AULA 'A'

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI

21001.14

- 6 OTT 2014

F + C.U. + SEGNALAZIONE REGISTRO ULTERIORE IMPORTO C.U.

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 15588/2013

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 15592/2013

Cron. 21001

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente - Rep.

Dott. ALESSANDRO DE RENZIS - Consigliere - Ud. 20/05/2014

Dott. GIULIO MAISANO - Consigliere - PU

Dott. ANTONIO MANNA - Consigliere -

Dott. MATILDE LORITO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 15588-2013 proposto da:

FABER INDUSTRIE S.P.A. C.F. 00667890305, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA SILVIO PELLICO 16, presso lo studio dell'avvocato FRANCO GARCEA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato LORENZO COLAUTTI, giusta delega in atti;

2014

1743

- ricorrente -

contro

MOLLA LATIF C.F. MLLLTF78B06Z351K, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA OTRANTO 39, presso lo studio

dell'avvocato RAFFAELE CARDILLI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MORO GIANCARLO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

sul ricorso 15592-2013 proposto da:

FABER INDUSTRIE S.P.A. C.F. 00667890305, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA SILVIO PELLICO 16, presso lo studio dell'avvocato FRANCO GARCEA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato LORENZO COLAUTTI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

MOLLA LATIF C.F. MLLLTF78B06Z351K, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA OTRANTO 39, presso lo studio dell'avvocato RAFFAELE CARDILLI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MORO GIANCARLO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza non definitiva n. 797/2012 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 29/01/2013 r.g.n. 1313/2011;

avverso la sentenza definitiva n. 82/2013 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 20/05/2013 r.g.n. 1313/2011;

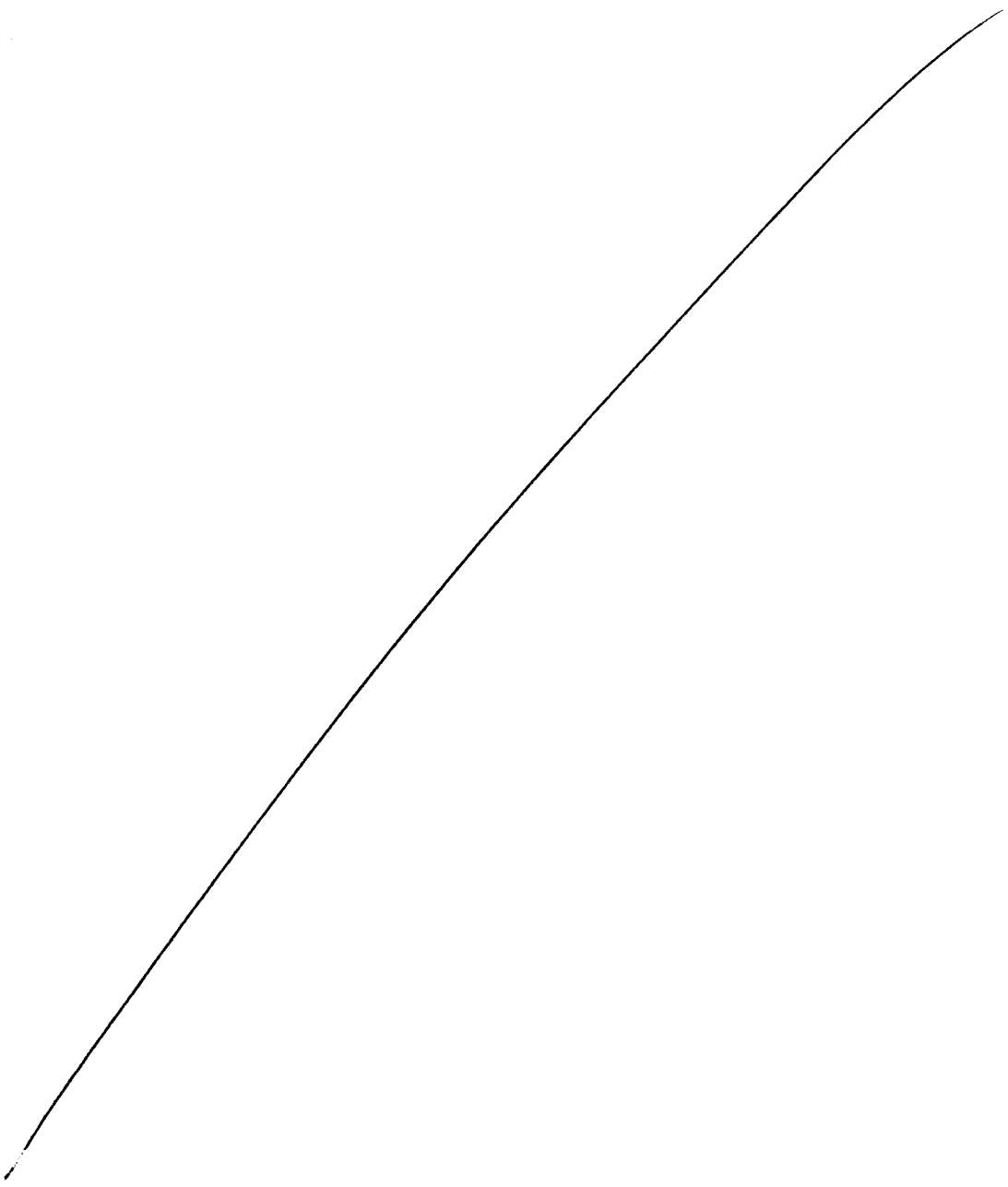
udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 20/05/2014 dal Consigliere Dott. MATILDE LORITO;

udito l'Avvocato GARCEA FRANCO;

udito l'Avvocato CARDILLI RAFFAELE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO, che ha concluso per l'accoglimento in relazione al quarto motivo e rigetto altri, in subordine a nuovo ruolo per questione di legittimità costituzionale.



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con pronuncia non definitiva del 24/5/13, la Corte d'Appello di Venezia riformava la sentenza emessa in data 4/11/11 dal giudice del lavoro del Tribunale di Treviso che aveva respinto la domanda proposta da Molla Latif nei confronti della Faber Industrie s.p.a. diretta all'accertamento dell'illegittimità del contratto di somministrazione intercorso tra la predetta società, in qualità di utilizzatrice, e la Startpeople s.p.a., società fornitrice, nonchè alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la società utilizzatrice. La Corte territoriale, in accoglimento del gravame spiegato dal Latif, accertava lo svolgimento di un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far tempo dal 13/7/07 fra il lavoratore e la Faber Industrie s.p.a. e condannava detta società a ripristinare il rapporto di lavoro con l'appellante, disponendo per il prosieguo dell'istruttoria volta all'accertamento della entità del risarcimento del danno spettante al lavoratore.

I giudici di merito pervenivano a tale decisione dopo aver rilevato che, sia nel contratto di somministrazione intercorso tra la società somministratrice e la società utilizzatrice, sia in quello intervenuto fra Startpeople s.p.a. ed il lavoratore, non era stato indicato alcuno specifico elemento, né era stata offerta alcuna convincente prova in merito alla effettiva sussistenza della causale genericamente indicata, vale a dire quella "per punte di più intensa attività derivanti dalla acquisizione di commesse che prevedono inserimenti in reparto produttivo". In particolare, per quel che qui interessa, si rimarcava la carenza nella causale concretamente adottata, di qualsiasi riferimento specifico al settore o reparto cui il dedotto aumento di produzione si riferiva, alla tipologia di lavorazione ed alla specifica produzione, carenza che veniva riguardata quale fattore impeditivo alla verifica di un

collegamento causale del contratto di lavoro con il ricorso alla somministrazione, cui faceva riscontro, sotto il diverso versante probatorio, l'inidoneità della documentazione prodotta da parte appellata a provare l'effettiva esistenza del picco di attività indicato quale causale dei contratti stipulati fra le parti.

Si era, quindi, verificata, nell'opinione della Corte, una ipotesi di somministrazione irregolare di lavoro al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui al D.Lgs. n. 276 del 2003, artt.20 e seguenti, per cui era fondata la domanda del lavoratore diretta a vedersi costituito in capo alla società utilizzatrice del lavoro, ai sensi degli artt. 27 e 28 del citato D.Lgs., un rapporto di lavoro con effetto dall'inizio della somministrazione.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso la Faber Industrie s.p.a che affida l'impugnazione a quattro motivi di censura illustrati da memoria ex art.378 c.p.c. e resistiti con controricorso dal Latif.

Con sentenza definitiva del 20/5/13 l'adita Corte, sul presupposto già affermato nella pronuncia non definitiva, della inapplicabilità alla fattispecie del disposto di cui all'art.32 l.183/10, condannava la Faber Industrie spa al risarcimento del danno nella misura corrispondente alle retribuzioni maturate dal 15/2/09 sino alla data dell'effettivo ripristino, con detrazione di quanto percepito a titolo di redditi da lavoro nello stesso periodo,così come emerso *ex actis*, oltre accessori di legge dalla maturazione dei crediti sino al soddisfo.

Avverso tale decisione interpone tempestivo ricorso per Cassazione la Faber Industrie s.p.a. affidandosi ad un unico motivo. Resiste con controricorso, Molla Latif.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Vanno preliminarmente riuniti i ricorsi proposti dalla Faber Industrie s.p.a. avverso le sentenze n. 797/12 e n.82/13 della Corte d'appello di Venezia

Con il primo motivo del ricorso proposto avverso la pronuncia non definitiva n.797/12, si denuncia violazione e falsa applicazione del d.lgsl. n.276/03 artt.20-27-28 per avere la Corte di merito ritenuto generico il richiamo operato nel contratto di somministrazione alle ragioni riconducibili alle punte di intensa attività derivanti dalla acquisizione di commesse che prevedono inserimento in reparto produttivo.

A sostegno della doglianza, la ricorrente richiama precedenti decisioni di questa Corte che, scrutinando la medesima dibattuta questione, hanno patrocinato una interpretazione di detta causale come assistita da un grado di sufficiente specificità.

Con il secondo mezzo di impugnazione, si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.116 c.p.c. e dell'art.27 comma 3 c.p.c. per avere la Corte di merito argomentato in ordine al contenuto degli ordinativi provenienti dall'estero, integranti elementi di sostegno della dedotta causale di incremento della attività produttiva, travalicando i limiti del sindacato giudiziale sulle scelte organizzative riservate alla libertà di iniziativa imprenditoriale.

Con il terzo motivo la società denunzia violazione del principio di corrispondenza fra il chiesto ed il pronunciato ex art.112 c.p.c. in relazione agli artt.360 n.3 e n.5 c.p.c. per omesso esame circa un punto decisivo della controversia. Evidenzia al riguardo che il lavoratore, nell'agire in giudizio, avrebbe prodotto solo il contratto di lavoro somministrato e non quello di somministrazione, sicchè le sue domande dovevano essere intese come limitate alla censura del primo contratto. Nell'ottica descritta, la pronuncia impugnata,

recante l'accertamento della illegittimità del contratto di somministrazione, sarebbe incorsa in vizio di ultrapetizione.

Il quarto motivo di censura verte in ordine al vizio di violazione di legge ex art.360 n.3 c.p.c. per avere la Corte di merito omesso di disporre applicazione dell'art.132 legge n.183/10 al riguardo richiamando gli approdi ai quali è di recente pervenuta la giurisprudenza di legittimità.

Vanno disattesi i primi tre motivi di censura che, per la connessione che li connota, possono essere esaminati congiuntamente.

Occorre premettere, ai fini di un ordinato iter motivazionale, che il D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 20, comma 1, stabilisce che il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 4 e 5, mentre l'art. 1, comma 3, prevede che un tale tipo di contratto può essere concluso a termine o a tempo indeterminato, con la specificazione, al comma 2 del citato articolo, che per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione dell'utilizzatore. Quanto alle condizioni di liceità del ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato, che qui interessa, le stesse sono individuate al D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 20, comma 4, nelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore, mentre per la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della stessa tipologia contrattuale la norma rimanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, in conformità alla disciplina di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 10.

Come è stato rimarcato da autorevole dottrina, l'istituto della somministrazione presenta taluni aspetti che consentono di accostarlo, sotto il profilo funzionale, al contratto a termine, essendo entrambe le strutture negoziali riguardate dall'ordinamento come strumenti obiettivamente alternativi di acquisizione, diretta e indiretta, di prestazioni lavorative temporanee. Il contratto di somministrazione infatti è un contratto commerciale "avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera" secondo la nuova definizione del contratto introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. a, d. lgs. n. 276/2003, riformulato dal d. lgs. n. 24/2012, che consente all'impresa utilizzatrice di avvalersi temporaneamente in forma subordinata del lavoratore, per tutta la durata della missione, pur in assenza di un rapporto contrattuale diretto con quest'ultimo. Nell'ottica descritta è stato affermato che a fare del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato un vero e proprio mezzo alternativo all'assunzione diretta a termine ha contribuito, indubbiamente, la sostanziale assimilazione legislativa dei presupposti oggettivi di ricorso ai due contratti, individuati, con formula identica, nelle ragioni di carattere produttivo, organizzativo e sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività dell'impresa, da parte dell'art. 1, comma 1, d. lgs. n. 368/2001 e dell'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276/2003, nella stessa direzione di assimilazione funzionale muovendosi anche le previsioni che hanno ammesso la somministrazione acausale dei lavoratori in mobilità (art. 20, 5 bis, d. lgs. n. 276/2003 aggiunto dall'art. 2, comma 142, lett. b), l. 23 dicembre 2009, n. 191) in simmetria con le analoghe previsioni dettate già in precedenza per il contratto di lavoro a termine (art. 8, l. n. 223/1991).

Per altro verso, non può tralasciarsi di considerare che rimane in ogni caso ben definita la distinzione dei due istituti sul piano tecnico-giuridico, atteso che il contratto di somministrazione è un contratto commerciale tipico, collegato

funzionalmente al contratto di lavoro somministrato stipulato dal lavoratore con l'agenzia di somministrazione. Nella costruzione legale dell'istituto, così come disciplinato dagli artt. 2 , co.1, lett. a), e 20 comma 1 d. lgs. n. 276 del 2003 e successive modifiche e integrazioni, la somministrazione di lavoro vede, infatti, coinvolti tre soggetti, legati da tre distinti rapporti giuridici (il primo tra lavoratore e somministratore, il secondo tra somministratore ed utilizzatore, il terzo tra lavoratore e somministratore) in virtù di due specifici contratti (il contratto di somministrazione ed il contratto di lavoro). I due singoli contratti, pur avendo ciascuno causa ed oggetto propri, sono funzionalmente legati per la reciproca integrazione degli interessi economici sottesi e danno luogo ad una separazione fra la gestione normativa e la gestione tecnico-produttiva del lavoratore, la legge consentendo, infatti, attraverso la regolamentazione della fattispecie di somministrazione, la scissione tra la titolarità giuridica e la gestione del rapporto di lavoro che fanno capo a due distinti soggetti.

Sul piano interpretativo, non può, poi, trascurarsi il riferimento ai più recenti provvedimenti normativi del 2012 (d. lgs. n. 24/12012 di recepimento della Direttiva n. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale e l. n. 92/2012) che segnano una discontinuità nel percorso di progressiva equiparazione funzionale dei due istituti. Questo nuovo corso legislativo è ispirato dalle fonti europee di riferimento e, segnatamente, dalla Direttiva n. 2008/104/CE che, a differenza della Direttiva n. 1999/70 CE, non pone l'obiettivo della prevenzione dell'abuso del ricorso alla somministrazione. L'impiego tramite l'agenzia interinale non è considerato *pericoloso* essendo apprezzato come forma di impiego flessibile, in quanto può concorrere "efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili" (art. 4). La Direttiva quindi impegna gli Stati membri ad un

"riesame delle restrizioni e divieti" che limitano il ricorso alla somministrazione (art. 4) presenti negli ordinamenti nazionali e che possono essere giustificati "soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi".

In linea con i tratti identificativi del contratto di somministrazione come innanzi definiti, si collocano, quindi, le pronunce di questa Corte con le quali è stato attribuito alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276/2003, il significato loro proprio, di presupposti giustificativi oggettivi ed effettivamente sussistenti, distinguendo significato e *ratio* delle norme relative al contratto a termine ed a quello della somministrazione, non richiedendo che l'enunciazione delle ragioni risponda a quel livello di dettaglio proprio del primo tipo di contratto.

Si tratta di un orientamento condivisibile, cui si intende dare continuità, perchè non oblitera affatto la natura per così dire *causale* della somministrazione a termine, cioè la rilevanza giuridica della ragione giustificativa del termine e non sottrae neppure l'utilizzo della somministrazione a termine al controllo giudiziale che riguarda la sua oggettività, la sua effettiva esistenza, con conseguente esclusione della possibilità di fondare la somministrazione su ragioni meramente pretestuose, simulate o evanescenti. Nell'ottica descritta, è stato ritenuto sufficiente che l'indicazione contrattuale dia conto della ragione in concreto da fronteggiare in modo sufficientemente intellegibile, ferma comunque la possibilità per l'utilizzatore di fornire la prova dell'effettiva esistenza delle ragioni giustificative indicate anche a posteriori in

caso di contestazione (vedi Cass. 15 luglio 2011 n. 15610; Cass. 21 febbraio 2012 n. 2521).

Nel pervenire a tali conclusioni, questa Corte ha infatti elaborato una interpretazione sistematica del combinato disposto di cui all'art.20 comma 4, alla cui stregua "la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore"; di cui all'art.21, in base al quale il contratto di somministrazione di manodopera deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, fra gli elementi necessari, "i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20; di cui all'art.27, che al comma 3, pur precisando che il giudice non può sindacare nel merito le scelte tecniche, organizzative o produttive in ragioni delle quali l'impresa ricorre al contratto di somministrazione, sancisce che il controllo giudiziale è limitato "all'accertamento della esistenza delle ragioni che (la) giustificano".

L'opzione ermeneutica del compendio normativo descritto, adottata in conformità ai dettami ed ai criteri sanciti dall'art.12 delle preleggi, è quindi volta a valorizzare una indicazione delle ragioni sottese al ricorso alla somministrazione, che sia assistita da un grado di specificazione tale da consentire di verificare se esse rientrino nella tipologia cui è legata la legittimità del contratto e da rendere pertanto possibile il riscontro della loro effettività.

In tal senso è stato precisato che l'indicazione non può essere tautologica, ne' può essere generica, dovendo esplicitare, onde consentirne lo scrutinio in sede giudiziaria, il collegamento tra la previsione astratta e la situazione concreta (vedi, in

tali sensi, Cass. 3 aprile 2013 n.8021, Cass.15 luglio 2011 n.15610).

Su tali premesse sono state, quindi, considerate ascrivibili alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, le "punte di intensa attività" non fronteggiabili con il ricorso al normale organico ed anche il semplice riferimento alle stesse è stato considerato "valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c" (così Cass. 3 aprile 2013 n.8120, Cass.21 febbraio 2012, n. 2521). A tale riguardo è stato affermato che "si tratta di causali ben note e sperimentate nella pratica contrattuale, che hanno rinvenuto espressa consacrazione in risalenti norme legali relative al contratto al termine (ed, in particolare, nel D.L. n. 876 del 1977, convertito nella L. n. 18 del 1978, che ha introdotto la disciplina del contratto a termine per punte stagionali", poi estesa dalla L. n. 79 del 1983, art. 8-bis a tutti i settori economici, anche diversi da quello commerciale e turistico), e conferma negli orientamenti della stessa giurisprudenza, che, sotto il vigore della precedente disciplina della materia, ne aveva patrocinato una interpretazione allargata, e cioè comprensiva anche delle punte di intensificazione dell'attività produttiva di carattere meramente gestionale (v. già Cass. n. 3988/1986), sì da rispondere, in perfetta consonanza con gli orientamenti contrattuali, alle più svariate esigenze aziendali di flessibilità organizzativa delle imprese.
Ne deriva che le punte di intensa attività non fronteggiabili con il ricorso al normale organico risultano sicuramente ascrivibili nell'ambito di quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, che consentono, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 20, comma 4, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato e che il riferimento alle stesse ben può costituire valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1,

lett. c, della legge stessa" (vedi in motivazione Cass. cit. n.2521/12,Cass.n.8120/13).

Nel solco degli enunciati principi, e con riferimento alla fattispecie qui considerata, può ritenersi che le ragioni del ricorso al lavoro in somministrazione, indicate in "punte di intensa attività derivanti dalla acquisizione di commesse che prevedono inserimento in reparto produttivo", siano assistite da un grado di specificità sufficiente a soddisfare il requisito di forma del contratto di somministrazione sancito dall'art. 21 comma 1, perché danno adeguatamente conto delle ragioni giustificative del ricorso a tale tipologia contrattuale, non essendo all'uopo necessario scendere in ulteriore dettaglio.

Tuttavia, pur sulla scorta della enunciata premessa che l'indicazione contrattuale dia conto della ragione in concreto da fronteggiare in modo sufficientemente intellegibile, va ribadito come l'utilizzatore sia comunque da ritenersi onerato dal fornire la prova dell'effettiva esistenza delle ragioni giustificative, in caso di contestazione, così come avvenuto nella specie.

In tal senso appare corretto l'approccio della Corte territoriale la quale, nel sottolineare la necessità che l'utilizzatore dia la dimostrazione della effettività dell'esigenza sottesa alla singola assunzione del lavoratore, l'abbia ritenuta, in concreto, non soddisfatta. Con argomentazione congrua ed immune da vizi di carattere logico-giuridico, i giudici d'appello hanno infatti rimarcato "l'inidoneità dei documenti valorizzati dalla sentenza di primo grado a provare il picco di attività posto a fondamento del ricorso alla somministrazione. L'esame dei documenti porta infatti ad evidenziare che si tratta di ordini provenienti da imprese estere, dai quali non è possibile trarre alcun elemento

per collegare le commesse alla specifica utilizzazione del lavoratore appellante".

In coerenza con le enunciate premesse, hanno, quindi, fatto applicazione della sanzione prevista per il ricorso alla somministrazione di lavoro al di fuori dei limiti previsti dalla legge (cd. somministrazione irregolare), imputando il rapporto di lavoro direttamente in capo all'utilizzatore della prestazione lavorativa in coerenza con i dettami dell'art. 27, comma 1, in base al quale "quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, 1 comma, lett. a), b), c) d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Peraltro, mette conto rilevare che l'apprezzamento elaborato dalla Corte territoriale sul negativo riscontro in ordine alla effettiva esistenza delle ragioni giustificative del ricorso alla somministrazione, si sottrae ad ogni sindacato di legittimità, anche all'esito della rinnovata formulazione dell'art.360 n.5 c.p.c. come novellato dal d.l. 22/6/12 n.83 conv. in l.7/8/12 n.134 applicabile *ratione temporis*.

Nella interpretazione resa dalle sezioni unite di questa Corte alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art.12 delle preleggi (vedi Cass. S.U. 7 aprile 2014 n.8053), la disposizione va infatti letta in un'ottica di riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità sulla motivazione, di guisa che è stato ritenuto denunciabile in cassazione, solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente alla esistenza della motivazione in sé, purchè il vizio emerga dal testo della sentenza impugnata, a prescindere

dal confronto con le risultanze processuali, esaurendosi nelle ipotesi di "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel contrasto irriducibile fra motivazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile" esclusa qualsiasi rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

Nello specifico la motivazione, congrua e completa per quanto innanzi detto, appare coerente altresì con i precetti normativi che disciplinano la materia come delineati dalla esegesi elaborata da questa Corte, e si sottrae, pertanto, alle censure formulate sul punto, dalla società ricorrente.

A diverse conclusioni è dato addivenire in relazione al quarto mezzo di impugnazione con il quale la ricorrente ha introdotto la questione della applicabilità del disposto di cui all'art.32 comma 5 l. 183/10 al contratto di somministrazione di manodopera a termine irregolare.

Si tratta di problematica che è stata affrontata da questa Corte in alcune pronunce (vedi Cass. 29 maggio 2013 n.13404, Cass. 17 gennaio 2013 n.1148) con le quali si è patrocinata un'interpretazione della norma di tipo sostanzialista, che contempla l'inclusione nel suo raggio di applicazione, sia del lavoro somministrato che di quello temporaneo.

L'opzione ermeneutica seguita negli arresti giurisprudenziali ai quali si è fatto richiamo, muove da una esegesi letterale dell'art.32, comma 5 l. n. 183 del 2010 alla cui stregua nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento in favore del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8.

La norma richiama in senso ampio l'istituto del contratto di lavoro a tempo determinato, con formulazione unitaria,

indistinta e generale adoperandosi la locuzione "casi" di "conversione del contratto a tempo determinato" non associata all'indicazione di normativa specifica di riferimento, ne' al riferimento ad ulteriori elementi selettivi.

Ciò che, quindi, rileva al fine della verifica della applicazione della norma considerata, è la ricorrenza del duplice presupposto della natura a tempo determinato, del contratto di lavoro e della sussistenza di un momento di "conversione" del contratto medesimo.

L'ampiezza della formula utilizzata dalla norma e la mancanza di ulteriori precisazioni da parte del legislatore, rende irrilevante che in alcuni di questi casi, la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato sia preceduta da una conversione soggettiva del rapporto. La disposizione richiede, infatti, solo che si sia in presenza di uno dei "casi di conversione del contratto a tempo determinato", espressione che non esclude che il fenomeno di conversione possa avvenire nei confronti dell'utilizzatore effettivo della prestazione, ne' che possa essere l'effetto sanzionatorio di un vizio concernente il contratto di fornitura.

Questa Corte (vedi Cass. 29 maggio 2013 n.13404) ha altresì rimarcato che il legislatore è intervenuto sulla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, con una norma interpretativa, la L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 13 secondo cui "La disposizione di cui alla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".

Tale locuzione appare pregnante e decisiva ai fini della soluzione della questione qui dibattuta, l'utilizzazione del termine "ricostituzione" indicando che il concetto di

conversione comprende non solo provvedimenti di natura dichiarativa, ma anche di natura costitutiva, quale quello previsto dal D.Lgs. n. 276 del 2003, art.27, con riferimento alla somministrazione irregolare.

L'opzione ermeneutica patrocinata dalle richiamate decisioni, alle quali si intende dare continuità, neanche si pone in diretto contrasto con le pronunce della Corte Costituzionale (n.303/2011) e della Corte di Giustizia Europea (Causa C-290/12 in data 11 aprile 2013) che hanno escluso assimilazioni fra le discipline del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine, in quanto modulata su obiettivi criteri di interpretazione letterale dell'art.32 comma 5 come risultante dalle integrazioni apportate dalla legge n.92/12, e non sulla assimilazione fra le discipline delle due tipologie di contratto.

Dalle considerazioni sinora esposte discende l'accoglimento del quarto motivo del ricorso r.g. 15588/13 e la declaratoria di inammissibilità, per sopravvenuta carenza di interesse e con compensazione delle spese, del ricorso avverso la pronuncia definitiva n.82/13 emessa dalla Corte d'appello di Venezia, essendo ogni questione assorbita dalla riforma parziale della sentenza non definitiva nei termini innanzi descritti. L'accoglimento del quarto motivo di ricorso, comporta la cassazione della sentenza in ordine alla censura accolta ed il rinvio alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione, anche per la decisione in ordine alle spese.

Il giudice di rinvio dovrà limitarsi a liquidare - ai sensi del cit. art. 32 co. 5° legge n. 183/10, come autenticamente interpretato dall'art. 1 co. 13° legge n. 92/12 - per il pregiudizio subito dal lavoratore un'indennità onnicomprensiva in misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 legge n. 604/66, in

tal modo attenendosi al seguente principio di diritto: "*L'indennità prevista dall'art. 32 legge n. 183/10 trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione lavoro, convertito - ai sensi dell'ult. co. dell'art. 27 d.lgs. n. 276/03 - in un contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.*".

P.Q.M.

La Corte, riuniti i ricorsi di cui ai nn. r.g. 15588-15592/13 accoglie il quarto motivo del primo ricorso, rigettando le altre censure del medesimo ricorso.

Dichiara inammissibile il ricorso r.g. n.15592/13.

Cassa la sentenza n. 797/12 e rinvia la causa, anche per le spese, alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione.

Compensa le spese in relazione al giudizio di cui al ricorso n.15592/13.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 quater del d.p.r. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della Faber Industrie s.p.a., ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso incidentale a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma il 20 maggio 2014.

Il Consigliere estensore

Il Presidente

Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI

Depositato in Cancelleria

oggi, - 6 OTT 2014

Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI