cui il piego è stato depositato nell'ufficio postale o in una sua dipendenza senza che il destinatario o un suo incaricato ne abbia curato il ritiro, il piego stesso è restituito al mittente in raccomandazione con annotazione in calce, sottoscritta dall'agente postale, della data dell'avvenuto deposito e dei motivi che l'hanno determinato, dell'indicazione "non ritirato entro il termine di centottanta giorni" e della data di restituzione. IV. - In base alla disposizione introdotta, nel testo della norma, dall'art. 2 del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, "la notificazione si ha per eseguita decorsi dieci giorni dalla data di spedizione della lettera raccomandata di cui al secondo comma ovvero dalla data del ritiro del piego, se anteriore".

Pertanto deve ritenersi perfezionato il procedimento di notifica del ricorso, con conseguente rigetto della richiesta di remissione in termini avanzata dalla società convenuta.

Dalla documentazione allegata al ricorso emerge che la ricorrente;

- è stata assunta alle dipendenze della G.P. Impresa di Pulizie srl con contratto di lavoro a tempo determinato con decorrenza dal 30.4.2011 e scadenza il 29.4.2012 con qualifica di operaia comune di livello 2° addetta al facchinaggio e alle pulizie, con orario di lavoro di 14 ore settimanali distribuito in cinque giorni, con la previsione che "potrà essere modificato, per esigenze aziendali, sempre tuttavia restando contenuto nel limite complessivo di 14 ore settimanali", che "L'orario di lavoro ed i turni saranno predisposti dall'Impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione. Lei comunque si dichiara fin d'ora disponibile a variare il suo orario di lavoro in base alle esigenze dell'azienda"; in calce al contratto le parti hanno dichiarato di approvare integralmente il contratto ed hanno firmato per specifica approvazione alcune clausole, tra cui quella della "flessibilità dell'orario di lavoro nell'arco temporale dalle ore 6.00 del mattino alle ore 22.00"(doc.3);

- è stata assunta alle dipendenze della G.P. Impresa di Pulizie srl con contratto di lavoro a tempo determinato con decorrenza dal 1.6.2013 e scadenza il 31.5.2014 con qualifica di operaia comune di livello 2° addetta al facchinaggio e alle pulizie, con orario di lavoro di 14 ore settimanali distribuito in cinque giorni, con la previsione che "potrà essere modificato, per esigenze aziendali, sempre tuttavia restando contenuto nel limite complessivo di 14 ore settimanali", che "L'orario di lavoro ed i turni saranno predisposti dall'Impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione. Lei comunque si dichiara fin d'ora disponibile a variare il suo orario di lavoro in base alle esigenze dell'azienda"; in calce al contratto le parti



hanno dichiarato di approvare integralmente il contratto ed hanno firmato per specifica approvazione alcune clausole, tra cui quella della "*flessibilità dell'orario di lavoro nell'arco temporale dalle ore 6.00 del mattino alle ore 22.00*"(doc.4);

- è stata licenziata dalla società convenuta con lettera del 10.4.2014 "*a causa del comportamento da lei assunto nello svolgimento delle sue mansioni. infatti, nonostante i reiterati richiami verbali, lei non ha cambiato assolutamente l'atteggiamento indisponente che ha spesso assunto nei confronti della G.P. Impresa di Pulizie srl, generando un clima di tensione che non permette il normale svolgimento del rapporto di lavoro in essere. Non ultimo l'episodio gravissimo verificatosi il 09/04/2014 in cui lei con atteggiamento del tutto inappropriato ha messo in difficoltà il ns. cliente dove lei presta servizio, diffamando la nostra società (...) Le comunichiamo quindi il licenziamento con effetto immediato. L'indennità di preavviso a lei spettante le sarà corrisposta insieme alle competenze, anche in assenza di prestazione lavorativa da parte sua (...)*" (doc.5).

Occorre in primo luogo rilevare che, sebbene nel corpo del ricorso la ricorrente eccepisca, nella parte in diritto, la nullità della clausola del termine apposto ai due contratti a tempo determinato sottoscritti con la società convenuta per mancanza di causale, nelle conclusioni del ricorso non risulta avanzata alcuna domanda di accertamento della nullità della clausola appositiva del termine.

In conseguenza appare superfluo esaminare la questione della nullità del termine apposto ai due contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti, non avendo parte attrice avanzato alcuna specifica domanda al riguardo nelle conclusioni.

Sul punto occorre rammentare che, se è pur vero che l'esame del ricorso deve riguardare la valutazione complessiva dell'atto (*ex plurimis*, Cass. n. 15966/07), il principio va chiarito precisando la necessità dell'esistenza della condizione di una chiara omogeneità delle allegazioni esposte nel contenuto complessivo del ricorso rispetto alla domanda formulata nelle conclusioni, sicché, laddove in queste ultime la domanda sia chiaramente e senza condizioni circoscritta, non può il giudice d'ufficio, in contrasto con l'art. 112 c.p.c., pronunciarsi in difformità (cfr. Cass.sez. lav. sent. n. 20727 del 10.9.2013).

La ricorrente chiede nelle conclusioni l'accertamento della sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato nel periodo 28.10.2010-10.4.2014, formalizzato solo con i suindicati due contratti a tempo determinato.

La domanda è infondata e deve essere respinta, non essendo emerso in istruttoria alcun elemento di prova al riguardo.

Invero, il teste [REDACTED], esaminato all'udienza del 15.10.2015, di professione consulente del lavoro, ha dichiarato: "*Conosco la ricorrente in quanto ho un contratto di lavoro con la società convenuta da circa tre anni, forse di più, avente ad oggetto la pulizia dello studio un'ora a settimana. La ricorrente veniva fare le pulizie nel mio studio, non sempre, si alternava con altre persone, non ricordo da quando l'ho vista. Ricordo che l'accordo prevedeva le pulizie un certo giorno e un certo orario, non ricordo però né il giorno né l'orario. Attualmente le pulizie le fanno il martedì o mercoledì verso le 11.00. Non ricordo sino a quando ho visto la ricorrente*".



Trattasi di deposizione del tutto generica, non ricordando il teste il periodo in cui la ricorrente è venuta a fare le pulizie presso il suo studio per un'ora la settimana, peraltro alternandosi con altri lavoratori, testimonianza dalla quale non si può in alcun modo evincere la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato in epoca antecedente alla sottoscrizione del primo contratto a termine e nemmeno nel periodo tra la scadenza del primo contratto e la sottoscrizione del secondo.

Analoghe considerazioni devono essere svolte con riferimento alla deposizione resa dalla teste ██████████, la quale ha dichiarato: "*lavoro presso la liquidazione giudiziale Federconsorzi e mi occupo di segreteria generale e amministrazione, indifferente. Conosco la ricorrente che è una dipendente che lavora per una impresa di pulizie, la società convenuta, che fa le pulizie presso i nostri uffici. Ho il documento della ricorrente inviatomi dalla ditta con data luglio 2011; infatti in genere quando la ditta mi manda una ragazza nuova mi faccio mandare una copia del documento. Prima i nostri uffici erano in via della Balduina n. 224 e poi sono stati spostati ad aprile 2012 in via Nicola Martelli n.1/a e la ricorrente è venuta anche in via Nicola Martelli, è rimasta un po' di tempo, penso per tutto il 2012, e poi se ne è andata. Quando veniva la ricorrente faceva le pulizie. Noi pagavamo l'impresa per due ore giornaliere. Il mio orario è dalle 9.00 in poi, se arrivavo prima in ufficio mi capitava di incontrare la ricorrente. Noi chiedevamo alla ditta di fare le pulizie entro le 9.00. Ciò dal lunedì al venerdì. Finché siamo stati in via della Balduina non vedevo la ricorrente tutti i giorni perché arrivavo alle 9.00 in genere, poi quando ci siamo trasferiti in via Martelli mi sono allontanata dalla mia abitazione rispetto a prima e quindi mi capita di arrivare prima delle 9.00 più spesso e quindi ho visto la ricorrente più spesso. Veniva la ricorrente da sola a fare le pulizie. Se la ricorrente si assentava per malattia o altro l'impresa mi mandava un'altra persona*".

Si osserva che la teste ██████████ ha riferito di avere ricevuto il documento della ricorrente inviatole dalla ditta nel luglio 2011: quindi la ricorrente ha iniziato ad effettuare le pulizie presso la liquidazione giudiziale Federconsorzi durante il periodo in cui è stata assunta a tempo determinato dalla convenuta con il primo contratto a termine.

La teste ██████████ ha dichiarato che la ricorrente è venuta anche dopo lo spostamento degli uffici ad aprile 2012 in via Nicola Martelli n.1/a e che "*è rimasta un po' di tempo, penso per tutto il 2012, e poi se ne è andata*". Trattasi di una mera supposizione della teste ("penso") ed anzi la circostanza riferita ("*poi se ne è andata*") conferma che la ricorrente ha lavorato solo nel periodo del primo contratto a tempo determinato, scaduto il 29.4.2012.

In ogni caso nessun elemento di prova è emerso dalla suindicata deposizione testimoniale circa l'elemento della subordinazione, ovvero della sottoposizione della ricorrente al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro nel periodo dedotto in ricorso e non coperto dai due contratti a termine stipulati con la convenuta.

Per le considerazioni che precedono deve essere respinta la domanda di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti nel



periodo di cui in ricorso e le conseguenti richieste economiche, che trovano in essa il loro necessario presupposto, evidenziato altresì che non risulta in alcun modo provato l'orario di lavoro descritto in ricorso (nulla al riguardo hanno riferito i testi esaminati).

Quanto alla domanda risarcitoria ex art. 8 D.Lvo n 61/2000 si osserva che ai sensi dell'art. 2 comma 2 D.L.vo n. 61/2000 "*Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7*".

L'art. 3 comma 7 del D.L.vo n. 61/2000 nel testo vigente all'epoca di sottoscrizione dei contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti prevede che "*Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9 clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa...*".

Il ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 31.5.2011 prevede espressamente all'art. 33 che "*Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione...Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto...*" (doc.11 fasc. ricor.).

Risulta pertanto del tutto infondata la richiesta di una indennità risarcitoria attesa la sussistenza nel caso di specie nei contratti a termine stipulati dalle parti di una clausola flessibile relativa alla variazione della collocazione temporale della prestazione, specificamente approvata per iscritto dalla ricorrente.

Infine, quanto alla domanda relativa al licenziamento si osserva che ai sensi dell'art. 2119 cc."Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto".

Pertanto il recesso prima della scadenza del termine è ammesso solo per giusta causa e non per giustificato motivo oggettivo.

L'assoggettamento del licenziamento per motivi disciplinari alle garanzie procedurali previste dai primi tre commi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 non trova deroga nel contratto di lavoro a tempo determinato, nemmeno per quanto riguarda la forma scritta della contestazione delle infrazioni (cfr. Cass. sez. lav. sent. n. 4813 del 22.9.1984).

Com'è noto ai sensi dell'art. 7 L. 300/70 "*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa*".



Nel caso di specie la società convenuta ha provveduto a licenziare la ricorrente senza preventivamente contestarle l'addebito e senza sentirla a sua difesa.

Si osserva che *"il licenziamento disciplinare intimato senza la preventiva osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, non è viziato da nullità, ma è soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente ma non fatto valere attraverso il suddetto procedimento non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata al lavoratore dall'ordinamento, dovendosi parificare il vizio formale del mancato rispetto delle garanzie procedurali al vizio sostanziale dell'assenza di giusta causa o giustificato motivo. Ne consegue che il licenziamento per vizi procedurali è annullabile e interrompe, estinguendolo, il rapporto di lavoro ..."* (Cass. sez. lav. sent. n. 459 dell'11.1.2011).

In conseguenza deve essere annullato il licenziamento intimato alla ricorrente dalla società convenuta con lettera del 10.4.2014 per mancato rispetto delle garanzie procedurali ex art. 7 L. 300/70.

In ordine alle conseguenze della illegittimità del recesso anticipato occorre evidenziare che secondo la Corte di Cassazione il dipendente a tempo determinato illegittimamente licenziato ha diritto non alla tutela reale ex art. 18 L. 300/70 o alla tutela obbligatoria ex art. 8 L. 604/66 ma solo al risarcimento del danno, che va commisurato all'entità delle retribuzioni che gli sarebbero spettate fino alla scadenza del termine (cfr. Cass. sez. lav. sent. n. 24335 del 29.10.2013, Cass. sez. lav. sent. n. 11692 del 1.6.2005, Cass. sez. lav. sent. n. 12092 del 1.7.2004).

In conseguenza deve essere respinta la domanda avanzata ex art. 8 L. 604/66 e, in assenza di domanda, nemmeno avanzata in via subordinata, di condanna della convenuta al risarcimento del danno commisurato all'entità delle retribuzioni che sarebbero spettate alla ricorrente dalla data del licenziamento (10.4.2014) fino alla scadenza del termine (31.5.2014), nulla può essere statuito al riguardo per il principio ex art. 112 cpc di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato.

In considerazione della peculiarità del caso concreto, del limitato accoglimento del ricorso, del comportamento processuale della parte convenuta, che dopo avere chiesto ed ottenuto rinvio per la formalizzazione della conciliazione, alla successiva udienza del 6.7.2015 ha dichiarato di non voler stipulare l'accordo transattivo, si compensano tra le parti i compensi di lite.

P.Q.M.

- 1) accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con lettera del 10.4.2014;
- 2) respinge nel resto il ricorso;
- 3) compensa tra le parti i compensi di lite.

Roma, 13.6.2016

IL GIUDICE

Dott.ssa XXXXXXXXXX

