

Civile Ord. Sez. L Num. 1616 Anno 2019

Presidente: BALESTRIERI FEDERICO

Relatore: DE GREGORIO FEDERICO

Data pubblicazione: 22/01/2019

ORDINANZA

sul ricorso 14605-2014 proposto da:

CETTA SALVATORE, elettivamente domiciliato in ROMA,
PIAZZA DELLA LIBERTA' 20, presso lo studio
dell'avvocato ALESSANDRA GULLO, rappresentato e
difeso dagli avvocati GIUSEPPE MAGARAGGIA, UMBERTO
MAGARAGGIA, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

2018 SE.T.A. EU S.P.A.;

2922 **- intimata -**

avverso la sentenza n. 1429/2013 della CORTE
D'APPELLO di LECCE, depositata il 20/05/2013 R.G.N.
593/2011.

LA CORTE esaminati gli atti e sentito il consigliere relatore;

RILEVATO che

la Corte d'Appello di Lecce con sentenza n. 1419/25 marzo – 20 maggio 2013 rigettava il gravame interposto da CHETTA Salvatore nei confronti dell'appellata S.p.a. SE.T.A.EU, avverso la decisione, pronunciata dal locale giudice del lavoro il 26-10-2010, con la quale era stata respinta la domanda in data 12 novembre 2008 dello stesso CHETTA, volta ad ottenere declaratoria di nullità dei termini finali, apposti a contratti di lavoro stipulati per lo svolgimento di lavori stagionali tra gli anni 2004 e 2008 dalle stesse parti, con conseguente conversione di un unico rapporto a tempo indeterminato e connesso risarcimento danni;

secondo la Corte territoriale i rapporti *de quibus* erano stati validamente concordati in base al Dl.vo n. 368/2001, nella specie applicabile, in quanto come pure rilevato dal primo giudicante, *la causale era stata ben delineata per iscritto in relazione sia al c.c.n.l. n.u. aziende private per il lavoro stagionale aggiuntivo richiesto in estate per le operazioni di r.s.u. in sito turistico, sia ai contratti individuali, in riferimento ai quali e ai motivi dell'assunzione temporanea era stata data tempestiva comunicazione all'Ufficio per l'Impiego di zona. Inoltre, la necessità dell'aumento temporaneo del fabbisogno di manodopera durante il periodo estivo era stata puntualmente riportata nella relazione tecnica di appalto tra il Comune e la società appaltatrice, sicché il lavoratore era ben conscio della limitazione temporale dei rapporti di lavoro pattuiti, per cui nessun equivoco poteva sorgere in merito;*

avverso la sentenza di appello il sig. FEDELE Salvatore proponeva ricorso per cassazione, giusta l'atto debitamente notificato giusta la relata del 6 maggio 2014, affidato ad un articolato motivo; la SE.T.A.EU S.p.a. è rimasta intimata e non ha svolto alcuna difesa in proprio favore; parte ricorrente ha depositato memoria illustrativa;

CONSIDERATO che

il ricorrente ha lamentato la violazione e falsa applicazione, ex art. 360 n. 3 c.p.c., degli artt. 1 e 11 del dl. vo n. 368/2001, avendo i giudici di merito ritenuto la sussistenza delle ragioni giustificative dei termini apposti ai contratti di lavoro in esame soltanto richiamando ad integrazione le previsioni del c.c.n.l. di settore riguardo ad attività stagionale (aggiuntiva), nonché la comunicazione fornita all'Ufficio del lavoro, mentre i contratti di assunzione a tempo determinato, oggetto della domanda (16 giugno – 16 settembre 2004, 15 giugno / 14 settembre 2005, 16 giugno / 16 settembre 2006, 15 giugno / 15 settembre 2007 e 17 giugno / 16 settembre 2008), nulla di specifico indicavano (addirittura per quello dell'anno 2004 non vi era stato neppure un contratto scritto, essendosi la società limitata a comunicare l'assunzione a termine al Centro per l'Impiego di Gallipoli) quanto alle esigenze tali da poter giustificare dette prestazioni a termine, mentre risultava soltanto vagamente menzionata la

contrattazione collettiva (*Per quanto non previsto nella presente si farà riferimento alle vigenti norme e al C.C.N.L. per le Aziende esercenti l'attività di Igiene Ambientale ...*);

che in proposito è stata richiamata la giurisprudenza relativa all'esigenza di specificità occorrente per la valida costituzione di rapporti a termine secondo il succitato decreto n. 368/01, risultando peraltro abrogata dallo stesso (all'art. 11) la previgente disciplina di cui all'art. 23 L. n. 56/1987, attesa per giunta l'irrilevanza nella specie delle menzionate comunicazioni all'ufficio per l'impiego di zona e relazione tecnica inviata dalla appaltatrice, società convenuta, al Comune di Gallipoli, trattandosi di *atti unilaterali di parte datoriale, non sottoscritti dal lavoratore e comunque da costui non conosciuti, né tanto meno trascritti nei suddetti contratti di assunzione a termine*;

che, invero, appaiono fondate, in punto di diritto, le doglianze del ricorrente, segnatamente per quanto concerne la lamentata violazione di legge, falsamente applicata nel caso di specie qui in esame, laddove la Corte di merito ha ritenuto sussistente il requisito di *specificità*, però ineludibile ai sensi della disciplina in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato, dettata dal decreto legislativo n. 368/01, requisito che allo stato risulta mancante, non essendo soddisfatto di certo in base al generico richiamo delle previsioni della contrattazione collettiva, per giunta senza alcuno specifico riferimento alle esigenze eventualmente previste dal c.c.n.l. in materia di lavoro a tempo determinato;

che parimenti appaiono inconferenti le altre laconiche argomentazioni, svolte con la sentenza *de qua*, circa il carattere *stagionale / turistico* delle prestazioni in esame, riguardo alle comunicazioni fornite all'Ufficio del lavoro, anch'esse neppure menzionate nei contratti *de quibus* (anni 2005 e 2006 trascritti in ricorso, laddove per il 2004 si assume addirittura mancante la forma scritta dell'atto negoziale, , essendo stata soltanto una comunicazione aziendale al centro per l'impiego di zona), comunque di per sé poco significative, trattandosi di adempimenti per legge dovuti dalla sola parte datoriale, estranei alla sfera conoscitiva del lavoratore assunto (analogamente dicasi per quanto concerne l'accennata *relazione tecnica di appalto tra il Comune e la società appaltatrice*, per cui, indipendentemente anche dalla opinata valenza probatoria della stessa circa la pretesa *necessità dell'aumento temporaneo di fabbisogno di manodopera durante il periodo estivo*, nemmeno questo documento risulta menzionato nei suddetti contratti, essendo il lavoratore assunto, a tempo determinato,

chiaramente terzo estraneo al contratto di appalto concluso dalla società che lo assumeva, sicché deve escludersi la ritenuta *consapevolezza della limitazione temporale* all'uopo ritenuta dalla Corte distrettuale, comunque erroneamente giudicata rilevante poiché anche l'eventuale conoscenza di fatto da parte del lavoratore di fondate giustificazioni circa la durata predeterminata del rapporto non può superare il dato formale, indispensabile secondo la legge *ratione temporis* qui applicabile, in base alla quale lo scritto richiesto, ancorché succintamente, deve comunque soddisfare il requisito di specificità occorrente, sebbene inteso in senso elastico, nel momento genetico del contratto in questione, una volta soddisfatto il quale è poi possibile l'esame della concreta sussistenza delle corrispondenti esigenze);

avuto pure riguardo ai principi di diritto enunciati in materia, però in astratto e con riferimento a realtà aziendali complesse, dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. in particolare Cass. lav. nn. 1576, 1577 e 2279 del 2010), circa l'interpretazione c.d. *elastica* delle causali indicate nei contratti di lavoro a tempo determinato, riguardo al requisito di specificità richiesto dal dl. vo n. 368/2001, in tali peculiari circostanze (caratterizzate da articolate complessità aziendali, delle quali, peraltro, nella sentenza qui impugnata non vi è cenno alcuno) non è indispensabile anche l'indicazione nominativa del personale sostituito (contrariamente a quanto invece opinato da Corte cost. con la nota pronuncia n. 214/2009), purché tuttavia ne sussistano i relativi presupposti, erroneamente appare ritenuto sussistente il suddetto requisito;

l'anzidetta errata affermazione della Corte di merito deve in effetti considerarsi riferita ai contratti *de quibus*, per cui, fatti salvi i principi affermati in generale da questa Corte in materia, non può sottacersi come nel caso di specie alla stregua di quanto pure emergente dalla sentenza qui impugnata, non sembra integrato il requisito della complessità aziendale, in assenza di qualsiasi elemento indicativo in tal senso, tenuto conto, d'altro canto, che, oltre al requisito di specificità occorrente ex art. 1 del cit. dl. vo 368, è la parte datoriale che deve altresì dimostrare l'effettività di quanto enunciato nella clausola contrattuale per giustificare l'apposizione del termine (va, infatti, attribuito alla parte datoriale l'onere di dimostrare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, giustificanti l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 1. dl. vo n. 368, in quanto regime derogatorio alla forma comune del rapporto di lavoro, che è a tempo indeterminato, di guisa che inoltre tale onere *a fortiori* è a carico di parte datoriale rispetto a quello,

esplicitamente disciplinato dall'art. 4 del medesimo decreto n. 368 in ordine all'ipotesi di proroga del termine – v. Cass. 21 gennaio 2016, n. 1058; v. anche Cass. 24 novembre 2014, n. 24954, nonché Cass. Sez. 6 - L, n. 8319 del 5 / 27 aprile 2016.

V. ancora Cass. Sez. 6 - L, n. 2774 del 05/02/2018, secondo cui l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato richiede, a norma dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, la forma scritta "*ad substantiam*" e che la sottoscrizione del contratto da parte del lavoratore avvenga in momento antecedente o contestuale all'inizio del rapporto.

Cass. lav. n. 343 del 13/01/2015: l'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, richiedendo l'indicazione, da parte del datore di lavoro, delle "specificate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", ha inteso stabilire, in conformità alla direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia (sentenza del 23 aprile 2009, in causa C-378/07 ed altre; sentenza del 22 novembre 2005, in causa C-144/04), un onere di indicazione sufficientemente dettagliata della causale con riguardo al contenuto, alla sua portata spazio-temporale e, più in generale, circostanziale, sì da assicurare la trasparenza e la verificabilità di tali ragioni. Ne consegue che la suddetta specificazione può risultare anche solo indirettamente nel contratto di lavoro e, "*per relationem*", da altri testi accessibili alle parti, tra i quali gli accordi collettivi. Conforme Cass. n. 8286 del 2012.

Cfr. altresì Cass. lav. n. 208 del 12/01/2015, secondo cui l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, non impone al datore di lavoro l'onere di procedere alla formalizzazione delle predette ragioni con particolare riferimento alla temporaneità dell'esigenza posta a giustificazione dell'assunzione, ma solo quello di indicare in modo circostanziato e puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle sue esigenze, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa. In senso conforme Cass. lav. n. 10033 del 27/04/2010.

V. parimenti Cass. lav. n. 23702 del 18/10/2013, secondo cui, in tema di contratto a tempo determinato, costituisce regola generale l'obbligo di apporre nel contratto individuale di lavoro la ragione giustificativa del termine, la cui enunciazione deve essere specifica nel regime previsto dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, mentre nella vigenza dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 - con cui era stata affidata alla contrattazione collettiva, nazionale o locale, la possibilità di autorizzare contratti a termine per causali, di carattere oggettivo o anche meramente soggettivo, ulteriori rispetto a quelle previste legge 18 aprile 1962, n. 230 - era sufficiente il richiamo, nel contratto stesso, alla previsione del contratto collettivo, così da consentire, anche in tale evenienza, il controllo giudiziario sull'operato delle parti ed evitare l'arbitrio che il silenzio avrebbe consentito.

V. ancora Cass. lav. n. 1931 del 27/01/2011: il legislatore ha imposto, con l'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001, un onere di specificazione delle ragioni giustificatrici "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" del termine finale, che debbono essere sufficientemente particolareggiate così da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata e il relativo controllo di effettività, dovendosi ritenere tale scelta in linea con la direttiva comunitaria 1999/70/CE e dell'accordo quadro in essa trasfuso, come interpretata dalla Corte di Giustizia (sentenza del 23 aprile 2009, in causa C-378/07 ed altre; sentenza del 22 novembre 2005, in causa C-144/04), la cui disciplina non è limitata al solo fenomeno della reiterazione dei contratti a termine (ossia ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato successivi), ma si estende a tutti i lavoratori subordinati con rapporto a termine indipendentemente dal numero di contratti stipulati dagli stessi, rispetto ai quali la clausola 8, n. 3 (cosiddetta clausola "*di non regresso*") dell'accordo quadro prevede - allo scopo di impedire ingiustificati arretramenti di tutela nella ricerca di un difficile equilibrio tra esigenze di armonizzazione dei sistemi sociali nazionali, flessibilità del rapporto per i datori di lavoro e sicurezza per i lavoratori - che l'applicazione della direttiva "non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo". Conforme, id. n. 18532 del 02/08/2013).

pertanto, il ricorso nei sensi anzidetti va accolto, restando così assorbite le altre conseguenti doglianze mosse da parte ricorrente (per quanto concerne la concreta sussistenza delle esigenze indicate, però indicate unicamente nella sentenza impugnata), sicché, occorrendo

opportuni e pertinenti accertamenti di fatto, in linea con gli enunciati principi di diritto (peraltro nei limiti delle allegazioni e deduzioni già svolte in sede di merito, nonché con riferimento alla possibile applicazione nella specie dell'art. 32 L. n. 183/2010 in tema di indennizzo dovuto per i casi di conversione), la sentenza *de qua* deve essere annullata con rinvio, a sensi e per gli effetti degli artt. 384 e 385 c.p.c., ad altra Corte territoriale indicata nel seguente dispositivo, pure in relazione alle spese di questo giudizio;

stante l'accoglimento della proposta impugnazione, non ricorrono i presupposti di legge di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato a carico di parte ricorrente.

P.Q.M.

la Corte accoglie il ricorso. Cassa, quindi, l'impugnata sentenza e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Bari. -----