

Contratto individuale di lavoro

Nullità del termine e trasformazione a tempo indeterminato

Salvatore Servidio - Esperto tributario e del processo del lavoro

Con ordinanza 7 gennaio 2015, n. 24, la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha stabilito principalmente che nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per nullità del termine apposto a successivi contratti, grava sul datore di lavoro, che eccepisca la risoluzione per mutuo consenso dei contratti succedutisi nel tempo, l'onere di provare le circostanze dalle quali possa ricavarci la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro.

Vicenda processuale

Una lavoratrice dipendente adiva il Tribunale del lavoro affinché fosse dichiarata la nullità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato con una società, ai sensi dell'articolo 8 del Ccnl 26 novembre 1994, come integrato dall'accordo sindacale del 25 settembre 1997 (per il periodo dal 6 novembre 1999 al 31 gennaio 2000), motivato da «esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso», avendo ritenuto il rapporto estinto per tacito mutuo consenso.

La Corte d'appello, in riforma della pronuncia di primo grado, accertata la nullità del termine apposto al contratto, dichiarava la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dalla originaria assunzione, condannando la società a riammettere in servizio la lavoratrice. Inoltre, in applicazione dello *ius superveniens* di cui all'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), condannava la società al pagamento, a titolo di indenni-

tà onnicomprensiva, di tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria a decorrere dalla scadenza del termine originariamente apposto e fino al soddisfo.

Nel conseguente ricorso per Cassazione la società, censurando la sentenza impugnata per violazione degli articoli 1372, 1175, 1375 e 2697 c.c., lamenta il rigetto dell'eccezione di avvenuta risoluzione del rapporto per mutuo consenso tacito, osservando - sulla scia di Cassazione n. 13891 del 23 luglio 2014 - 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 alla "oggettivazione" del contratto sono, da una parte, l'affermarsi di regole sempre più ispirate alla "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 e nei quali resta in ombra lo stesso elemento di una (valida) dichiarazione negoziale.

Con altra censura il datore di lavoro denuncia gli articoli 1362 e seguenti c.c., sull'interpretazione del contratto, chiedendosi se il contratto a tempo determinato stipulato con tra le parti sia illegittimo, con conseguente conversione del rapporto, oppure se la sentenza impugnata, optando per la legittimità, abbia violato gli articoli 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (contenente «Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro»), 8 del Ccnl del 1994 nonché degli accordi sindacali 25 settembre 1997 e successivi (16 gennaio

Approfondimenti

1998, 27 aprile 1998, 2 luglio 1998, 24 maggio 1999, 18 gennaio 2001).

Infine, la società denuncia violazione dell'articolo 32 della legge n. 183/2010, per l'erroneo riconoscimento del cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria sull'indennità onnicomprensiva e comunque l'erronea decorrenza di tali ce-spiti dalla data della cessazione del contratto a tempo determinato e non dalla data della sentenza che dichiara l'illegittimità del termine.

Ordinanza Cassazione n. 24/2015

Volontà delle parti

Nel decidere la vertenza, con l'ordinanza n. 24/2015, la Corte di Cassazione rigetta le censure principali del datore di lavoro, affermando sostanzialmente che nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo.

Nello specifico delle contestazioni, con riguardo al primo rilievo datoriale, per avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per *facta concludentia*, nel respingere l'eccezione, la sezione lavoro afferma che in via di principio è ipotizzabile una risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti (cfr., ad esempio, Cassazione 1° luglio 2007, n. 15264 e 7 maggio 2009, n. 10526), con l'onere di provare circostanze significative al riguardo - ex articolo 2697 c.c. - gravante sul datore di lavoro che deduce la risoluzione per mutuo consenso (cfr. Cassazione 2 dicembre 2000, n. 15403; 2 dicembre 2002, n. 17070). La relativa valutazione da parte del giudice costituisce giudizio di merito, le cui conclusioni non sono censurabili in sede di legittimità, se non sussistono vizi logici o errori di diritto (v. Cassazione 28 settembre 2007, n. 20390; 10 novembre 2008, n. 26935).

A tal fine, tuttavia, la mera inerzia del lavoratore nel contestare la clausola appositiva del termine, così come la ricerca *medio tempore* di una occupazione, non sono sufficienti a far ritenere intervenuta la risoluzione per mutuo consenso. È invece richiesta la presenza di comportamenti e di circostanze di fatto idonei ad integrare una chiara manifestazione consensuale tacita di volontà in ordine alla risoluzione del rapporto, non essendo al riguardo sufficiente il semplice trascorrere del tempo e neppure la mera mancanza, seppure prolungata, di operatività del rapporto (cfr. *ex plurimis* Cassazione 23 dicembre 2014, n. 37375; 8 gennaio 2015, n. 87). Per la giurisprudenza minoritaria che si è posta contro l'indirizzo prevalente, cfr. Cassazione n. 13891/2004 citata, nonché Cassazione 6 luglio 2007, n. 15264; 5 giugno 2013, n. 14209, secondo cui il contratto di lavoro a tempo determinato, rispetto al quale si invochi, dopo la scadenza del rapporto, la declaratoria di nullità del termine illegittimamente apposto, può essere dichiarato risolto per mutuo consenso anche in presenza non di dichiarazioni, ma di comportamenti significativi tenuti dalle parti, spettando al giudice del merito la valutazione sulla loro efficacia solutoria, in base ad un apprezzamento che, se congruamente motivato sul piano logico-giuridico, si sottrae a censure in sede di legittimità. In particolare, è suscettibile di essere sussunto nella fattispecie legale di cui all'articolo 1372, primo comma, c.c., il comportamento delle parti che determini la cessazione della funzionalità di fatto del rapporto lavorativo a termine in base a modalità tali da evidenziare il loro disinteresse alla sua attuazione, trovando siffatta operazione ermeneutica supporto nella crescente valorizzazione, che attualmente si registra nel quadro della teoria e della disciplina dei contratti, del piano "oggettivo" del contratto, a discapito del ruolo e della rilevanza della volontà dei contraenti, intesa come momento psicologico dell'iniziativa contrattuale, con conseguente attribuzione del valore di dichiarazioni negoziali a comportamenti sociali valutati in modo tipico, là dove, nella materia lavoristica, operano, proprio nell'anzidetta prospettiva, principi di settore (quali la caratterizzazione professionale del lavoratore; l'obbligazione retributiva del datore di lavoro funzionale alla soddisfazione dei bisogni primari del dipendente; la nascita dell'inderogabile rapporto previdenzia-

Approfondimenti

le) che non consentono di considerare esistente un rapporto di lavoro senza esecuzione.

In ogni caso va ricercata la volontà effettiva delle parti quale risultante dal complessivo comportamento dalle stesse tenuto.

Come già affermato dalla giurisprudenza di legittimità in altre fattispecie analoghe (Cassazione 15 marzo 2010, n. 6161; 25 maggio 2012, n. 8292; 9 aprile 2013, n. 8669; 28 ottobre 2013, n. 24236), nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo (v. anche Cassazione 17 dicembre 2004, n. 23554; 28 settembre 2007, n. 20390; 10 novembre 2008, n. 26935; 15 novembre 2010, n. 23057; 4 agosto 2011, n. 16932; 28 gennaio 2014, n. 1780).

I principi giurisprudenziali sopra riferiti, del tutto conformi al dettato degli articoli 1372 e 1321 c.c., vengono ribaditi dall'ordinanza n. 24/2015 in esame, così confermandosi anche in questa sede l'indirizzo prevalente (tra le altre, Cassazione 18 novembre 2010, n. 23319; 11 marzo 2011, n. 5887; 4 agosto 2011, n. 16932; 22 gennaio 2014, n. 1320), basato essenzialmente sulla necessaria valutazione dei comportamenti e delle circostanze di fatto, idonei ad integrare una chiara manifestazione consensuale tacita di volontà in ordine alla risoluzione del rapporto, non essendo all'uopo sufficiente il semplice trascorrere del tempo e neppure la mera mancanza, seppure prolungata, di operatività del rapporto.

Nel caso di specie, la sezione lavoro non ha rilevato nella sentenza impugnata incongruenze logiche o giuridiche nella valutazione del significato e della portata del complesso degli elementi di fatto valorizzati dal giudice di merito, il quale si è quindi attenuto alle regole ermeneutiche assunte in materia dalla giurisprudenza di legittimità, evidenziando in motivazione che il ritardo con cui la lavoratrice aveva agito in giudizio per far valere l'illegittimità del termine apposto al con-

tratto di lavoro intercorso non costituiva una inequivoca manifestazione di rinuncia alla sua prosecuzione o comunque una volontà diretta alla modifica del rapporto.

Conclude sul punto la Suprema Corte affermando che i dati di fatto sui quali la Corte di appello ha operato la propria ricognizione costituiscono elementi dai quali non è possibile inferire una volontà dismissiva del rapporto, né palesano un intento e una volontà della lavoratrice di non esperire l'azione nella consapevolezza della posizione soggettiva rinunciata.

Questione della conversione del contratto a termine illegittimo

La sezione lavoro passa poi a trattare l'interrogativo sollevato dalla società ricorrente se il contratto a tempo determinato stipulato tra le parti sia illegittimo, con conseguente conversione del rapporto oppure se siano stati violati dalla sentenza impugnata l'articolo 23 della legge n. 56/1987, l'articolo 8 del Ccnl 1994 nonché i successivi accordi sindacali di categoria, in quanto il giudice territoriale non avrebbe considerato che gli accordi successivi a quello del 25 settembre 1997 erano ricognitivi delle condizioni legittimanti in fatto il ricorso al contratto a termine, senza circoscrivere il ricorso a tale strumento solo al periodo temporale indicato.

Si ricorda che nel corso del giudizio il datore di lavoro aveva lamentato violazione degli articoli 1372, 1175, 1375, c.c., in quanto la Corte territoriale, nell'interpretazione degli effetti tra le parti del contratto, non aveva considerato che il contratto a tempo determinato era stato stipulato «per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso», non aveva quindi fatto corretta applicazione dell'articolo 23 della legge n. 56/1987, vigente all'epoca dei fatti, relativo all'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, né aveva interpretato correttamente gli accordi collettivi che avevano introdotto un'autonoma ipotesi di contratto a termine, non solo rispetto alla previsione legale del termine apposto per sostituire dipendenti assenti per ferie di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230 (Disciplina del contratto di lavoro a tempo determi-

Approfondimenti

nato), poi abrogata dal decreto legge 6 settembre 2001, n. 368, ma anche ai vincoli cui era sottoposta la fattispecie introdotta dall'accordo integrativo di settore del 25 settembre 1997.

Anche in questo caso, la Cassazione ritiene le doglianze datoriali, interconnesse tra loro, prive di fondamento, sulla scorta della costante giurisprudenza di legittimità (sentenza 6 dicembre 2005, n. 26678; 20 aprile 2006, n. 9245; 23 agosto 2006, n. 18378; 20 marzo 2009, n. 6913) formata su fattispecie similari alla presente (contratto a termine stipulato *ex* articolo 8 Ccnl 26 novembre 1994, in relazione alla necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo ...), coinvolgenti l'interpretazione delle norme contrattuali collettive sopra indicate (in connessione con l'articolo 1362 c.c.), la quale ha tutte le volte confermato le decisioni di merito che hanno dichiarato illegittimo il termine apposto dopo il 30 aprile 1998 a contratti di lavoro stipulati, in base alla previsione delle «esigenze eccezionali» di cui all'accordo sindacale integrativo del 25 settembre 1997, ritenendo che i contraenti collettivi, esercitando i poteri loro attribuiti dall'articolo 23 della legge n. 56/1987, abbiano convenuto di limitare il riconoscimento della sussistenza fino al 31 gennaio e poi fino al 30 aprile 1998 della situazione indicata per far fronte alla quale l'impresa poteva procedere ad assunzioni di personale con contratto a tempo determinato unicamente fino al 30 aprile 1998, con la conseguente illegittimità dei contratti stipulati successivamente a tale data. In particolare, nelle paradigmatiche fattispecie relative ad assunzione a tempo determinato di dipendenti postali nella fase di ristrutturazione conseguente alla privatizzazione dell'ente Poste, è stato deciso che l'attribuzione alla contrattazione collettiva, *ex* articolo 23 della legge n. 56/1987, di definire nuovi casi di assunzione a termine rispetto a quelli previsti dalla legge n. 230 del 1962, se pure si inserisce nel sistema delineato dalla disciplina generale dettata da quest'ultima normativa, nel senso che restano applicabili le regole da questa prescritte (per esempio con riguardo all'onere del datore di lavoro di provare le condizioni legittimanti l'apposizione del termine), non comporta, peraltro, la necessità di fissare contrattualmente limiti temporali alla facoltà di assumere lavoratori a tempo determinato, fermo restando che, ove un limite sia stato invece

previsto, la sua mancata osservanza determina l'illegittimità del termine (cfr. Cassazione 1° ottobre 2007, n. 20608).

Occorre anche aggiungere che la Suprema Corte (cfr. *ex plurimis*, Cassazione 23 agosto 2006, n. 18378; 27 gennaio 2010, n. 1749), ha affermato in materia di assunzioni a termine di dipendenti postali, che con l'accordo sindacale del 25 settembre 1997, integrativo dell'articolo 8 del Ccnl 26 novembre 1994, e con i successivi accordi attuativi, le parti hanno convenuto di riconoscere la sussistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell'ente e alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, fino alla data del 30 aprile 1998, conseguendone che deve escludersi la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo il 30 aprile 1998, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con l'ulteriore effetto della trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza dell'articolo 1 della legge n. 230/1962 (Cassazione 23 marzo 2011, n. 6636), non derogando l'assunto al principio dell'onere della prova a carico del datore di lavoro (Cassazione 4 agosto 2008, n. 21062).

Si rileva per completezza sull'argomento, che l'articolo 23 della legge n. 56/1987, nel demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie tassativamente previste dall'articolo 1 della legge n. 230/1962, nonché dall'articolo 8-*bis* del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazioni dalla legge 15 marzo 1983, n. 79 - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria delega in bianco a favore dei sindacati, i quali, pertanto, non sono vincolati all'individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge (principio ribadito dalle sezioni unite della Cassazione con sentenza 2 marzo 2006, n. 4588).

Partendo dal principio della predetta delega in bianco a favore dei sindacati, i quali hanno individuato, come nuova ipotesi di contratto a termine, quella di cui all'accordo integrativo del 25 settembre 1997, ossia delle «esigenze eccezionali», la giurisprudenza del lavoro ha ritenuto corretta l'interpretazione dei giudici di merito secondo cui, con riferimento al citato accordo e a quello successivo del 16 gennaio 1998 che rico-

Approfondimenti

noscevano la sussistenza di tale situazione eccezionale fino al 31 gennaio 1998 (e poi fino al 30 aprile 1998), per far fronte a tali esigenze l'impresa poteva procedere ad assunzione di personale straordinario con contratto a tempo determinato nei suddetti limiti temporali; da ciò deriva che deve escludersi la legittimità dei contratti a termine stipulati dopo il 30 aprile 1998 in quanto privi di presupposto normativo. Ha osservato in particolare detta giurisprudenza che tale interpretazione degli accordi attuativi non viola alcun canone ermeneutico atteso che il significato letterale delle espressioni usate è così evidente e univoco che non necessita di un più diffuso ragionamento al fine della ricostruzione della volontà delle parti; infatti, nell'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di diritto comune, nel cui ambito rientrano sicuramente gli accordi sindacali sopra riferiti, si deve fare innanzitutto riferimento al significato letterale delle espressioni usate e, quando esso risulti univoco, è precluso il ricorso a ulteriori criteri interpretativi, i quali esplicano solo una funzione sussidiaria e complementare nel caso in cui il contenuto del contratto si presti a interpretazioni contrastanti (cfr. *ex plurimis*, Cassazione 25 agosto 2003, n. 12453; 28 agosto 2003, n. 12245).

La giurisprudenza del lavoro ha rilevato, altresì, che detta interpretazione è rispettosa del canone esegetico di cui all'articolo 1367 c.c., a norma del quale, nel dubbio, il contratto o le singole clausole devono interpretarsi nel senso in cui possano avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno; ed infatti la stessa giurisprudenza attribuisce un significato agli accordi attuativi *de quibus* (nel senso che con essi erano stati stabiliti termini successivi di scadenza alla facoltà di assunzione a tempo, termini che non figuravano nel primo accordo sindacale del 25 settembre 1997); diversamente opinando, ritenendo cioè che le parti non avessero inteso introdurre limiti temporali alla deroga, si dovrebbe concludere che gli accordi attuativi, così definiti dalle parti sindacali, erano "senza senso" (così testualmente Cassazione 14 febbraio 2004, n. 2866).

La stessa giurisprudenza ha, infine, ritenuto corretta, nella ricostruzione della volontà delle parti come operata dai giudici di merito, l'irrilevanza attribuita all'accordo del 18 gennaio 2001, in quanto stipulato dopo oltre due anni dalla sca-

denza dell'ultima proroga, e cioè quando il diritto del soggetto si era già perfezionato. Infatti, ammesso che le parti abbiano espresso l'intento di interpretare autenticamente gli accordi precedenti, con effetti comunque di sanatoria delle assunzioni a termine effettuate senza la copertura dell'accordo 25 settembre 1997 (scaduto in forza degli accordi attuativi), la suddetta conclusione è comunque conforme alla *regula iuris* dell'indisponibilità dei diritti dei lavoratori già perfezionatisi, dovendosi escludere che le parti stipulanti avessero il potere, anche mediante lo strumento dell'interpretazione autentica (previsto solo per lo speciale settore del lavoro pubblico, secondo la disciplina contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), di autorizzare retroattivamente la stipulazione di contratti a termine non più legittimi per effetto della durata in precedenza stabilita (per tutte, Cassazione 12 marzo 2004, n. 5141).

Decorrenza degli accessori sull'indennità omnicomprensiva

Si richiama l'ultimo motivo con il quale la società ricorrente ha dedotto che l'indennità di cui all'articolo 32 del Collegato lavoro (legge n. 183/2010), non sarebbe suscettibile di alcuna maggiorazione a titolo di interessi e/o rivalutazione monetaria, non essendo applicabile alla fattispecie la disposizione di cui all'articolo 429 c.p.c. (la Corte territoriale aveva riconosciuto il cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria sull'indennità omnicomprensiva con decorrenza dalla data della cessazione del contratto a tempo determinato).

Contrariamente alle altre doglianze, la cui reiezione conferma l'uniforme indirizzo interpretativo sui temi trattati (fra le altre più recenti, cfr. Cassazione 31 marzo 2014, n. 7455 e 7456; 3 aprile 2014, n. 7817; 12 gennaio 2015, n. 263), la Suprema Corte accoglie invece questo rilievo in quanto, la sentenza impugnata, che ha condannato la società ricorrente al pagamento a favore della dipendente dell'indennità omnicomprensiva nella misura di 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, «oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ... a decorrere dalla scadenza del termine originariamente apposto e fino al soddisfo», non ha correttamente applicato il principio giurisprudenziale vigente anche in questo contesto.

Approfondimenti

Al riguardo si premette che l'articolo 32 della legge n. 183/2010, al quinto comma, dispone che «Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella legge 15 luglio 1966, n. 604, articolo 8» (quantificazione dell'indennità volta a risarcire il danno derivante dalla perdita del lavoro), e al sesto comma prevede che «In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà».

Tale disciplina, è diretta, come ha affermato la Corte Costituzionale nella sentenza interpretativa di rigetto 11 novembre 2011, n. 303, ad «introdurre un criterio di liquidazione del danno di più agevole, certa ed omogenea applicazione», rispetto alle «obiettive incertezze verificatesi nell'esperienza applicativa dei criteri di commisurazione del danno secondo la legislazione previgente». La norma «non si limita a forfezzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest'ultimo l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato». Nel contempo, il nuovo regime risarcitorio non ammette la detrazione dell'*aliunde perceptum*.

Sicché l'indennità onnicomprensiva assume una chiara valenza sanzionatoria: essa è dovuta in ogni caso, al limite anche in mancanza di danno, per l'aver il lavoratore prontamente reperito un'altra occupazione.

Sulla scorta della citata pronuncia della Corte Costituzionale, è stata poi emanata la legge 28 giugno 2012, n. 92 che, all'articolo 1, comma 13, con norma di interpretazione autentica, ha previsto che la disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge n. 183/2010, 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.

Ciò premesso, occorre ora rilevare che l'indennità in esame deve essere annoverata fra i crediti di lavoro di cui all'articolo 429, comma 3, c.p.c., giacché tale ampia accezione si riferisce a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro e non soltanto a quelli aventi natura strettamente retribuitiva (Cassazione 31 marzo 2014, n. 7458).

La Corte di Cassazione ha già affermato in proposito (*ex plurimis*, sentenza 21 febbraio 1985, n. 1579; 6 ottobre 1999, n. 11148; 8 aprile 2002, n. 5024; 23 gennaio 2003, n. 1000; 6 settembre 2006, n. 19159; 12 dicembre 2007, n. 26078; 21 maggio 2012, n. 7987) che le somme spettanti a titolo di risarcimento danni per la violazione dei molteplici obblighi facenti carico al datore di lavoro, hanno natura retributiva solo quando derivino da un inadempimento, il quale, pur non riguardando direttamente l'obbligazione retributiva, tuttavia incida immediatamente su di essa in quanto determini la mancata corresponsione di compensi dovuti al dipendente; viceversa le attribuzioni patrimoniali che il lavoratore riceve, come nel caso di cui all'articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010, a titolo di risarcimento del danno per la violazione degli altri obblighi del datore, sebbene siano anch'esse «dipendenti dal rapporto di lavoro» non hanno natura retributiva, così come tale natura non aveva l'obbligazione primaria rimasta inadempita.

Ne consegue che non spettano né la rivalutazione monetaria né gli interessi legali sull'indennità stabilita dall'articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010, se non dal momento della pronuncia giudiziaria dichiarativa dell'illegittimità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro subordinato, anche argomentando dall'interpretazione autentica di cui all'articolo 1, comma 13, della legge n. 92/2012.

L'indennità in esame rappresenta infatti il ristoro (seppure "forfezzato" e "omnicomprensivo") dei danni conseguenti alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, relativamente al periodo che va dalla scadenza del termine alla data della sentenza di conversione del rapporto. Dalla natura di liquidazione "forfettaria" e "omnicomprensiva" del danno relativo al detto periodo consegue altresì che gli accessori liquidati dal giudice per crediti di lavoro *ex* articolo 429, ter-

Approfondimenti

zo comma, c.p.c., sono dovuti soltanto a decorrere dalla data della sentenza, che, appunto, delimita temporalmente la liquidazione stessa (v. Cassazione 11 febbraio 2014, n. 3027).

È stato anche deciso in merito, che nel caso di trasformazione, in unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di più contratti a termine succedutisi fra le stesse parti, per effetto dell'illegittimità dell'apposizione del termine, l'indennità risarcitoria, dovuta ai sensi dell'articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprendendo tutti i danni - retributivi e contributivi - causati dalla perdita del lavoro a causa dell'illegittima apposizione del termine, con riferimento agli «intervalli non lavorati» fra l'uno e l'altro rapporto a termine; al contrario, i «periodi lavorati», non solo nel primo, ma an-

che nei successivi contratti del periodo intermedio, una volta inseriti nell'unico rapporto a tempo indeterminato, fanno parte dell'anzianità lavorativa e retributiva e devono essere considerati ai fini della quantificazione degli aumenti periodici di anzianità (Cassazione 12 gennaio 2015, n. 262).

In conclusione, nel caso di specie, la sentenza impugnata, che ha condannato la società alla riammissione dell'appellante nel posto di lavoro e al pagamento di 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria «a decorrere dalla scadenza del termine originariamente apposto e fino al soddisfo», non ha inteso in sostanza far decorrere tali accessori proprio dalla data della pronuncia, ma dall'accertamento della nullità del termine apposto al contratto di cui è causa.

Cass. civ., sez. VI, ordinanza 7 gennaio 2015, n. 24

Ragioni di fatto e di diritto

La Corte pronuncia in camera di consiglio ex articolo 375 c.p.c. a seguito di relazione a norma dell'articolo 380-bis c.p.c., condivisa dal Collegio, letta la memoria della società ricorrente.

Con ricorso al Tribunale di Siracusa, T.C. chiedeva che fosse dichiarato nullo il termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato con P.I. s.p.a. ai sensi dell'articolo 8 del Ccnl 26 novembre 1994, come integrato dall'accordo sindacale 25 settembre 1997, per il periodo dal 6 novembre 1999 - 31 gennaio 2000, e motivato da «esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso la domanda, respinta in primo grado, veniva accolta dalla Corte di Catania che, con sentenza del 28 giugno 2012, depositata il 13 luglio 2012, accertata la nullità del termine apposto al contratto, dichiarava la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dalla originaria assunzione e condannava la società a riammettere in servizio la lavoratrice; applicato lo *ius superveniens* di cui all'articolo 32 legge n. 183 del 2010, condannava la società al pagamento, a titolo di indennità onnicomprensiva, di 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ex articolo 429, terzo comma, c.p.c. a decorrere dalla scadenza del termine originariamente apposto e fino al soddisfo. Avverso tale sentenza la società P.I. propone ricorso per cassazione affidato a tre motivi. L'intimata resiste con controricorso.

Con il primo motivo la società ricorrente, censurando l'impugnata sentenza per violazione e falsa applicazione degli articoli 1372 c.c., 1175 c.c., 1375 c.c. e 2697 c.c. (articolo 360 n. 3 c.p.c.), si duole del rigetto dell'eccezione di risoluzione del rapporto per mutuo consenso tacito. Deduce che nel quadro dell'attuale tendenza alla riduzione del ruolo e della rilevanza della volontà dei contraenti, intesa come momento psicologico dell'iniziativa contrattuale, e alla oggettivazione del contratto, deve attribuirsi valore di dichiarazione negoziale a comportamenti sociali valutati in modo tipico, e ciò vale in particolare nel rapporto di lavoro in cui, nella maggior parte dei casi, la stipulazione del contratto non è formalizzata desumendosi dall'esecuzione; al pari dell'esecuzione anche il suo contrario assume valore dichiarativo, cosicché la mancanza totale di operatività del rapporto protratta per un tempo apprezzabile deve essere valutata in modo socialmente tipico, quale dichiarazione risolutoria, atteso che il rapporto di lavoro è caratterizzato dall'effettivo svolgimento, nell'ambito del quale solo raramente e per periodi limitati si assiste a stati, di quiescenza.

Il motivo è manifestamente infondato.

Come già affermato da questa Corte in altre analoghe fattispecie (v. *ex plurimis*, Cassazione sentenza n. 6161 del 2010, n. 8292 del 2012; cfr. pure Cassazione ordinanza n. 24236, n. 8669 del 2013, nonché Cassazione sentenza nn. 7455, 7456 e 7817 del 2014), nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una

Approfondimenti

chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo (v. da ultimo Cassazione n. 1780/2014, n. 5887 del 2011, 16932 del 2011, nonché Cassazione n. 26935 del 2008, Cassazione n. 20390 del 2007, Cassazione n. 23554 del 2004). La mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto a termine, quindi, «è di per sé insufficiente a ritenere sussistente una risoluzione del rapporto per mutuo consenso» (v. Cassazione 15 novembre 2010, n. 23057, Cassazione 11 marzo 2011 n. 5887).

È dunque richiesta la presenza di comportamenti e di circostanze di fatto idonei ad integrare una chiara manifestazione consensuale tacita di volontà in ordine alla risoluzione del rapporto, non essendo all'uopo sufficiente il semplice trascorrere del tempo e neppure la mera mancanza, seppure prolungata, di operatività del rapporto (contra sulla rilevanza al mero dato oggettivo della «cessazione della funzionalità di fatto del rapporto», valutato «in modo socialmente tipico», cfr. Cassazione 14209 del 2013, Cassazione n. 13891 del 2004 e Cassazione n. 15264 del 2007).

Deve ritenersi che la Corte di merito abbia fatto corretta applicazione di tali regole, laddove ha evidenziato che il ritardo con cui la lavoratrice aveva agito in giudizio per far valere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro intercorso non costituiva una inequivoca manifestazione di rinuncia alla sua prosecuzione o comunque di una volontà diretta alla modifica del rapporto.

I dati di fatto sui quali la Corte di appello ha operato la propria ricognizione costituiscono elementi che non possono combinarsi tra loro per inferirne una volontà dismissiva del rapporto, né palesano un intento e una volontà della lavoratrice di non esperire l'azione nella consapevolezza della posizione soggettiva rinunciata.

Il secondo motivo investe la questione se il contratto a tempo determinato stipulato tra le parti sia illegittimo, con conseguente conversione del rapporto, come ritenuto dalla Corte territoriale, oppure se questa abbia violato gli articoli 23 della legge n. 56/1987, 8 Ccnl 1994 nonché degli accordi sindacali 25 settembre 1997, 16 gennaio 1998, 27 aprile 1998, 2 luglio 1998, 24 maggio 1999 e 18 gennaio 2001, in connessione con gli articoli 1362 ss. c.c.

Le censure sono manifestamente infondate, alla luce della costante giurisprudenza di questa Corte (cfr., per tutte, Cassazione 14 febbraio 2004 n. 2866 e 20 marzo 2009 n. 6913), formatasi in ordine all'esame di fattispecie analoghe alla presente, coinvolgenti l'interpretazione delle norme contrattuali collettive indicate, la quale ha ripetutamente confermato le decisioni dei giudici di merito che hanno dichiarato illegittimo il termine apposto dopo il 30 aprile 1998 a contratti di lavoro stipulati, in base alla previsione delle «esigenze eccezionali» di cui all'accordo sindacale integrativo del 25 settembre 1997, ritenendo che i contraenti collettivi, esercitando i poteri loro attribuiti dall'articolo 23 della legge n. 56/1987, abbiano convenuto di limitare il riconoscimento della sussistenza fino al 31 gennaio e poi fino al 30 aprile 1998 della situazione indicata per far fronte alla quale l'impresa poteva procedere ad assunzioni di personale con contratto a tempo determinato unicamente fino al 30 aprile 1998, con la conseguente illegittimità dei contratti stipulati successivamente a tale data.

Da tale orientamento non vi è ora ragione di discostarsi, in quanto le opposte valutazioni sviluppate nel ricorso sono sorrette da argomenti ripetutamente scrutinati da questa Corte nelle molteplici occasioni ricordate e non appaiono comunque talmente evidenti e gravi da esonerare la Corte dal dovere di fedeltà ai propri precedenti, sul quale si fonda per larga parte l'assolvimento della funzione ad essa affidata di assicurare l'esatta osservanza e l'uniforme interpretazione della legge.

Con il terzo motivo, s.p.a. denuncia violazione dell'articolo 32 della legge n. 183 del 2010 e dell'articolo 429 c.p.c., lamentando l'erroneo riconoscimento del cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria sull'indennità onnicomprensiva e comunque l'erronea decorrenza sin dalla data della cessazione del contratto a tempo determinato.

Il motivo è fondato nei limiti che seguono.

Come affermato da Cassazione n. 7458 del 2014, l'indennità in esame deve essere annoverata fra i crediti di lavoro ex articolo, 429, comma 3, c.p.c. giacché, come più volte affermato da questa Corte, tale ampia accezione si riferisce a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro e non soltanto a quelli aventi natura strettamente retributiva (cfr., ad esempio, per i crediti liquidati ex articolo 18 legge n. 300 del 1970, Cassazione 23 gennaio 2003 n. 1000; Cassazione 6 settembre 2006 n. 19159; per l'indennità ex articolo 8 della legge n. 604 del 1966, Cassazione 21 febbraio 1985 n. 1579; per le somme liquidate a titolo di risarcimento del danno ex articolo 2087 c.c., Cass 8 aprile 2002 n. 5024). D'altra parte l'indennità in esame rappresenta comunque il ristoro (sia pure forfettizzato e onnicomprensivo) dei danni conseguenti alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, relativamente al periodo che va dalla scadenza del termine alla data della sentenza di conversione del rapporto. Va peraltro precisato che dalla natura di liquidazione forfettaria e onnicomprensiva del danno relativo al detto periodo consegue che gli accessori ex articolo 429, terzo comma, c.p.c. sono dovuti soltanto a decorrere dalla data della sentenza che, appunto, delimita temporalmente la liquidazione stessa.

Orbene, l'impugnata sentenza, che ha condannato P.I. s.p.a. al pagamento della indennità onnicomprensiva nella misura di 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, «oltre interessi legali sulle somme via via rivalutate annualmente, con decorrenza dalla scadenza del termine originariamente apposto e fino al soddisfo»,

Approfondimenti

non ha correttamente applicato il suddetto principio (v. in tali termini, tra le più recenti, Cassazione n. 7458 del 31 marzo 2014).

La sentenza impugnata deve essere cassata in relazione alla censura accolta.

Poiché non sono necessari ulteriori accertamenti di fatto, la Corte decide nel merito ai sensi dell'articolo 384 c.p.c., determinando la decorrenza degli interessi e della rivalutazione monetaria sull'indennità in questione dalla data della sentenza che ha statuito sulla conversione del rapporto.

Tenuto conto dell'esito della controversia si ritiene conforme a diritto confermare le statuizioni dei giudici di merito in tema di spese processuali e compensare integralmente fra le parti le spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il terzo motivo di ricorso, rigettati gli altri; cassa in relazione al motivo accolto e, decidendo nel merito, fissa nella data della sentenza che ha statuito sulla conversione del rapporto la decorrenza degli accessori concernenti l'indennità ai sensi dell'articolo 32 della legge n. 183 del 2010. Conferma le statuizioni dei giudici di merito in tema di spese processuali e compensa le spese del giudizio di cassazione.

Ai sensi dell'articolo 13 comma 1-*quater* del D.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della non sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13.