

SEZIONE LAVORO - CORTE DI CASSAZIONE

13 AGO 2019



21390/19

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

[Empty box]

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 974/2015

- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Presidente - Cron. 21390
- Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Consigliere - Rep.
- Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Consigliere - Ud. 07/05/2019
- Dott. MATILDE LORITO - Rel. Consigliere - CC
- Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 974-2015 proposto da:

(omissis) , domiciliato ope legis presso la  
 Cancelleria della Corte di Cassazione, rappresentato e  
 difeso dall'Avvocato (omissis) ;

/

- ricorrente -

contro

(omissis) S.P.A. ora (omissis)  
 (omissis) S.P.A., in persona del legale  
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
 in (omissis) , presso lo studio  
 dell'avvocato (omissis) , che la rappresenta e  
 difende unitamente agli avvocati (omissis)

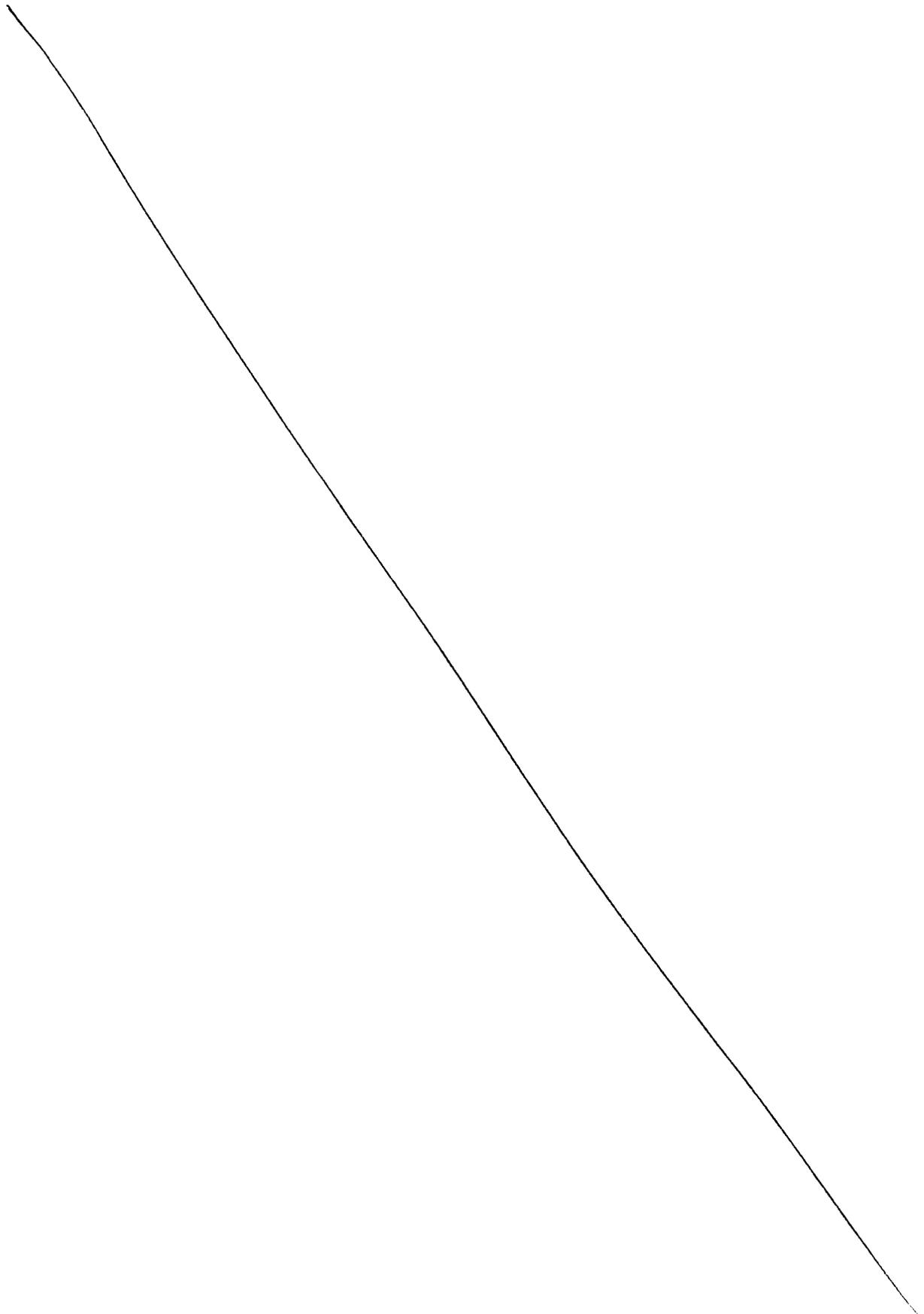
(omissis);

2019

1680

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 255/2014 della CORTE D'APPELLO  
di BRESCIA, depositata il 03/06/2014 R.G.N. 593/2013.



RILEVATO CHE

La Corte d'Appello di Brescia confermava la pronuncia del giudice di prima istanza che aveva respinto la domanda proposta da (omissis) nei confronti dell' (omissis) s.p.a. volta a conseguire pronuncia di accertamento della irregolarità del contratto di somministrazione di lavoro e del contratto a tempo determinato intercorsi fra le parti - con decorrenza 1/4/2010 e scadenza 30/5/2010 prorogata per sei volte sino al 30/6/2001 - avente ad oggetto lo svolgimento di attività di assistenza (*handling*) presso l'aeroscalo di (omissis) per l'operatività programmata nel periodo di durata del rapporto, delle Compagnie Aeree che stavano avviando ed in parte consolidando la loro attività presso lo scalo, "con particolare riguardo al Progetto (omissis) che ha visto lo spostamento dell'Hub Postale precedentemente posizionato a (omissis) ".

La Corte argomentava, per quanto ancora qui rileva, che il contratto di lavoro in somministrazione era stato stipulato per la necessità di far fronte all'incremento temporaneo di attività derivate dal richiamato progetto " (omissis) " espressamente richiamata nell'accordo sindacale del 6/12/2006 con cui le parti sociali avevano definito a tale scopo, la necessità di ricorrere ai contratti a tempo determinato e di somministrazione e le modalità di realizzazione degli incrementi di personale concordati. Nell'ottica descritta, la causale apposta ai contratti a termine doveva ritenersi assistita da un grado sufficiente di specificità. Le ragioni giustificatrici relative alla realizzazione del progetto (omissis), rinvenivano poi, positivo riscontro alla stregua dell'accordo sindacale 6/12/2006 in relazione al quale non era stata fissata alcuna scadenza, sicchè non poteva ritenersi detto accordo automaticamente cessato, come sostenuto dal ricorrente, al compimento del 36° mese dalla stipula (aprile 2010).

Con riferimento alla questione relativa alla dedotta illegittimità delle proroghe del contratto di somministrazione "per asserito difetto di sopravvenienza delle esigenze aziendali dal momento della stipula delle proroghe", il giudice del gravame osservava che l'art.22 c.2 d. lgs. n.276/2003 non prevedeva alcun limite alla proroga del contratto di somministrazione, stabilendo che solo il contratto di lavoro fra prestatore ed agenzia di somministrazione fosse soggetto alla disciplina del d. lgs. n.368/2001 per quanto compatibile; sicchè, un'eventuale violazione della disciplina in materia di proroga, poteva rilevare solo nell'ambito del contratto intercorso con il somministratore, ma non ai fini dell'azione promossa nei confronti dell'utilizzatore.

Per la cassazione di tale sentenza (omissis) ha proposto ricorso, affidato a due motivi illustrati da memoria, cui ha resistito la società intimata con controricorso.

#### CONSIDERATO CHE

1. Con il primo motivo si denuncia violazione dell'art.1362 c.c., dell'art.20 c.4 d.lgs. n.276/2003 e dell'art.1 c.1 d.lgs. n.368/2001 in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c..

Si critica la sentenza impugnata per aver attribuito validità all'Accordo sindacale 6/12/2006 conferendo ad esso una durata temporale indefinita, e consentendo un utilizzo illimitato nel tempo degli strumenti del contratto a tempo determinato anche somministrato, per far fronte alle stesse attività aziendali relative ai (omissis), che il medesimo accordo aveva limitato temporalmente a due anni e dodici mesi.

2. Il motivo è infondato.

In via di premessa va rammentato che l'interpretazione di accordi sindacali o contratti integrativi aziendali è censurabile, in sede di legittimità, soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale ovvero per vizi di motivazione.

È riservata, infatti, al giudice di merito l'interpretazione dell'accordo aziendale, in ragione della sua efficacia limitata (diversa da quella propria degli accordi e contratti collettivi nazionali, oggetto di esegesi diretta da parte della Corte di Cassazione, ai sensi dell'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., come modificato dal d.lgs. n. 40 del 2006), ed essa non è censurabile in cassazione se non per vizio di motivazione o per violazione di canoni ermeneutici (vedi Cass. 4/2/2010 n.2625).

Deve considerarsi in proposito, che in materia di interpretazione del contratto l'accertamento della volontà degli stipulanti in relazione al contenuto del negozio, si traduce in una indagine di fatto affidata in via esclusiva al giudice di merito, onde la possibilità di censurare tale accertamento in sede di legittimità - esclusa l'ipotesi in cui la motivazione sia inidonea a consentire la ricostruzione del percorso logico seguito da quel giudice per giungere ad attribuire all'atto negoziale un determinato contenuto - è limitata al caso di violazione delle norme ermeneutiche; violazione da dedursi, peraltro, con la specifica indicazione nel ricorso per cassazione del modo in cui il ragionamento del giudice si sia da esse discostato, poiché, in caso contrario, la critica alla ricostruzione del contenuto della comune volontà si sostanzia nella proposta di una diversa

interpretazione non consentita nella presente sede (vedi, con riferimento ai contratti integrativi, Cass.3/12/2013 n.27062).

In altri termini, il ricorso in sede di legittimità, riconducibile, in linea generale, al modello dell'argomentazione di carattere confutativo, laddove censuri l'interpretazione del contratto accolta dalla sentenza impugnata, non può assumere tutti i contenuti di cui quel modello è suscettibile, dovendo limitarsi ad evidenziare l'invalidità dell'interpretazione adottata attraverso l'allegazione e la correlativa dimostrazione dell'inesistenza o dell'assoluta inadeguatezza dei dati tenuti presenti dal giudice di merito o anche solo delle regole giustificative (pur implicite) che da quei dati hanno condotto alla conclusione accolta, e non potendo, invece, affidarsi alla mera contrapposizione di un risultato diverso sulla base di dati asseritamente più significativi o di regole di giustificazione prospettate come più congrue (cfr. in termini, Cass. 17/7/2007 n.15890; Cass. 18/4/2007 n.9245; Cass.23/8/2006 n.18375).

3. Orbene, nello specifico la sentenza impugnata, valutata con tale criterio, si sottrae comunque alle critiche formulate.

Infatti, premesso che il tenore letterale delle clausole dell'Accordo esaminate dalla Corte territoriale non contrasta affatto con la conclusione raggiunta, non può certo affermarsi che i dati tenuti presente dalla Corte, siano così palesemente inadeguati da far ravvisare nel ragionamento sviluppato dai giudici del gravame, una violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale.

Questi hanno infatti rimarcato come l'Accordo del 6/12/2006 fosse intervenuto nelle fasi di avvio della attività dei (omissis) e con esso le parti collettive si erano date atto che tale attività comportava la necessità di assunzioni a termine in relazione al contratto di appalto stipulato con la società (omissis), concordando le modalità con cui procedere ad assunzioni a termine o a contratti di somministrazione; e ciò senza fissare alcuna scadenza, neppure in via indiretta, sicchè non poteva ritenersi automaticamente cessato nell'aprile 2010, al compimento dei 36 mesi dalla stipula dell'accordo, come sostenuto dal lavoratore.

I giudici di appello, hanno al riguardo considerato che, una volta rinnovato l'appalto con (omissis), si riproponeva l'esigenza della società di ricorrere all'incremento temporaneo di personale. Nell'ottica descritta, hanno concluso che l'accordo del 2006, sebbene stipulato in occasione del primo contratto di appalto, conservava la sua idoneità a confermare che le medesime esigenze di assunzioni già positivamente vagliate dalle OO.SS. permanevano anche in occasione dei successivi contratti.

Tale conclusione, fondata su di una interpretazione dell'accordo coerente con il tenore letterale e la *ratio* che lo ispira, si palesa del tutto congrua e correttamente informata ai canoni ermeneutici applicabili alla fattispecie scrutinata, onde si sottrae alla censura all'esame.

4. Il secondo motivo prospetta violazione dell'art.4 c.1 d. lgs. n.368/2001 e dell'art.22 c.2 d. lgs. n.276/2006 in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c..

Ci si duole che la Corte distrettuale abbia patrocinato un'interpretazione dell'istituto della proroga del contratto di lavoro in somministrazione, negando l'applicazione in via analogica della disciplina della proroga prevista dal d. lgs. n.368/2001, in considerazione della diversità delle tipologie dei contratti considerata.

Si deduce per contro che tale opzione ermeneutica contrasta con il principio del collegamento funzionale che informa il rapporto trilaterale intercorrente fra il contratto commerciale di somministrazione ed il contratto di lavoro, segnato da un carattere di inscindibilità.

5. Il motivo non è fondato.

E' bene rimarcare, come osservato da avvertita dottrina, che i due singoli contratti, pur funzionalmente legati per la reciproca integrazione degli interessi economici sottesi, conservano causa ed oggetto propri e danno luogo ad una separazione fra la gestione normativa e la gestione tecnico-produttiva del lavoratore, la legge consentendo, 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 provvedimenti normativi del 2012 (D.Lgs. n. 24 del 2012 di recepimento della Direttiva n. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale e L. n. 92 del 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, 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" (vedi in motivazione, Cass. 6/10/2014 n.21001).

Nel quadro così delineato in sede comunitaria, di un tendenziale contenimento delle restrizioni all'utilizzo del contratto di somministrazione, si iscrive il precetto di cui all'art.22 c.2 d. lgs. n.276/2003 che così recita: "In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore".

Nell'ottica descritta, deve ritenersi che le diverse regole dettate per il contratto a termine dall'art.4 d. lgs. n.368/2001 - che postula la sussistenza di causali oggettive ed il riferimento alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato - non estendono la loro operatività oltre la fattispecie ivi disciplinata del lavoro a tempo determinato, mancando i presupposti per l'interpretazione di tipo analogico suggerita da parte ricorrente.

Invero, pur nei termini essenziali su riportati, la disposizione di cui al citato art.22 c.2 d. lgs. n.276/2003 disciplina specificamente la fattispecie della proroga nel contratto di somministrazione, limitandosi ad imporre la forma scritta ed il consenso del lavoratore, laddove ipotesi e durata della proroga vengono rimessi alla contrattazione collettiva, configurata in tal modo, come affermato in dottrina, quale fonte costitutiva del diritto a prolungare la durata del contratto, in relazione al quale peraltro, nello specifico neanche risulta prospettata alcuna violazione.

6. In definitiva, alla luce delle sinora esposte considerazioni, il gravame è respinto.

Le spese del presente giudizio seguono il principio della soccombenza, liquidate come da dispositivo.

Essendo stato il presente ricorso proposto successivamente al 30 gennaio 2013, sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi dell'art.1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 del testo unico di cui al d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 - della sussistenza dell'obbligo di versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida euro 200,00 per esborsi ed in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/02, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma nella Adunanza camerale del giorno 8 maggio 2019.

Il Presidente

*by n*

Funzionario Giudiziario  
**Dott. Giovanni RUELLO**  
*Giovanni Ruella*

*Il Presidente*  
*M...*  


**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
IV Sezione **LAVORO**  
DEPOSITATO IN CANCELLERIA  
Ogg 13 AGO 2019  
  
Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO  
*Giovanni Ruella*