



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 562 del 2005 il Giudice del lavoro del Tribunale di Livorno, in accoglimento della domanda proposta da [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] dichiarava la nullità del termine apposto al contratto di lavoro concluso tra le parti in data 2-10-2000 per “esigenze eccezionali” ex acc. az. 25-9-97, rigettando nel contempo la richiesta di condanna al pagamento delle retribuzioni omesse, rilevando che la [REDACTED] non aveva mai concretamente offerto la prestazione.

La [REDACTED] proponeva appello avverso la detta sentenza chiedendo l'accoglimento integrale della domanda introduttiva, deducendo che la messa a disposizione delle energie lavorative doveva coincidere quantomeno con la convocazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione.

La società si costituiva resistendo al gravame di controparte e proponeva appello incidentale chiedendo la riforma della pronuncia di primo grado nella parte in cui aveva ritenuto la nullità del termine.

La Corte d'Appello di Firenze, con sentenza depositata l'8-1-2007, in accoglimento dell'appello principale condannava la società a corrispondere alla [REDACTED] la retribuzione omessa con decorrenza 23-11-2004, oltre interessi e rivalutazione, rigettava l'appello incidentale e condannava la società al pagamento delle spese.

Per la cassazione di tale sentenza la [REDACTED] ha proposto ricorso con quattro motivi.

La Volpi è rimasta intimata.

Infine la società ha depositato memoria ex art. 378c.p.c..

## MOTIVI DELLA DECISIONE



Con i primi due motivi la società censura, sotto diversi profili, la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto la nullità del termine apposto al contratto de quo, denunciando violazione dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e degli artt. 1362 e ss. c.c. in relazione agli accordi attuativi dell'acc. az. 25-9-97 nonché vizio di motivazione.

In sostanza la ricorrente deduce che in virtù della “delega in bianco” conferita dal legislatore, l'autonomia sindacale non incontra limiti ed ostacoli di sorta nella tipologia dei nuovi contratti a termine in relazione alle ipotesi che ne legittimano la conclusione, con la conseguenza che la norma contrattuale non deve necessariamente avere una efficacia temporale limitata. In tale quadro la ricorrente sostiene che gli accordi attuativi in esame non avevano natura negoziale bensì meramente ricognitiva del fenomeno della ristrutturazione e riorganizzazione aziendale in atto.

In tali sensi la ricorrente formula i relativi quesiti ex art. 366 bis c.p.c. che va applicato nella fattispecie *ratione temporis*.

Su tali primi due motivi, osserva il Collegio che la Corte di merito ha attribuito rilievo decisivo alla considerazione che il contratto in esame è stato stipulato, per *esigenze eccezionali* ... - ai sensi dell'art. 8 del ccnl del 1994, come integrato dall'accordo aziendale 25 settembre 1997 - in data successiva al 30 aprile 1998 e anteriormente alla operatività del ccnl del 2001.

Tale considerazione - in base all'indirizzo ormai consolidato in materia dettato da questa Corte (con riferimento al sistema vigente anteriormente al ccnl del 2001 ed al d.lgs. n. 368 del 2001) - è sufficiente a sostenere

l'impugnata decisione, in relazione alla nullità del termine apposto al contratto *de quo*.



Al riguardo, sulla scia di Cass. S.U. 2-3-2006 n. 4588, è stato precisato che “l’attribuzione alla contrattazione collettiva, ex art. 23 della legge n. 56 del 1987, del potere di definire nuovi casi di assunzione a termine rispetto a quelli previsti dalla legge n. 230 del 1962, discende dall’intento del legislatore di considerare l’esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i lavoratori ed efficace salvaguardia per i loro diritti (con l’unico limite della predeterminazione della percentuale di lavoratori da assumere a termine rispetto a quelli impiegati a tempo indeterminato) e prescinde, pertanto, dalla necessità di individuare ipotesi specifiche di collegamento fra contratti ed esigenze aziendali o di riferirsi a condizioni oggettive di lavoro o soggettive dei lavoratori ovvero di fissare contrattualmente limiti temporali all’autorizzazione data al datore di lavoro di procedere ad assunzioni a tempo determinato” (v. Cass. 4-8-2008 n. 21063, v. anche Cass. 20-4-2006 n. 9245, Cass. 7-3-2005 n. 4862, Cass. 26-7-2004 n. 14011). “Ne risulta, quindi, una sorta di “delega in bianco” a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, non essendo questi vincolati alla individuazione di ipotesi comunque omologhe a quelle previste dalla legge, ma dovendo operare sul medesimo piano della disciplina generale in materia ed inserendosi nel sistema da questa delineato.” (v., fra le altre, Cass. 4-8-2008 n. 21062, Cass. 23-8-2006 n. 18378).

In tale quadro, ove però, come nel caso di specie, un limite temporale sia stato previsto dalle parti collettive (anche con accordi integrativi del contratto collettivo) la sua inosservanza determina la nullità della clausola di apposizione

del termine (v. fra le altre Cass. 23-8-2006 n. 18383, Cass. 14-4-2005 n. 7745, Cass. 14-2-2004 n. 2866).



In particolare, quindi, come questa Corte ha costantemente affermato e come va anche qui ribadito, “in materia di assunzioni a termine di dipendenti postali, con l’accordo sindacale del 25 settembre 1997, integrativo dell’art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994, e con il successivo accordo attuativo, sottoscritto in data 16 gennaio 1998, le parti hanno convenuto di riconoscere la sussistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell’ente ed alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, fino alla data del 30 aprile 1998; ne consegue che deve escludersi la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo il 30 aprile 1998, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con la ulteriore conseguenza della trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza dell’art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230” (v., fra le altre, Cass. 1-10-2007 n. 20608; Cass. 28-1-2008 n. 28450; Cass. 4-8-2008 n- 21062; Cass. 27-3-2008 n. 7979, Cass. 18378/2006 cit.).

In base a tale orientamento consolidato ed al valore dei relativi precedenti, pur riguardanti la interpretazione di norme collettive (cfr.. Cass. 29-7-2005 n. 15969, Cass. 21-3-2007 n. 6703), vanno quindi respinti i primi due motivi, così confermandosi la declaratoria di nullità del termine apposto al contratto *de quo*.

Con il terzo motivo - premesso che “in caso di proposizione della domanda di risarcimento del danno da scioglimento del rapporto di lavoro fondato su clausola risolutiva contrattuale nulla” occorre che “il danno sia provato dal lavoratore e che siano indicati, a pena di decadenza, i mezzi di

prova dei quali intende avvalersi, che il lavoratore abbia formalmente offerto la propria prestazione lavorativa attraverso un atto di messa in mora e che il datore di lavoro abbia illegittimamente rifiutato tale offerta” - la ricorrente rileva che nella fattispecie la lavoratrice “nulla prova e nulla allega in merito al danno che afferma di aver subito dallo scioglimento del rapporto e non deposita neppure documentazione idonea alla sua quantificazione”, di guisa che “nel caso di specie non è possibile effettuare neanche una valutazione equitativa”, essendovi “unicamente una generica affermazione del rappresentarsi del danno” e “nulla di più a sostegno della pretesa risarcitoria”.



In sostanza la ricorrente deduce che il danno in oggetto “può equivalere alle retribuzioni perdute ma senza che si configuri l’automatica equivalenza del risarcimento ai compensi retributivi perduti”, che “l’erogazione del trattamento economico in mancanza di attività lavorativa costituisce un’eccezione, che deve essere oggetto di una espressa previsione di legge o di contratto” e che la messa a disposizione delle energie lavorative “deve essere espressa, tempestiva, inequivocabile e rivolta al datore di lavoro”.

La società formula, quindi, il relativo quesito che – osserva il Collegio - risulta ammissibile ex art. 366 bis c.p.c. (applicabile *ratione temporis*) in quanto conferente rispetto alla fattispecie concreta e al *decisum* ed altresì idoneo ad integrare la sintesi logico-giuridica della questione sollevata con il relativo motivo (cfr. Cass. S.U. 30-10-2008 n. 26020, Cass. 7-4-2009 n. 8463), riguardante chiaramente la questione della allegazione e della prova in ordine al danno richiesto come conseguenza della nullità del termine.

Orbene su tale danno è intervenuto, lo *ius superveniens*, rappresentato dall’art. 32, commi 5, 6 e 7 della legge 4-11-2010 n. 183, i quali dispongono

che: “5. 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 dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.



6. 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.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l’eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell’art. 421 del codice di procedura civile.”

Tale disciplina, applicabile a tutti i giudizi pendenti, anche in grado di legittimità (v. già Cass. Ord. 28-1-2011 n. 2112), alla luce della sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale n. 303 del 2011, è fondata sulla *ratio legis* diretta 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, che “non si limita a forfetizzare 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”, in base ad una “interpretazione costituzionalmente orientata” va intesa nel senso che “il danno forfetizzato dall’indennità in esame copre soltanto il periodo cosiddetto “intermedio”, quello, cioè, che corre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto”, con la conseguenza che a partire da tale sentenza “è da ritenere che il datore di lavoro sia indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva” (altrimenti risultando “completamente svuotata” la “tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato”).



Nel contempo, sempre alla luce della citata pronuncia della Corte Costituzionale, “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 il avere il lavoratore prontamente reperito un’altra occupazione”.

Peraltro, “la garanzia economica in questione non è né rigida, né uniforme” e, “anche attraverso il ricorso ai criteri indicati dall’art. 8 della legge n. 604 del 1966, consente di calibrare l’importo dell’indennità da liquidare in relazione alle peculiarità delle singole vicende, come la durata del contratto a tempo determinato (evocata dal criterio dell’anzianità lavorativa), la gravità della violazione e la tempestività della reazione del lavoratore (sussumibili sotto l’indicatore del comportamento delle parti), lo sfruttamento di occasioni

di lavoro (e di guadagno) altrimenti inattuabili in caso di prosecuzione del rapporto (riconducibile al parametro delle condizioni delle parti), nonché le stesse dimensioni dell'impresa (immediatamente misurabili attraverso il numero dei dipendenti”.



Così interpretata, la nuova normativa - risultata “nell'insieme, adeguata a realizzare un equilibrato componimento dei contrapposti interessi” - ha superato il giudizio di costituzionalità sotto i vari profili sollevati, con riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117 primo comma della Costituzione.

Orbene tale normativa va applicata nel caso in esame, essendo questa Corte investita al riguardo, come sopra, da un valido e pertinente motivo di ricorso.

In via di principio, infatti, costituisce condizione necessaria per poter applicare nel giudizio di legittimità lo *ius superveniens* che abbia introdotto, con efficacia retroattiva, una nuova disciplina del rapporto controverso, il fatto che quest'ultima sia in qualche modo pertinente rispetto alle questioni oggetto di censura nel ricorso, in ragione della natura del controllo di legittimità, il cui perimetro è limitato dagli specifici motivi di ricorso (*cf.* Cass. 8 maggio 2006 n. 10547, Cass. 27-2-2004 n. 4070). In tale contesto, è altresì necessario che il motivo di ricorso che investe, anche indirettamente, il tema coinvolto dalla disciplina sopravvenuta, oltre ad essere sussistente, sia altresì ammissibile secondo la disciplina sua propria (*cf.* fra le altre Cass. 4-1-2011 n. 80).

Pertanto, sussistendo tale condizione, nei sensi e nei limiti del detto *ius superveniens* va accolto in parte il terzo motivo, risultando nel contempo assorbito il quarto (riguardante la prova dell'*aliunde perceptum*, la cui



detrazione è esclusa nel nuovo regime risarcitorio) e la impugnata sentenza va cassata, in relazione alla censura così accolta, con rinvio alla Corte di Appello di Firenze in diversa composizione, la quale provvederà nella specie anche ai sensi di quanto disposto in rito dal comma 7 del citato art. 32, statuendo altresì sulle spese di legittimità.

*V. Nobile*

P.Q.M.

La Corte rigetta i primi due motivi, accoglie in parte il terzo, assorbito il quarto, cassa la impugnata sentenza in relazione alla censura accolta, e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Firenze in diversa composizione.

Roma 15 dicembre 2011

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

*Vittorio Nobile*

IL PRESIDENTE

*Carmine...*

*Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Cinzia SCARSELLA*  
**Depositato in Cancelleria**



oggi, ..... **3-1-GEN-2012**

*Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Cinzia SCARSELLA*

SENTE DA IMPONERSI SOLO, DI  
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASCA  
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10  
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533