

svolto la propria attività lavorativa presso l'Amministrazione provinciale di Napoli sia alla Via Doganella; di aver organizzato il lavoro informatico di 18 lavoratori socialmente utili, controllandone la presenza sul lavoro, le assenze per malattia, i permessi; di aver redatto una relazione mensile sull'operato dei suddetti lavoratori e sullo stato di avanzamento delle lavorazioni loro assegnate; di avere la responsabilità delle attrezzature assegnate ai LSU; di aver partecipato alle riunioni periodiche con la società, assumendo direttive in ordine al lavoro da svolgere; di aver avuto la gestione dei materiali di cancelleria; di aver redatto report mensili sull'attività dei LSU che inseriva nella banca dati; di aver riferito giornalmente alla direzione aziendale sul proprio lavoro e sulle problematiche affrontate.

Esponendo il ricorrente di aver osservato un orario di lavoro dal Lunedì al Venerdì dalle 8 alle 18,30 circa in funzione dei turni di lavoro assegnati ai LSU; di aver presidiato il registro delle firme in entrata ed in uscita dei LSU; di aver percepito un compenso fisso mensile di importo inizialmente di £.3.750.000 e in seguito di €1.936,71; di non aver percepito il TFR alla scadenza del termine apposto all'ultimo contratto di lavoro.

Deduceva quindi il ricorrente l'intercorrenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della ██████████ e chiedeva dichiararsi la nullità del termine apposto ai contratti di lavoro e per l'effetto, ordinarsi alla convenuta la propria reintegra nel posto di lavoro con la condanna della stessa al risarcimento del danno nella misura della retribuzione mensile dal giorno della risoluzione del rapporto sino al suo ripristino; con vittoria di spese di lite ed attribuzione.

Si costituiva la ██████████, eccependo l'avvenuto scioglimento del rapporto per mutuo consenso; nel merito, che le prestazioni del ██████████ erano da lui organizzate in piena autonomia, senza alcun vincolo di orario

o di presenza, concludendo pertanto per il rigetto della domanda.

Escussi i testi e concesso all'esito il termine per il deposito di note, all'odierna udienza di discussione il Giudice pronunciava sentenza in atti di cui dava lettura.

La domanda è infondata e non merita accoglimento.

Osserva il giudicante che è stato più volte statuito dalla giurisprudenza di legittimità che il rapporto a tempo determinato, connotato da illegittimità del termine, possa risolversi per mutuo consenso anche per fatti concludenti (Cass. n. 15403/2000, Cass. n. 11671/1995, Cass. n. 3753/1995, Cass. n. 2261/1990) e che il giudizio sulla configurabilità di un accordo, al fine di porre fine al rapporto lavorativo, viene devoluto al giudice del merito (Cass. n. 17604/2002).

Alla base di siffatto orientamento giurisprudenziale, si osserva ulteriormente che, nell'evoluzione della teoria e della disciplina dei contratti, si registra una tendenza alla progressiva riduzione del ruolo e della rilevanza della volontà dei contraenti, intesa come momento psicologico dell'iniziativa contrattuale: tra le principali manifestazioni della tendenza all'oggettivazione del contratto sono, da una parte, l'affermarsi di regole più ispirate alla cd. "teoria della dichiarazione" piuttosto che alla "teoria della volontà"; dall'altra, il crescente rilievo quantitativo di contratti che hanno ad oggetto beni di consumo e di servizi di massa, nei quali resta in ombra lo stesso elemento di una valida dichiarazione negoziale. Viene, così, posto in evidenza come, per numerose fattispecie che continuano a definirsi contrattuali, occorre realisticamente prendere atto che viene attribuito il valore di dichiarazione negoziale a comportamenti sociali valutati in modo tipico, per ciò che essi socialmente esprimono, restando senza rilievo i concreti atteggiamenti psichici dei loro autori.

In sostanza, spesso il rapporto contrattuale nasce e produce i suoi effetti non già sulla base di valide dichiarazioni di volontà, ma piuttosto in base al contatto sociale che si determina tra le parti, (cioè al complesso delle circostanze e dei comportamenti, valutati in modo socialmente tipico, mediante i quali si realizzano di fatto operazioni economiche e trasferimenti di ricchezza tra i soggetti). Queste considerazioni di ordine generale sono particolarmente pertinenti al fenomeno giuridico del contratto di lavoro, dove nella maggior parte dei casi la conclusione non è formalizzata, desumendosi essa dall'esecuzione-accettazione della messa a disposizione delle energie lavorative dietro retribuzione, cosicché dall'esecuzione del rapporto si risale alla sua formazione, con conseguente valore dichiarativo dell'esecuzione stessa.

Ne consegue che, al pari dell'esecuzione, anche il suo contrario assume valore dichiarativo, per cui il comportamento, protratto per un tempo apprezzabile che si risolve nella totale mancanza di operatività di un rapporto caratterizzato dal complesso intreccio di molteplici obbligazioni reciproche, deve essere valutato in modo socialmente tipico quale dichiarazione risolutoria.

Operano, infatti, principi di settore (la caratterizzazione professionale del lavoratore; l'obbligazione retributiva del datore di lavoro funzionale alla soddisfazione di bisogni primari del dipendente; la nascita dell'inderogabile rapporto previdenziale) che non consentono di considerare esistente un rapporto di lavoro senza esecuzione (Cass. n. 3751/1995).

I principi espressi in premessa trovano piena operatività, ad avviso di questo giudicante, nel caso in esame.

Ed invero, risulta pacifica, oltre che comprovata (cfr. doc. in atti), la

circostanza dell'aver il ricorrente sottoscritto una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuata con la [REDACTED] conclusisi alla data del 30.06.2003 (cfr. in atti); inoltre il ricorrente all'udienza del 4.4.2012 ha dichiarato di aver iniziato dal 2006 a lavorare per la [REDACTED] (cfr. verbale di causa).

Orbene, la circostanza dell'intercorrenza di un rapporto di lavoro con la suindicata società da ben otto anni, il fatto che dalla cessazione del rapporto con la [REDACTED] alla proposizione dell'odierno ricorso introduttivo era decorso analogo periodo di tempo, induce a ritenere l'inequivoca volontà del lavoratore di ritenere conclusa l'esperienza lavorativa con la odierna convenuta.

Alla stregua di tali dati incontrovertibili, si osserva la perdurante inerzia del ricorrente, intesa quale assenza di comportamenti socialmente rilevanti, tendenti al ripristino del rapporto con l'azienda, durata per un periodo oggettivamente significativo.

Invero, al di là del lasso di tempo, indiscutibilmente congruo, lasciato trascorrere dal ricorrente prima di riattivarsi nei confronti della società, la mancata offerta della prestazione lavorativa lascia ritenere il sopraggiungere di un disinteresse del lavoratore al ripristino della funzionalità del rapporto con la società.

Diversamente, una effettiva volontà di ripresa del rapporto, avrebbe trovato sfogo in una tempestiva dichiarazione di disponibilità del lavoratore nei confronti della società, oppure, ancor meglio, nella proposizione di un'azione giudiziaria, quale quella odierna, ma intrapresa a distanza di un minor lasso di tempo dalla scadenza del termine originario.

Pertanto, l'assenza prolungata di alcuna manifestazione d'interesse alla ripresa del rapporto con la società, ha perfezionato, ad avviso di questo giudice, sotto il profilo di un comportamento socialmente rilevante e concludente, la fattispecie dello scioglimento del rapporto per mutuo dissenso, nel lungo periodo antecedente alla proposizione dell'azione tesa alla declaratoria di nullità del contratto a termine.

Alla stregua di tali considerazioni, quindi, l'intervenuto tacito accordo in ordine alla cessazione del rapporto a termine rende inoperante la tardiva richiesta di ripristino dello stesso, ragion per cui la declaratoria di nullità del termine e le consequenziali domande non possono trovare accoglimento.

Sussistono gravi motivi per la compensazione delle spese del giudizio tra le parti, in considerazione della particolarità della materia trattata.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro di Napoli, definitivamente pronunciando sulla domanda così provvede:

- Rigetta la domanda;
- Dichiara compensate le spese di lite tra le parti.

Napoli, 12-03-2014

Il Giudice del Lavoro
(dott. Roberto Pellecchia)