



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
Tribunale di Lodi  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.E.Giuppi  
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 525/2019 R.G. promossa da:

\_\_\_\_\_ con il patrocinio degli avv.  
\_\_\_\_\_, con elezione di domicilio in ;

RICORRENTE

contro:

, \_\_\_\_\_ con il patrocinio degli avv. GOFFREDO TOMMASO MASSIMO, F.BEDON e  
G.BARZAGA con elezione di domicilio presso lo studio di quest'ultimo in Castiglione d'Adda  
via Garbaldi 47

RESISTENTE

**OGGETTO: contratto a termine:diritto di precedenza**

.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 11 settembre 2019 il ricorrente in  
epigrafe indicato premesso:

- di avere lavorato alle dipendenze della società resistente con contratto a tempo  
determinato dal 16 giugno 2016 al 31 dicembre 2018 con mansioni di operaio nel  
reparto disosso;

di avere esercitato, con comunicazione datata 5 marzo 2019 il diritto di precedenza ex  
art.24 Dlgs 81\2015 e art.24 CCNL industria alimentare ;



che, in violazione del predetto diritto di precedenza, la società aveva formalizzato nel maggio 2019 un contratto a tempo indeterminato con \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ ( lavoratori entrambi già assunti a tempo determinato) per lo svolgimento delle stesse mansioni del ricorrente;

tutto ciò premesso rassegnava le seguenti conclusioni:

**accertare e dichiarare** la violazione da parte della resistente del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ex art. 24 d.lgs. 81/2015 e/o ex art. 18 CCNL;

per l'effetto, **condannare** la resistente all'assunzione del ricorrente a tempo pieno (40 ore settimanali) ed indeterminato, con inquadramento nel 4° livello ccnl industria alimentare e mansioni di addetto al disosso presso la sede della convenuta sita ad \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_),

**condannare** la convenuta al risarcimento del danno, in misura di:

**a.** € 1.900,22 (in subordine € 1.754,05) lordi mensili – c.d. mensilità medio tempore - dalla data di esercizio del diritto di precedenza alla sentenza (in subordine sino alla data ritenuta di Giustizia),

**b.** nonché, per il caso di rigetto della domanda di ricostituzione del rapporto, ad ulteriori 15 mensilità di retribuzione ex art. 18, c.3, SL e 2, c.3, d.lgs. 23/2015; o in subordine rispetto a quanto sub b: ad una somma compresa tra 6 e 36 mensilità ex art. 3 d.lgs. 23/2015);

**c.** in subordine rispetto ad a e b: quantificare il danno in via equitativa, se del caso prendendo come parametri di riferimento la retribuzione lorda mensile, i redditi percepiti dal ricorrente successivamente alla cessazione del rapporto, i criteri di cui all'art. 18, c.3, SL e 2, c.3, d.lgs. 23/2015 e quelli di cui all'art. 3 d.lgs. 23/2015.

Con vittoria di **spese** diritti ed onorari di causa.

Con **distrazione** delle spese in favore dei procuratori antistatari.

La società convenuta si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso, ritenendo che alcuna violazione del diritto di precedenza fosse stata commessa .

Il Giudice ritenute irrilevanti le prove orali fissava per discussione l'udienza del

24 marzo 2020 con termine per note conclusionali che entrambe le parti



depositavano :detta udienza veniva rinviata d'ufficio a causa dell'emergenza sanitaria .

Con decreto in data 18 giugno 2020 il Giudice fissava udienza di discussione al 30 giugno disponendo la trattazione scritta della causa ex art.83 D118\2020 e successive modifiche , con assegnazione dei termini per note conclusionali e note scritte di udienza.

Le parti depositavano note ed il Tribunale tratteneva la causa in decisione.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE.

Occorre premettere che all'udienza del 20 novembre 2019 ,come emerge dal relativo verbale, entrambe le parti hanno ritenuto la causa matura per la decisione e ,conseguentemente, superflua l'istruttoria orale per la quale il ricorrente ha tuttavia tardivamente insistito nelle note scritte di udienza depositate in funzione della udienza di trattazione scritta del 30 giugno .

Occorre poi aggiungere che sempre nel medesimo verbale di udienza parte ricorrente ha riconosciuto che il lavoratore \_\_\_\_\_ aveva svolto nel reparto disosso mansioni diverse dalle sue : tale ammissione esclude in radice che l'assunzione del predetto \_\_\_\_\_ abbia violato il diritto di precedenza del lavoratore ricorrente;difetta infatti il presupposto di fatto del diritto di precedenza costituito dall 'identità di mansioni .

L'esame della dedotta violazione del diritto di precedenza ai danni del ricorrente residua pertanto solo con riferimento alla avvenuta trasformazione a tempo indeterminato del rapporto con il lavoratore \_\_\_\_\_.



Il giudice ribadisce l'irrelevanza delle prove orali dedotte dalla parte ricorrente alla luce delle considerazioni che seguono :la causa perciò essere decisa sulla base di mere questioni di diritto

Si passa all'esame del merito

Parte ricorrente assume che la società, procedendo all'assunzione del sig. \_\_\_\_\_ avrebbe violato il suo diritto di precedenza nell'assunzione, come disciplinato dalla legge.

La disposizione normativa sulla quale si fonda la pretesa del ricorrente è l'art.24 dlgs 81\2015, che di seguito si trascrive per quanto di rilevanza nel presente giudizio.

*“1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi **con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.***

...

*4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto”.*



Identica disposizione viene riportata nell'art. 18 del CCNL di settore (doc.4 ricorrente).

Nel caso di specie, come è documentato e non contestato il ricorrente ha esercitato il diritto di precedenza entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (31.12.2018), in particolare ha inviato la prescritta dichiarazione in data 5.3.2019 (docc.5 ricorrente).

Nella fattispecie in esame non sono in contestazione la tempestività e ritualità dell'esercizio del diritto di precedenza ma sola la sua violazione da parte del datore di lavoro.

Parte resistente contesta che la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti con i lavoratori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, avvenute entrambe nel maggio 2019 abbia violato il diritto di precedenza del ricorrente.-

Ritiene il giudice che non vi sia stata violazione del diritto di precedenza per le seguenti duplici ragioni :

- A ) difetta il requisito della identità di mansioni fra il ricorrente e i lavoratori la cui assunzione avrebbe violato il suo diritto di precedenza: per \_\_\_\_\_ si è già detto che lo stesso ricorrente ha riconosciuto che non aveva svolto le sue stesse mansioni. Quanto a \_\_\_\_\_ è lavoratore inquadrato ad un livello (il V livello ) inferiore a quello del ricorrente ( il IV livello ). La declaratoria del 4° livello del CCNL di settore infatti prevede che vi appartengano : “ ...- *i lavoratori specializzati che in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché, con decorrenza 1.1.1988, i lavoratori specializzati che avendo*



*acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione”.*



La declaratoria del 5° livello del CCNL Industria Alimentare invece stabilisce che:

*“Appartengono a questo livello i lavoratori che .....; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi tre commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello”.*

Ritiene il Tribunale, condividendo le argomentazioni della resistente, che, in assenza di puntuali diverse deduzioni in fatto, debba ritenersi che il \_\_\_\_\_, inquadrato al 4° livello del CCNL si fosse occupato della lavorazione del disosso con maggiori competenze e consapevolezza rispetto ad un lavoratore inquadrato al 5° livello, in quanto tale privo di esperienza pregressa nel ruolo e privo di specializzazione, che si limiti ad effettuare attività di disosso semplici o a ad aiutare i superiori: l'inquadramento in livelli diversi, come argomentato dalla resistente e condiviso dal Tribunale, di per sé ***” comporta una intrinseca diversità delle mansioni, fra un disossatore di 4° livello ed uno inquadrato al 5°, che non possono essere confrontate solo sotto il profilo “meccanico”, ma devono essere comparate anche sotto un profilo prettamente “qualitativo”***.

Pertanto, dalla pregressa esperienza e dal livello di specializzazione nello svolgimento dell'attività di disosso, attestate dall'inquadramento al 4° livello, deve desumersi che le mansioni assegnate al ricorrente fossero in concreto qualitativamente diverse da quelle dei suoi colleghi di 5° livello, perché aventi carattere di specializzazione



- B) non vi è stata violazione del diritto di precedenza poiché i due predetti lavoratori non sono stati assunti ex novo ma nell'arco temporale coperto dal diritto di precedenza del ricorrente la società ha trasformato il contratto a tempo determinato dei predetti \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ in rapporto a tempo indeterminato.

Tecnicamente non si è verificata una assunzione a tempo indeterminato (per tale dovendosi intendere la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con inserimento nell'impresa di un nuovo lavoratore) ma la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro già in essere a tempo determinato con i predetti operai.

A parere del tribunale la ratio del diritto di precedenza ,della quale possono godere dopo la scadenza del termine i lavoratori con un rapporto di lavoro superiore a 6 mesi, è quella di favorire la loro assunzione rispetto a quella di lavoratori che non siano o non siano stati inseriti nell'impresa ;per coloro invece che già lavorano con contratto a tempo determinato (portatori anch'essi di un diritto di precedenza) la trasformazione del rapporto non costituisce assunzione perché non si verifica l'inserimento di un nuovo lavoratore.

Il ricorso deve essere rigettato.

La novità delle questioni trattate impone la compensazione integrale delle spese.

P.Q.M..

Definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti,così provvede:

Rigetta il ricorso proposto da \_\_\_\_\_ contro \_\_\_\_\_

.Compensa integralmente fra le parti le spese di lite,.

Lodi, 21luglio 2020

IL GIUDICE



