



TRIBUNALE DI ROMA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro dott. Giovanni M. Armone, all'udienza del  
24 novembre 2016, all'esito della camera di consiglio, alle ore  
16:15, assenti le parti, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

mediante lettura del dispositivo, nella causa iscritta al N.  
9452/2016 R.G. Aff. Cont. Lavoro promossa

TRA

elettivamente domiciliato in Roma, via Portuense, 708 presso lo  
studio dell'avvocato Claudia Puleo e Emanuele De Lucia, che lo  
rappresentano e difendono in virtù di procura in atti;

attore

E

elettivamente domiciliata in Roma,

l, che la rappresenta e

difende in virtù di procura in calce alla memoria di costituzione;

convenuta

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in cancelleria l'8 marzo 2016, il



ricorrente ha esposto:

a. di essere stato assunto dalla società resistente con decorrenza dal 29 dicembre 2014 in forza di un contratto a tempo determinato, con scadenza al 31 luglio 2015 e inquadramento quale “operatore di esercizio” parametro 140 del CCNL autoferrotranvieri;

b. che in data 10 marzo 2015 la società gli aveva proposto una conversione del rapporto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, con contestuale passaggio al CCNL Autorimesse – Noleggio e inquadramento equivalente a quello precedente, come Conducente di Autobus;

c. di avere sottoscritto la proposta per accettazione, ma di essersi reso successivamente conto che, così facendo, aveva rinunciato a propri diritti inderogabili, sia di natura retributiva che attinenti al regime di tutele cui il nuovo contratto era assoggettato, essendo stato sottoscritto dopo l’entrata in vigore del d. lgs. 23/2015;

d. che in ogni caso il termine apposto al precedente contratto a termine era illegittimo, in quanto la società resistente non ha effettuato la valutazione dei rischi e in quanto il numero dei dipendenti assunti a termine dalla società superava la soglia percentuale del 25 %, fissata dalla contrattazione collettiva;

e. di avere diritto a essere posto in regolare turnazione, con un giorno di riposo predeterminato.

2. Su queste basi, il ricorrente chiede:



a. di accertare la nullità/invalidità/inefficacia dell'atto di disposizione dei propri diritti compiuto con l'accettazione della proposta del 10 marzo 2015, e per l'effetto dichiarare che il rapporto deve intendersi a tempo indeterminato sin dall'origine (29 dicembre 2014), con l'iniziale inquadramento e il corrispondente trattamento economico e normativo;

b. in via subordinata che il rapporto di lavoro, a fronte dell'illegittimità dell'atto di disposizione e la prosecuzione della prestazione oltre 50 giorni la scadenza del termine, si è trasformato a tempo indeterminato, con condanna della resistente al pagamento delle maggiorazioni sulla retribuzione;

c. in ogni caso, condannarsi la società resistente al pagamento delle differenze di trattamento economico tra quanto previsto dall'inquadramento originario e quello applicato a decorrere dal marzo 2015;

d. ordinare alla società resistente di comunicargli i suoi turni di lavoro con cadenza mensile, o nella diversa modalità ritenuta di giustizia, e condannare la società al pagamento della somma di euro 200,00 al mese dal 1 gennaio 2015 alla cessazione della condotta.

3. La resistente si è costituita in giudizio, eccependo la decadenza dell'attore dall'azione di contestazione della nullità del termine e nel merito contestando la pretesa del ricorrente e chiedendone il rigetto.

4. La domanda è parzialmente fondata e deve essere pertanto accolta nei limiti di seguito precisati.



5. Sono tuttavia necessarie alcune precisazioni preliminari.

6. Il ricorrente aspira, tra l'altro, a far dichiarare che il contratto a tempo determinato concluso il 29 dicembre 2014 si è convertito in un rapporto a tempo indeterminato con decorrenza dalla stessa data.

7. Per giungere a tale conclusione, la difesa del ricorrente ritiene percorribili due strade.

8. La prima strada, fatta valere in via principale, passa attraverso la dichiarazione di illegittimità dell'accordo con cui, il 10 marzo 2015, il suo contratto a tempo determinato è stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato, con applicazione di un diverso contratto collettivo. La denunciata illegittimità comporterebbe infatti – oltre alla necessità di continuare ad applicare il vecchio contratto collettivo, più favorevole, questione sulla quale si tornerà più avanti che la trasformazione in contratto a tempo indeterminato prevista all'interno di tale accordo non equivarrebbe a nuova assunzione (e conseguente applicazione dell'art. 1, comma 2, d. lgs. 23/2015), ma decorrerebbe dalla originaria assunzione a tempo determinato.

9. La seconda strada, fatta valere in via subordinata, passa dalla declaratoria di nullità del termine apposto in origine.

10. Benché dedotta in via subordinata, tale questione merita di essere esaminata per prima, perché riguarda un aspetto (l'apposizione del termine il 29 dicembre 2014) cronologicamente anteriore rispetto a quello riguardante l'accordo modificativo



(raggiunto il 10 marzo 2015), sul quale è stata sollevata un'eccezione di decadenza dalla resistente.

11. L'eccezione di decadenza è fondata.

12. Il contratto a tempo determinato concluso il 29 dicembre 2014 è stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato il 10 marzo 2015 ed è stato impugnato in via stragiudiziale il 28 dicembre 2015, oltre il termine di 120 giorni stabilito dall'art. 32, comma 3, lett. a), l. 183/2010. La decadenza è maturata anche qualora si intenda come data di cessazione del contratto (*dies a quo* per l'impugnazione ex art. 32) la scadenza prevista dalla pattuizione originaria, e cioè il 31 luglio 2015. In tal caso, i 120 giorni scadevano infatti il 28 novembre 2015.

13. Non osta a tale conclusione il fatto che il rapporto fosse in corso al momento dell'introduzione del giudizio, per effetto di una trasformazione su base volontaria (i cui contorni saranno esaminati più avanti). Se il vizio riguarda l'apposizione del termine, la decadenza va valutata in rapporto alla vigenza e alla cessazione del contratto che si assume viziato. E come tale quel contratto è cessato in occasione dell'accordo del 10 marzo 2015.

14. Neppure è di ostacolo alla decadenza il fatto che l'impugnativa del contratto a termine sia avvenuta anche per violazione dell'art. 3, lett. d), d. lgs. 368/2001, cioè per la mancata effettuazione della valutazione dei rischi da parte della società imprenditrice.

15. Il Tribunale è consapevole del fatto che, secondo una tesi



diffusa in dottrina, la decadenza dell'art. 32 non opererebbe nell'ipotesi di dedotta nullità ex art. 3, in quanto l'art. 32 fa riferimento alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli art. 1, 2 e 4 del d. lgs. 368/2001, con esclusione dunque degli art. 3 e 5 dello stesso decreto.

16. Il Tribunale ritiene tuttavia di dover aderire alla diversa tesi, che riferisce la decadenza a ogni ipotesi di nullità.

17. Il legislatore non si è infatti preoccupato di selezionare le ipotesi di nullità, ma ha inteso sottoporre al regime decadenziale tutte le tipologie contrattuali regolate dal d. lgs. 368/2001, sia dal punto di vista oggettivo (anche dunque i contratti a termine nel settore del trasporto aereo, aeroportuale e postale – art. 2), sia dal punto di vista delle modalità di apposizione (anche dunque le proroghe dell'art. 4), con esclusione dunque di contratti a tempo determinato regolati eventualmente da altre disposizioni, presenti al momento dell'entrata in vigore della legge o di futura introduzione.

18. A favore di questa tesi vi è anzitutto un duplice dato testuale.

19. In primo luogo, l'art. 32, comma 3, lett. a) stabilisce che le disposizioni sull'impugnativa si applicano “alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”. Il fatto che il richiamo normativo sia immediatamente successivo al riferimento all'atto di apposizione del termine dimostra che la legge ha voluto dare copertura normativa all'attività di apposizione del termine



disciplinata da tali disposizioni e solo da quelle. Del resto, se tale richiamo fosse da intendere riferito alla nullità, esso si rivelerebbe superfluo e incomprensibile, visto che gli art. 2 e 4 non contengono alcun riferimento espresso alla sanzione della nullità.

20. In secondo luogo, l'art. 32, comma 4, nell'estendere la disciplina della decadenza ai contratti a termine anteriori all'entrata in vigore della l. 183/2010, rende ancor più chiaro che il riferimento normativo "ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368" non si riferisce alle nullità, ma ha funzione delimitativa delle tipologie di contratti a termine assoggettate a decadenza: le lettere a) e b) del comma 4 dettano infatti *dies a quo* differenziati rispettivamente per "i contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368" e per "i contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge, previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368". Come osservato in dottrina, tali disposizioni rivelano l'incongruenza dell'impostazione maggioritaria, che porterebbe a conclusioni illogiche: si avrebbe infatti che, per i contratti in corso di esecuzione all'atto di entrata in vigore dell'art. 32, la decadenza ivi introdotta si applicherebbe a qualunque ipotesi di nullità, mentre per i contratti successivi la nullità degli art. 3 e 5 potrebbe essere fatta valere entro il termine prescrizionale.

21. Anche poi dal punto di vista funzionale, la tesi restrittiva si profila inaccettabile. L'istituto della decadenza presuppone la



tendenziale sanabilità dei vizi per i quali è previsto un termine di decadenza e dunque la disponibilità dei diritti che si perdono per effetto del loro mancato esercizio entro un termine contenuto. Nella specie, lo conferma il fatto che la decadenza dell'art. 32 è, per ammissione unanime, posta nell'interesse del datore di lavoro e dunque non rilevabile d'ufficio. Se così è, la decadenza dovrebbe essere prevista per i vizi di nullità meno gravi ed esclusa per quelli più gravi. La tesi qui contestata porterebbe invece all'assurda conclusione per cui il vizio di nullità derivante dalla mancata indicazione della causale (art. 1), espressivo di una grave distorsione nell'utilizzo del contratto a termine, sarebbe meno grave di quello derivante dalla prosecuzione del rapporto oltre la scadenza, anche di un solo giorno (art. 5). L'insostenibilità di tale conclusione conduce a includere nel raggio applicativo della decadenza tutte le ipotesi di nullità contemplate dal d. lgs. 368/2001 e dunque anche quelle qui fatte valere.

22. Così accertata la decadenza del ricorrente dall'impugnativa del contratto a tempo determinato stipulato nel 2014, occorre ritornare all'accordo del 10 marzo 2015 e alla sua denunciata illegittimità.

23. Sostiene il ricorrente che, per le modalità con cui tale accordo è stato raggiunto – il ricorrente si sarebbe limitato ad accettare la comunicazione unilaterale della società in cui è stato richiamato il nuovo contratto collettivo applicabile – mancherebbe la prova che vi sia stata, da parte del datore di lavoro,





un'illustrazione esaustiva delle conseguenze di tale modifica. La rinuncia al più favorevole trattamento previsto dal vecchio CCNL non sarebbe stata operata dal \_\_\_\_\_ con piena consapevolezza e dunque sarebbe non semplicemente annullabile, bensì nulla.

24. In realtà, parte resistente, nel costituirsi in giudizio, ha prodotto un contratto di assunzione a tempo indeterminato, recante la dicitura “trasformazione contratto dal CCNL Autoferrotranvieri a CCNL Noleggio, da tempo determinato a tempo indeterminato”, sottoscritto dal ricorrente (v. doc. 3 del fascicolo di parte resistente). Ciò vuol dire che la conversione è avvenuta non semplicemente sulla base della comunicazione unilaterale del datore di lavoro, sottoposta al lavoratore e da questi accettata senza piena consapevolezza, ma sulla base di un vero e proprio contratto, contenente la specificazione delle condizioni contrattuali e della retribuzione.

25. Secondo la resistente, tale contratto sarebbe un nuovo contratto che nulla ha a che vedere con il precedente, perfettamente valido, non impugnato nel termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c. e non specificamente contestato dal ricorrente dopo la sua produzione in giudizio.

26. Il Tribunale non condivide tale impostazione.

27. Bisogna infatti ricordare che la rinuncia del lavoratore ai propri diritti nascenti da norme inderogabili è regolata dall'art. 2113 ed è pertanto annullabile, a pena di decadenza, nel termine di sei mesi ivi indicato, quando riguardi diritti già entrati nel patrimonio



del lavoratore. Quando invece la rinuncia riguardi diritti futuri, essa è radicalmente nulla e la relativa impugnazione non è assoggettata a termini decadenziali.

28. Come da tempo osserva la Cassazione, *“le norme inderogabili statuenti un diritto a favore del lavoratore possono essere violate o da atto dispositivo del diritto già acquisito dal titolare, nel qual caso la rinuncia o transazione è colpita dall’invalidità comminata dal co. 1° dell’art. 2113 cit., con relativa disciplina della decadenza nell’impugnazione, o da un atto che impedisca l’acquisizione del diritto, nel qual caso l’atto - incidente sul c.d. momento genetico del diritto stesso - è viziato da nullità assoluta a norma dell’art. 1418 1° comma cod. civ., ed è sottratto alla disciplina posta dall’art. 2113. In sostanza l’art. 2113 cod. civ. disciplina la rinuncia ai diritti già maturati, e non riguarda la rinuncia preventiva, affetta da nullità assoluta”* (Cass. 14 dicembre 1998, n. 12548); *“riguardo a diritti già maturati, il negozio dispositivo integra una mera rinuncia o transazione, rispetto alla quale la dipendenza del diritto da norme inderogabili comporta, in forza dell’art. 2113 c.c., l’annullabilità dell’atto di disposizione, ma non la sua nullità; nei confronti di diritti ancora non sorti o maturati la preventiva disposizione può comportare, invece, la nullità dell’atto, poiché esso è diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata dalle norme di legge o di contratto collettivo”* (Cass. civ., sez. lav., 26-05-2006, n. 12561).



29. Nella specie, il ricorrente, accettando che il suo rapporto di lavoro fosse per il futuro regolato da un contratto collettivo diverso e più sfavorevole rispetto al precedente (su cui v. infra), ha implicitamente abdicato ai più favorevoli trattamenti economici che gli sarebbero derivati dall'applicazione del vecchio contratto collettivo e ha dunque operato una rinuncia preventiva a tali diritti. In altri termini, il lavoratore, sia pure per mezzo del richiamo a un diverso contratto collettivo, ha accettato per il futuro una riduzione della retribuzione, il che si pone in contrasto con il principio di irriducibilità della retribuzione, ritraibile dall'art. 2103 c.c. (Cass. n. 1421 del 23/01/2007).

30. Non vale in senso contrario obiettare che il contratto del 13 marzo 2015 sarebbe un nuovo contratto, darebbe cioè vita a una novazione oggettiva ex art. 1230 c.c.

31. Ancora di recente, la Cassazione ha condivisibilmente osservato, proprio con riguardo alla trasformazione di contratti a termine: *“Poiché la novazione oggettiva si configura come un contratto estintivo e costitutivo di obbligazioni, caratterizzato dalla volontà di far sorgere un nuovo rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente con nuove ed autonome situazioni giuridiche, di tale contratto sono elementi essenziali, oltre ai soggetti e alla causa, l'animus novandi, consistente nella inequivoca, comune intenzione di entrambe le parti di estinguere l'originaria obbligazione, sostituendola con una nuova, e l'aliquid novi, inteso come mutamento sostanziale dell'oggetto della*



*prestazione o del titolo del rapporto; l'esistenza di tali specifici elementi deve essere in concreto verificata dal giudice del merito (in applicazione del detto principio, la suprema corte ha cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva ritenuto che, in presenza di contratti di lavoro a termine illegittimi, la successiva stipulazione di un contratto legittimo estingua il rapporto di lavoro venutosi a creare a seguito dell'illegittimità dei precedenti contratti a termine, senza verificare la sussistenza di specifici elementi che permettano di ritenere che le parti, con consapevolezza della conversione del precedente rapporto, abbiano inteso costituire un nuovo rapporto di lavoro)" (Cass. civ., sez. lav., 07-01-2016, n. 78; Cass. civ., sez. lav., 11-10-2012, n. 17328). Ciò è del resto coerente con quel consolidato indirizzo che guarda con sospetto a operazioni di tal genere, perché idonee a violare o aggirare il principio inderogabile di infrazionabilità dell'anzianità: "pur in presenza di atti di risoluzione e di riassunzione, deve ritenersi unitario il rapporto di lavoro che sia di fatto continuato senza soluzioni di continuità, se non risulta l'esistenza di un accordo novativo che sia fondato su concreti e qualificanti elementi di diversità del rapporto su aspetti oggettivi non secondari e accessori, correlati ad esigenze radicalmente nuove, con conseguente esclusione di un intento fraudolento in danno del lavoratore" (cfr., "ex plurimis", Cass. 10 ottobre 1984 n. 5074; Cass. 14 febbraio 1985 n. 1268; Cass. 19 aprile 1985 n. 2602; Cass. 21 novembre 1986 n. 6877; Cass. 22 maggio 1986 n. 3426, Cass. 7 gennaio 1988 n. 11; Cass. 9 aprile*



1992 n. 4325; Cass. civ., sez. lav., 13-03-1997, n. 2227), anche quando attuate mediante la sostituzione del contratto collettivo applicabile, come avvenuto nella specie (Cass. civ., sez. lav., 08-11-2001, n. 13834: *“il passaggio ad una disciplina contrattuale collettiva parzialmente diversa, in conseguenza dell’applicazione del c.d. Regolamento organico, contenente una disciplina integrativa di quella dettata dal contratto collettivo nazionale, non costituiva una adeguata ragione giustificatrice del frazionamento del rapporto. E in effetti il miglioramento anche incisivo su base convenzionale di alcuni aspetti della regolamentazione del rapporto non può di per sé giustificare una deroga ai principi di infrazionabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tanto più quando, come nella specie è stato accertato in sede di merito, rimane identica la prestazione dovuta dal lavoratore.”*).

32. Ne consegue che, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, l’onere di fornire la prova della novazione grava sul datore di lavoro e deve essere in modo particolarmente rigoroso, poiché tali trasformazioni costituiscono un frequente strumento di compressione dei diritti dei lavoratori. Nella specie, non solo la prova non è stata fornita, ma è contrastata da elementi oggettivi che portano a ritenere fraudolenta l’operazione. Come si evince dall’intestazione del contratto e dalla comunicazione fatta alla Provincia di Roma (doc. 3), tale contratto non era altro che una trasformazione del precedente contratto a tempo determinato in un



contratto a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, ed è stato concluso a pochi giorni di distanza dall'entrata in vigore dell'art. 1, comma 2, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23, all'evidente scopo di lucrare i benefici in termini di ridotte tutele derivanti da una siffatta conversione.

33. Da ciò discende la nullità di tale rinuncia e la nullità parziale del contratto sottoscritto il 13 marzo 2015.

34. La configurazione di tale rinuncia in termini di nullità ha poi una ulteriore conseguenza: rende irrilevante il fatto che il ricorrente, a seguito della produzione in giudizio del contratto, abbia omesso di estendere a tale contratto la contestazione mossa nel ricorso introduttivo alla comunicazione unilaterale; la nullità dei contratti è sempre rilevabile d'ufficio dal giudice, in ogni stato e grado del processo, purché su tale questione sia sollecitato il contraddittorio secondo il dettato dell'art. 101, secondo comma, c.p.c. (v. Cass. civ., sez. un., 12-12-2014, n. 26242), cosa avvenuta all'udienza del 13 ottobre 2016.

35. La parziale nullità del contratto del 13 marzo 2015 comporta – ex art. 1419, secondo comma e 2077, secondo comma c.c. – la sostituzione delle clausole di richiamo al CCNL Autorimesse e di applicazione dei conseguenti trattamenti economici e normativi previsti da tale CCNL, con corrispondenti clausole di richiamo al precedente CCNL Autoferrotranvieri e alle più favorevoli condizioni di trattamento economico e normativo ivi previste. La società deve essere inoltre condannata al pagamento delle differenze



di trattamento economico derivanti dall'applicazione del CCNL più favorevole, con decorrenza da marzo 2015 e nella misura da determinarsi in separato giudizio.

36. A tale ultimo riguardo, la società obietta che il CCNL Autoferrotranvieri prevede una retribuzione contrattuale ordinaria mensile inferiore a quella garantita dal nuovo contratto CCNL Autorimesse; ciò in quanto la differenza tra le due era data in passato da una indennità, l'ERC, che sarebbe stata oggi eliminata in seguito alla comunicazione di disdetta dagli accordi sindacali che prevedevano tale indennità, fatta dalla società alle OO.SS. il 2 luglio 2015.

37. Neanche tale obiezione appare centrata.

38. In primo luogo, la disdetta ha avuto effetto dal giugno 2015; pertanto, ove al \_\_\_\_\_ fosse stato mantenuto il CCNL Autoferrotranvieri, almeno da marzo a maggio 2015 egli avrebbe percepito una maggiore retribuzione.

39. In secondo luogo, va ricordato che quando un contratto collettivo post-corporativo viene richiamato all'interno di un contratto individuale di lavoro esso costituisce la fonte di disciplina del rapporto solo per effetto di tale incorporazione; ne consegue che il contratto individuale resta insensibile alle vicende modificative del contratto collettivo pur richiamato, in particolare al recesso unilaterale del datore di lavoro, in quanto il lavoratore non è parte del contratto collettivo. Nella specie, pertanto, la disdetta dagli accordi sindacali certo non è opponibile ai lavoratori che quegli



accordi abbiano visto (o avrebbero dovuto veder) recepiti nel contratto individuale.

40. Le considerazioni appena svolte sarebbero in astratto vevoli anche per la seconda questione, e cioè per l'efficacia della conversione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

41. Senonché, nella comunicazione alla Provincia allegata al contratto individuale del 13 marzo 2015, è espressamente detto che la data di inizio del rapporto è fatta coincidere con la data di decorrenza del contratto a tempo determinato. Pur contestando la retrodatazione, dunque, la resistente ha prodotto documenti dai quali si evince che tale retrodatazione è stata da essa accettata.

42. Anche sotto questo profilo, la domanda deve essere pertanto accolta e dichiarato che la decorrenza del contratto del 12 marzo 2015 è fissata al 29 dicembre 2014.

43. Va invece rigettata la domanda relativa alla comunicazione dei turni di servizio e la conseguente domanda risarcitoria. La nozione di tempestività nella comunicazione dei turni, in base alla contrattazione collettiva, deve essere valutata alla stregua delle dimensioni dell'azienda e del numero degli autisti. Nella specie, il ricorrente non ha fornito sufficienti allegazioni in tal senso e ha ommesso di specificare con quale frequenza la comunicazione gli venga fatta solo il giorno precedente.

44. L'accoglimento solo parziale della domanda giustifica una compensazione delle spese di un quinto. Le spese non compensate





seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

così definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da

nei confronti di

spa, con ricorso depositato il 1°8 marzo 2016, nella causa iscritta  
al n. 9452/2016 R.G.A.C.:

a) dichiara la nullità parziale del contratto concluso dalle parti  
il 13 marzo 2015, con riferimento alle clausole che  
prevedono l'applicazione del CCNL Autorimesse e a  
quelle che prevedono i conseguenti trattamenti economici  
e normativi, clausole che sono sostituite di diritto con il  
richiamo al precedente CCNL Autoferrotranvieri e alle  
più favorevoli condizioni di trattamento economico e  
normativo ivi previste;

b) condanna al pagamento in  
favore di delle differenze di  
trattamento economico derivanti dall'applicazione del  
CCNL più favorevole ai sensi del capo a), con  
decorrenza da marzo 2015, oltre accessori di legge, da  
determinarsi in separato giudizio;

c) dichiara che la conversione del rapporto di lavoro a tempo  
determinato in contratto a tempo determinato, realizzata  
con il contratto concluso dalle parti il 13 marzo 2015, ha  
effetto dal 29 dicembre 2014;

d) rigetta ogni altra domanda;



