

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 05 luglio 2011, n. 14715

Lavoro - Lavoro subordinato - Caratteri del rapporto individuale - Lavoro temporaneo - Contratto tra impresa fornitrice e prestatore - Genericità - Apposizione del termine - Illegittimità - Sussiste

Svolgimento del processo

1. Con sentenza del 28 aprile 2008, la Corte d'Appello di Milano accoglieva il gravame incidentale svolto da (...) contro la sentenza di primo grado che aveva dichiarato la nullità del termine finale apposto alla proroga del contratto di lavoro temporaneo stipulato con (...) a seguito di contratto di fornitura tra (...) e Poste italiane.

2. La Corte territoriale puntualizzava che:

- il ricorrente aveva lavorato per la società Poste italiane in forza di una serie di contratti a termine intervenuti con (...) s.p.a. che aveva stipulato con Poste italiane contratto di fornitura di lavoro temporaneo (per i periodi 2.2. - 30.4.2003, prorogato fino al 30.9.2003 e poi fino al 15.1.2004);

- l'assunzione da parte di (...) risale al 31.3.2003 con scadenza 30.4.2003, ricadente, ratione temporis, nella disciplina ex L.196/1997;

- tra i requisiti formali e di contenuto del contratto di fornitura, non era compresa l'indicazione causale dell'utilizzazione dei dipendenti, onde la stipulazione dei contratti di fornitura con apposizione della crocetta accanto alla voce "casi previsti dal ccnl della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice" era priva di rilievo giuridico perché non richiesta dalla legge;

- invece, il medesimo generico richiamo alle ipotesi previste dal CCNL non meglio specificate, nel contratto di lavoro temporaneo tra (...) e (...), rendeva generica la causale della stipulazione ed inoperabile la deroga al regime generale del divieto di scissione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione;

- ne conseguiva l'illegittimità della fornitura di lavoro temporaneo tramite la società (...) perché non poteva applicarsi la scissione fra contratto in capo al fornitore e realtà effettiva ed occorreva fare riferimento alle modalità concrete del rapporto di lavoro, caratterizzate dalla pacifica prestazione a favore di Poste secondo tempi e modalità imposti da Poste, con soggezione al potere-direttivo/organizzativo di Poste;

- pertanto, il rapporto di lavoro subordinato era intercorso tra le parti reali fin dall'origine per l'estraneità della specie ai casi eccezionali di apposizione del termine ex art.23 L.56/1987.

3. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, Poste italiane s.p.a., in persona del legale rappresentante pro-tempore, ha proposto ricorso per cassazione fondato su quattro motivi. Il lavoratore ha resistito con controricorso, eccependo l'inammissibilità ed infondatezza del ricorso, e ha proposto ricorso incidentale condizionato fondato su due motivi. La società ha resistito con controricorso. La spa (...) è rimasta intimata.

Motivi della decisione

4. Preliminarmente, il Collegio dispone la riunione dei ricorsi perché proposti avverso la medesima sentenza.

5. Con il primo motivo di ricorso la ricorrente denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5, c.p.c.): a) per aver la Corte riconosciuto la correttezza formale del contratto di fornitura tra Poste e (...) per il quale non è necessaria l'indicazione causale, dall'altro ha posto in capo a Poste, ovvero all'utilizzatore, un'omissione contenuta, invece, nel diverso ed autonomo contratto tra impresa fornitrice e lavoratore; b) per la carenza di motivazione in ordine alla pretesa automatica instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra utilizzatore della prestazione e lavoratore interinale.

6. Con il secondo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 10 L. n. 196 cit.) invocata dal lavoratore, così decidendo ultra petitum. Il motivo si conclude con la formulazione del quesito di diritto.

7. Con il terzo si denuncia violazione e falsa applicazione degli art. 10 L. n. 196 cit., contro il divieto di applicazione analogica; per non aver ritenuto l'omissione una mera irregolarità sanabile con la prova da parte della società utilizzatrice della sussistenza di una legittima causale. Il motivo si conclude con la formulazione del quesito di diritto.

8. Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli art. 414 c.p.c.). Il motivo si conclude con la formulazione del quesito di diritto.

9. Osserva la Corte che i motivi di ricorso, per la loro connessione logica, vanno esaminati congiuntamente.

10. I ricorsi, unitamente ad altri coevi all'esame di questa Corte, impongono la disamina della disciplina del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, cosiddetto lavoro interinale, come disciplinato dalla legge n. 196 del 1997, comunemente nota come legge Treu, applicabile, nella specie, ratio ne temporis.

11. Il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un'ipotesi di flessibilità, differenziata in modo netto dallo schema di lavoro subordinato delineato dall'art. 10 della legge n. 196 del 1997 (v. Cass., n. 23569 del 2007), in conformità alla ratio legis di protezione dei lavoratori da forme di sfruttamento conseguenti alla dissociazione tra la titolarità formale del rapporto e la sua effettiva destinazione, cioè fra l'autore dell'assunzione e l'effettivo beneficiario delle prestazioni lavorative.

12. Invero, l'art. 3 (contratto per prestazioni di lavoro temporaneo), a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa (denominata impresa utilizzatrice), per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del secondo comma.

13 E' altresì, acquisito, quanto al contratto di fornitura, che l'art. 1, comma 2, lettera a), affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei limiti o dei contenuti che condizionano l'ambito di applicazione della legge. Così, si può ricorrere al lavoro interinale nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (gli altri casi di cui alle lettere b) e c) riguardano,

rispettivamente, le ipotesi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali e di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4).

14. Per la Corte territoriale, nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo intercorso, nella specie, con la società fornitrice (...) s.p.a. che, a sua volta, aveva concluso un contratto di fornitura di lavoro temporaneo con la s.p.a. Poste Italiane - per la necessità di quest'ultima di sopperire ad un rilevante numero di assenze per malattia, ferie ed altro - , erano solo genericamente richiamati i casi in cui era possibile ricorrere al lavoro temporaneo a tempo determinato in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, la s.p.a. Poste Italiane, per cui non risultava rispettata la disposizione di cui all'art. 3, comma 3, lett. a) della legge n. 196/97, da intendere come norma posta a tutela dell'esigenza della puntualizzazione della causale contrattuale nell'ottica di prevenzione dal rischio di un abusivo ricorso allo strumento eccezionale del lavoro interinale.

15. La norma di cui all'art. 3, comma 1 stabilisce, infatti, che il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto col quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice (ipotesi contemplata dalla lettera a); a tempo indeterminato (ipotesi contemplata dalla lettera b).

16. Il secondo comma dello stesso art. 3 prevede, inoltre, che col contratto di cui al comma I il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima, mentre nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

17. Infine, il terzo comma dell'art. 3 prescrive che il contratto di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta ed indica analiticamente gli elementi che devono entrare a far parte del contenuto dello stesso contratto, tra i quali prevede, espressamente, alla lettera a) i motivi del ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

18. Orbene, la Corte d'Appello, facendo riferimento alla violazione di quest'ultima disposizione (art. 10, comma 1, L. n. 196/97, ha tratto la conclusione che doveva ritenersi instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti reali, impresa utilizzatrice e lavoratore, sin dall'origine, date le modalità concrete del rapporto, che si caratterizzavano per la prestazione dell'attività resa in favore di Poste spa e la soggezione al potere direttivo e organizzativo della stessa.

19. In effetti, il Giudice d'appello è pervenuto a tale convincimento dopo aver constatato che l'art. 3, comma 3, lettera a), della legge n. 196 cit, disposizione per la quale, come si è visto, il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, con cui l'impresa fornitrice assume il lavoratore, contiene, tra l'altro, i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

20. La soluzione interpretativa della Corte di merito finisce, però, per essere ristretta all'ambito dei rapporti intercorrenti tra il prestatore di lavoro temporaneo e l'impresa fornitrice, perdendo di vista, in tal modo, la pregnanza delle norme sanzionate di cui all'art. 10 della legge n. 196 cit. che coinvolgono la responsabilità diretta anche dell'impresa utilizzatrice, per cui è sulla disciplina recata da tale disposizione normativa che occorre soffermarsi.

21. L'art. 2, comma 1.

22. Com'è noto la legge n. 1369 del 1960, all'art. 1, nel vietare l'intermediazione e l'interposizione di manodopera, sancisce che i prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti previsti, sono

considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

23. Il secondo comma dell'art. 10 della legge n. 196/97 disciplina, inoltre, sia la mancanza di forma scritta del contratto di fornitura, nel qual caso il lavoratore si considera assunto dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia la mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo tra il lavoratore e l'impresa fornitrice, nel qual caso il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato con quest'ultima.

24. E' interessante osservare come nessun riferimento esplicito sia enunciato, nel citato art. 10, all'art. 3, comma 3, lettera a), norma, quest'ultima, considerata, invece, di raccordo dal Giudice d'appello.

25. Venendo alle conseguenze derivanti dall'accertata genericità, nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo intercorso tra l'impresa fornitrice e le lavoratrici, del richiamo ai casi in cui era possibile ricorrere al lavoro temporaneo a tempo determinato in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, i motivi sono fondati quanto alla doglianza concernente la contraddittorietà della pronuncia d'appello che, da un lato, esclude di fare applicazione dell'art. 10, comma 1 della legge n. 196 del 1997, mentre, dall'altro, applica la misura della costituzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore.

26. La fondatezza, sotto il predetto profilo, non comporta, tuttavia, la cassazione della sentenza impugnata, perché il suo dispositivo è conforme a diritto sulla base di una diversa motivazione che questa Corte provvede ad enunciare ai sensi dell'd.lgs. n. 40 del 2006.

27. Ritene questa Corte che trova applicazione, nella specie, la 'art. 1, comma 2, lettera a) della stessa legge n. 196 del 1997, norma, quest'ultima, che stabilisce che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati. comparativamente più rappresentativi.

28. Non è sufficiente, pertanto, come sostenuto dal Giudice d'appello, il solo richiamo, nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo tra impresa fornitrice e lavoratore, alle causali generali dei contratti collettivi per farne discendere l'instaurazione, a carico dell'impresa utilizzatrice, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto, trattandosi di fattispecie complessa voluta dal legislatore per attenuare la rigidità del precedente impianto di divieto di intermediazione di mano d'opera, occorre che l'utilizzatore si faccia carico di dimostrare, ove contestato, l'avvenuto rispetto, nello svolgimento del rapporto negoziale diretto con il prestatore di lavoro, delle causali previste dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza, a loro volta trasfuse nel contratto di fornitura intercorso con l'impresa fornitrice ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera della legge n. 196/97.

29. In tal modo, non solo si perviene ad una lettura logica e coerente, in armonia con la norma di cui all'art. 10, comma 1, L. n. 196/97, ma si supera, altresì, la visione parcellizzata, estranea alla voluntas legis, dei tre rapporti in esame, vale a dire quello di fornitura tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice, quello di prestazione del lavoro temporaneo tra impresa fornitrice e lavoratore e quello finale tra impresa utilizzatrice e prestatore di lavoro temporaneo, a favore della preminente esigenza di valorizzare l'effettiva attuazione, nel corso di esecuzione del rapporto ultimo tra prestatore di lavoro ed impresa utilizzatrice, delle causali indicate nel contratto di fornitura.

30. In pratica, si impone una lettura unitaria dei rapporti tra i soggetti della complessa fattispecie in considerazione del collegamento negoziale che non può non sussistere tra la causale del rapporto di fornitura (quello tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice) ed il rapporto di lavoro temporaneo intercorso tra l'utilizzatore ed il prestatore di lavoro, nel quale deve persistere la ragione giustificatrice che aveva indotto la prima ad avvalersi della fornitura di lavoro ex lege 196/97.

31. La verifica della persistenza di tale causa giustificatrice non può che passare attraverso la prova che, in concreto, l'impresa utilizzatrice dovrà fornire in giudizio della sussunzione del rapporto di lavoro temporaneo nei casi previsti dalla contrattazione collettiva di cui al citato legge n. 1369 del 1960, vale a dire quella di evitare il ricorso a forme elusive del divieto di intermediazione di mano d'opera, come quelle che potrebbero discendere, ad esempio, dalla divaricazione tra causale del contratto di fornitura ed effettiva ragione dell'utilizzazione del lavoro temporaneo.

32. In definitiva, può ritenersi che si è in presenza di un collegamento negoziale che costituisce fenomeno incidente direttamente sulla causa dell'operazione contrattuale che viene posta in essere, risolvendosi in una interdipendenza funzionale dei diversi atti negoziali - il contratto di fornitura e il contratto per prestazione di lavoro temporaneo - quest'ultimo venendo dalla società fornitrice concluso allo scopo, noto all'utilizzatore, di soddisfare l'interesse di quest'ultimo ad acquisire la disponibilità di prestazioni di lavoro - rivolta a realizzare una finalità pratica unitaria. Tale collegamento, in particolare, acquisisce autonoma rilevanza giuridica, tenuto conto che le diverse parti contrattuali sono consapevoli del nesso teleologico tra i diversi atti negoziali, e lo stesso si palesa all'esterno proprio in ragione dell'obiettivo della flessibilità.

33. A ciò consegue che i motivi di cui all'art. 1, comma 2, lettera a) sulla possibilità che il contratto di fornitura tra l'impresa utilizzatrice e quella fornitrice sia concluso nei casi previsti dagli accordi collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, il tutto nell'ottica del collegamento negoziale.

34. Pertanto, il contenuto del contratto di prestazione di lavoro temporaneo intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore assume un peculiare rilievo rispetto a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lettera a).

35. A ciò consegue che trova applicazione il disposto di cui all'legge 1369 del 1960, art. 1, ult. comma, per cui il contratto di lavoro col fornitore "interposto" si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore "interponente".

36. Resta da superare, a questo punto, la questione che si pone in ordine alla connotazione temporale che viene ad assumere il rapporto che si instaura con l'utilizzatore interponente. Come si è visto, il secondo comma dell'art. 10 della legge n. 196/97 prevede l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'ipotesi specifica della mancanza di forma scritta del contratto, onde occorre, in pratica, verificare se, nei casi diversi dalla mancanza di forma scritta del contratto, operi egualmente la sanzione dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore interponente.

37. L'opzione interpretativa di questa Corte, nel senso dell'applicabilità della suddetta sanzione anche nell'ipotesi generale di cui al primo comma dell'art. 10 della legge n. 196/97, si fonda sui rilievi di seguito indicati.

38. a) Il richiamo generalizzato ed indifferenziato, enunciato in tale comma, alla art. 1, comma 2°, lettera a) della legge n. 196/97, vale a dire la violazione alla regola, normativamente contemplata, di conclusione del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nei casi previsti dai

contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

39. Non bisogna, infatti, dimenticare che, vigente la legge n. 1369 del 1960, la normalità era rappresentata dalla figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato, per cui alla sostituzione soggettiva del reale datore di lavoro interponente, quale effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa oggetto dell'operazione di intermediazione o di interposizione, al fittizio datore di lavoro interposto si accompagnava l'instaurazione di un rapporto lavorativo normalmente a tempo indeterminato, non essendo, ovviamente, possibile costituire un rapporto a termine che rappresentava, all'epoca, l'eccezione.

40. b) L'opzione interpretativa di questa Corte non è esclusa dal fatto che la sanzione dell'instaurazione di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato sia prevista, espressamente, dal secondo comma dell'art. 1, comma 2°, lettera a) della legge n. 196/97, vale a dire della regola che il contratto di fornitura sia concluso per i casi prefigurati dalla contrattazione collettiva espressione dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

41. c) Egualmente, non va sottaciuto l'insuperabile argomento sistematico per il quale, diversamente opinando, verrebbe ad essere facilmente aggirata la disciplina limitativa del contratto a termine: invero, una volta costituito con l'impresa fornitrice interposta il contratto a termine, qualora si volesse sostenere che anche il rapporto che si instaura ex lege con l'impresa utilizzatrice interponente debba essere a termine, ad onta dell'accertata illegittimità dell'apposizione del termine, si perverrebbe all'inaccettabile ed assurda situazione per la quale la violazione del divieto di interposizione di mano d'opera consentirebbe all'interponente di beneficiare di una prestazione a termine altrimenti preclusa.

42. d) Va da sé che il termine apposto al contratto di lavoro temporaneo col fornitore interposto può essere salvato, nell'imputazione ex lege del contratto all'utilizzatore interponente, solo se il negozio concluso è di per se stesso conforme alla disciplina del lavoro a termine, avendone l'utilizzatore fornito la prova, in quanto diversamente sarebbe esclusa, in radice, la legittimità del ricorso al contratto di fornitura.

43. e) D'altra parte, un avallo alla ricostruzione fin qui operata discende anche dalla art.3, comma 3, lettera g) era stata sancita a tempo "determinato" invece che "indeterminato".

44. Pertanto, i primi tre motivi del presente ricorso sono da considerare infondati.

45. Egualmente infondato è l'ultimo motivo che investe il profilo delle pretese economiche del lavoratore e della relativa decorrenza, che parte ricorrente ricollega, in via alternativa, alla riammissione in servizio o all'effettiva offerta delle prestazioni lavorative con la relativa messa in mora della datrice di lavoro, contestando che la mora accipendi possa coincidere, come ritenuto dai giudici del merito, col tentativo obbligatorio di conciliazione.

46. La censura non coglie nel segno laddove pretende di far decorrere il diritto alle retribuzioni, come forma risarcitoria, dalla effettiva riammissione in servizio delle lavoratrici o laddove ritiene che la richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione non possa equipararsi, ai fini della messa in mora della parte datoriale, all'offerta delle prestazioni lavorative.

47. Invero, come questa Corte ha già avuto modo di statuire (artt. 1206 e ss. cod. civ., il diritto del lavoratore al risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni perdute a causa dell'ingiustificato rifiuto della prestazione.

48. In maniera ancora più specifica si è affermato (art. 2943, comma quarto cod. civ., ai fini dell'interruzione della prescrizione, contenendo l'esplicitazione della pretesa e manifestando l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto passivo. L'accertamento di tale requisito oggettivo costituisce indagine di fatto riservata all'apprezzamento del giudice del merito, non sindacabile in sede di legittimità se immune da vizi logici."

49. Infine, l'inesistenza di un valido motivo di censura in ordine al risarcimento del danno rende estranea al presente giudizio la questione dell'applicabilità della art. 378 c.p.c.

50. Ne consegue il rigetto del ricorso principale.

51. Quanto al ricorso incidentale con il quale, con due motivi, si denuncia violazione di legge (art. 1 L.1369/1960) e omessa e insufficiente motivazione per non aver la corte di merito ritenuto essenziale l'indicazione della causale anche nel contratto di fornitura di lavoro temporaneo stipulato fra Poste e (...) e per non essersi pronunciata sull'inidoneità dell'istruttoria documentale e testimoniale ai fini dell'assolvimento del rigoroso onere probatorio a carico dell'impresa utilizzatrice, va dichiarata l'inammissibilità in quanto proposto dalla parte vittoriosa nel merito.

52. Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo. Nessuna statuizione sulle spese va adottata nei confronti della (...) s.p.a. non costituitasi in giudizio.

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale, dichiara inammissibile l'incidentale. Condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio, liquidate in euro 33,00 oltre euro 2.500,00 (duemilacinquecento) per onorari, ed accessori.

Nulla per le spese nei confronti della (...) s.p.a.