



29567.22

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 9264/2017

Cron. 29567

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GUIDO RAIMONDI - Presidente - Ud. 10/05/2022
 Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere - PU
 Dott. ANTONELLA PAGETTA - Rel. Consigliere -
 Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
 Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 9264-2017 proposto da:

KM , domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR,
 presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI
 CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall' avvocato
 ANTONIO CARBONELLI;

- ricorrente -**contro**

2022

1649

R S.P.A., in persona del legale
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
 in ROMA, VIA POMPEO MAGNO, 23/A, presso lo studio
 dell'avvocato GIAMPIERO PROIA, che la rappresenta e

4

difende unitamente agli avvocati FRANCESCO ROTONDI,
ANGELO GABRIELE QUARTO;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 422/2016 della CORTE D'APPELLO
di BRESCIA, depositata il 01/12/2016 R.G.N. 112/2016;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 10/05/2022 dal Consigliere Dott. ANTONELLA
PAGETTA;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. MARIO FRESA visto l art. 23, comma 8 bis del
D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con
modificazioni nella legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha
depositato conclusioni scritte.



FATTI DI CAUSA

1. MK ha convenuto in giudizio R s.p.a. (all'epoca S s.p.a.), società di fornitura di lavoro temporaneo e, premessa la invalidità dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati con la detta società ai sensi dell'art. 22 d. lgs. n. 276/2003 nel periodo tra il 20 giugno 2011 e il 31 dicembre 2013, ha chiesto accertarsi la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e la condanna della convenuta alla riammissione in servizio ed al risarcimento del danno.

A fondamento della domanda ha dedotto il difetto di specificità della causale apposta ai contratti a termine e il superamento del numero massimo di proroghe consentito dal contratto collettivo.

2. Il giudice di primo grado ha respinto la domanda.

3. La decisione è stata confermata dalla Corte di appello di Brescia.

La statuizione di conferma è stata fondata sulle seguenti considerazioni: a) l'art. 22, comma 2, d. lgs. n. 276/2003 in tema di contratto di somministrazione a tempo determinato, nel rinviare alla disciplina di cui al d. lgs. n. 368/2001 "in quanto compatibile" depone per il carattere speciale del contratto di somministrazione a tempo determinato rispetto al contratto di lavoro a termine regolato dal d. lgs. n. 368/2001 cit., come confermato dal fatto che esso può essere stipulato solo da un soggetto annoverabile tra le agenzie del lavoro ex art. 4 d. lgs n. 276/2003 e dal fatto che esso trova la sua ragione giustificatrice non in possibili ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo o sostitutivo, come previsto per il contratto a termine dall'art. 1 d. lgs n. 368/2001, nel testo applicabile *ratione temporis*, bensì nella stipula del connesso contratto commerciale a tempo determinato fra la somministratrice e il soggetto utilizzatore delle prestazioni di lavoro; b) in conseguenza, ai fini della legittimità formale

dell'apposizione del termine è sufficiente la specificazione del contratto commerciale di somministrazione per il quale il lavoratore è stato assunto e al quale sarà adibito, senza necessità di indicare anche "i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" che ai sensi dell'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276/2003 consentono la somministrazione di lavoro a tempo determinato; c) tali indicazioni, ai sensi dell'art. 21, comma 3 d. lgs. cit. sono, infatti, oggetto di specifico obbligo informativo nei confronti del lavoratore, obbligo che può essere assolto con comunicazione scritta anche in epoca successiva successiva alla stipula del contratto all'atto dell'invio presso l'utilizzatore; d) non sussiste violazione delle norme collettive in tema di limite massimo delle proroghe consentite al contratto di lavoro posto che detto limite risulta in concreto rispettato in relazione a ciascuno dei contratti; e) nella successione dei contratti con il somministratore non è dato rinvenire un frazionamento artificioso in più contratti di un unico rapporto di lavoro subordinato non essendo a tal fine sufficiente il mero riferimento temporale costituito dal fatto che i contratti in questione si sono susseguiti con continuità, salvo brevi interruzioni.

4. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso MK sulla base di due motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso.

5. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ.

6. Il P.G. ha concluso per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce violazione dell'art. 1., commi 1 e 2, d. lgs. n. 368/2001 in relazione all'art. 22, comma 2, d. lgs. n. 276/2003, censurando la sentenza impugnata per

avere escluso, ai fini della validità apposizione del termine al contratto di lavoro, la necessità della indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, alla base dell'assunzione a tempo determinato ritenendo sufficiente la indicazione del contratto commerciale di somministrazione fra il somministratore e l'impresa utilizzatrice.

2. Con il secondo motivo di ricorso deduce violazione dell'art. 42, comma 1, c.c.n.l. lavoratori somministrati del 20.05.2008, dell'art. 22, comma 2, d. lgs. n. 276/2003, dell'art. 1344 cod. civ., e dell'art. 5, punto 5 Direttiva 2008/104 sul lavoro interinale, censurando la sentenza impugnata per avere escluso la elusione della normativa collettiva, legale e comunitaria, pur in presenza di sostanziale continuità temporale dei contratti con la società di fornitura, contratti stipulati per l'esecuzione del medesimo servizio in favore dell'utilizzatore: denuncia contrasto con la Direttiva 2008/104/CE che impone agli Stati membri l'adozione di misure necessarie per evitare sostanziali elusioni agli obiettivi della Direttiva medesima.

3. Preliminarmente deve essere disattesa la eccezione di inammissibilità del ricorso formulata dalla parte controricorrente ai sensi dell'art. 360 bis n. 1 cod. proc. civ.; non constano, infatti, precedenti di questa Corte che abbiano specificamente affrontato il tema della causale del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con il soggetto fornitore di manodopera in relazione alla disciplina generale dettata per il contratto a termine dal d. lgs. n. 368/2001 e espressamente richiamata <<per quanto compatibile>> dall'art. 22 d. lgs. n. 276/2003, risultando non sovrapponibili i precedenti di legittimità evocati nel controricorso, precedenti che concernono il (differente) tema della specificità della causale del contratto commerciale di somministrazione.

3.1. E' altresì infondata la eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di autosufficienza in quanto parte ricorrente non si è limitata ad un rinvio "per relationem" alle allegazioni difensive contenute negli atti dei precedenti gradi di giudizio ma ha specificato in termini chiari e comprensibili, anche se sintetici, le allegazioni in fatto e deduzioni in diritto alla base della originaria domanda (ricorso pag. 2) e, quindi proceduto all'esposizione della vicenda processuale.

4. Il primo motivo di ricorso è meritevole di accoglimento.

4.1. E' opportuno premettere il quadro normativo di riferimento in relazione alla concreta fattispecie che si colloca temporalmente nel periodo 2011/2012.

L'art. 20 del d.lgs. n. 276 del 2003 disciplina le "condizioni di liceità" del contratto di somministrazione, concluso tra un soggetto utilizzatore ed un soggetto somministratore. Il comma 4 prevede che "la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

L'art. 21 elenca gli elementi che il contratto di somministrazione, da stipulare in forma scritta, deve contenere e alla lett. c) indica "i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20".

L'art. 22 disciplina i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro e, al comma 2, per l'ipotesi di somministrazione a tempo determinato, estende al rapporto tra agenzia di

somministrazione e lavoratore la disciplina di cui al d.lgs. n. 368 del 2001 "per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti", che riguardano la successione dei contratti. Prevede, inoltre, che "il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore".

L'art. 27 concerne la somministrazione irregolare, avvenuta cioè "al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e)", e prevede tra l'altro che "il lavoratore p(ossa) chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Ai sensi del successivo art. 28, relativo alla somministrazione fraudolenta, "Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione".

La legge n. 92 del 2012, che (art. 1, comma 9) ha aggiunto il comma 1 bis all'art. 1 del d. lgs. n. 368 del 2001 ("«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un

lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»); ha inoltre modificato l'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276 del 2003, inserendo dopo il primo periodo, la seguente statuizione: "E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

4.2. Esulano dalla ricognizione normativa funzionale alla risoluzione della questione posta con il primo motivo i successivi interventi modificativi della disciplina e quindi il decreto legge n. 34 del 2014, convertito dalla legge n. 78 del 2014 e il decreto legislativo n. 81 del 2015 che nell'ambito del cd. jobs act ha ridisegnato la disciplina della somministrazione di lavoro nel capo IV, artt. 30 e seguenti.

4.3. A livello comunitario la fattispecie del lavoro tramite agenzia interinale è regolata dalla Direttiva 2008/104/CE la quale valorizza il ricorso alla somministrazione come forma di impiego flessibile, in quanto può concorrere "efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili" (art. 4). La Direttiva quindi impegna gli Stati membri ad un "riesame delle restrizioni e divieti" che limitano il ricorso alla somministrazione (art. 4) presenti negli

ordinamenti nazionali e che possono essere giustificati "soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi" (Cass. 13./08/2019, n. 21390 e Cass. 6/10/2014 n.21001). In particolare, per quanto di interesse ai fini che ne occupano, è importante rimarcare gli obiettivi della Direttiva quali esplicitati nelle finalità indicate nell'art. 2, secondo il quale << La presente direttiva è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili. >>.

4.4. Alla luce di tale indicazione e della primaria considerazione delle esigenze di tutela del lavoratore tenute presenti dal legislatore comunitario (v. in particolare, anche artt. 5 e 9 Direttiva) deve essere interpretata la disciplina nazionale in tema di somministrazione dettata dalla legge n. 276/2003 (artt. 20/28).

4.5. E' opportuno premettere che la fattispecie della somministrazione si connota per la innegabile esistenza di un collegamento negoziale tra il contratto commerciale di somministrazione tra agenzia interinale e soggetto utilizzatore delle prestazioni somministrate e contratto di lavoro subordinato tra il somministratore ed il lavoratore. Tale collegamento non risulta tuttavia tale da vanificare la autonoma considerazione del rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro, nel senso di ricondurre o

meglio "assorbire" le peculiari condizioni di legittimità del contratto a termine in quelle relative al contratto commerciale di somministrazione.

4.6. Il Legislatore del 2003 ha infatti dettato una specifica disciplina delle condizioni di liceità del contratto commerciale di somministrazione e dei relativi requisiti di forma (artt. 20 e 21 d. lgs. n. 276/2003 cit.) mentre ha considerato in modo separato il rapporto di lavoro con il soggetto somministratore distinguendo in tale ambito tra rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per il quale si applica la disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali, e rapporto di lavoro a determinato assoggettato alla disciplina di cui al decreto legislativo n. 368/2001 << per quanto compatibile >> (art. 22 d. lgs . cit.).

4.7. Tanto depone, in linea generale e nei limiti dello specifico profilo di interesse, per la necessità di una considerazione autonoma dei requisiti di legittimità del contratto di lavoro, svincolata dalle condizioni di liceità del contratto di somministrazione. Con riferimento al requisito rappresentato dalla specificità della causale del contratto a termine, ritiene il Collegio che l'ampiezza del rinvio operato dall'art. 22, comma 2, d. lgs. cit. al complesso della disciplina dettata dal d. lgs. n. 368/2001 induca ad escludere che con il riferimento al limite di compatibilità il Legislatore del 2003 abbia inteso incidere sul nucleo normativo che connota l'istituto del contratto a termine quale disciplinato dal d. lgs. cit., rappresentato dalla specificità della causale, requisito sostanzialmente eluso dalla lettura propugnata dal giudice di appello.

4.8. Anche in relazione al contratto di lavoro stipulato con il somministratore devono quindi trovare applicazione le specifiche garanzie prefigurate dalla disciplina del contratto a termine alla luce

della condivisibile affermazione che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma comune di contratto di lavoro. Il somministratore, nell'esercizio della sua attività, può infatti scegliere se avvalersi di lavoratori a tempo indeterminato o di lavoratori a termine ed in quest'ultimo caso la scelta di assumere a termine deve rispondere ad una oggettiva esigenza temporale dell'azienda di somministrazione anche se riferibile alla sua ordinaria attività, come stabilito dall'art. 1 d. lgs n. 368/2001 nel testo applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame. La esistenza di una specifica causale giustificativa del termine apposto al contratto di lavoro assume quindi autonoma rilevanza nel rapporto tra prestatore di lavoro e somministratore in relazione alle specifiche esigenze di quest'ultimo, come desumibile dal fatto che il contratto di lavoro a termine non si sovrappone necessariamente, per durata e ragione giustificativa, al rapporto tra l'azienda di somministrazione e l'utilizzatore ben potendo l'azienda somministratrice destinare il lavoratore assunto a termine in missione presso più soggetti utilizzatori. Il requisito di specificità della causale si atteggerà nel rapporto con il fornitore, datore di lavoro, come con qualsiasi altro datore di lavoro per cui si richiederà che il contratto contenga le indicazioni che giustificano, con riferimento alle esigenze della società datrice (ed eventualmente in via mediata, alle esigenze del soggetto utilizzatore) le ragioni del ricorso al contratto a termine.. In particolare, ove si sia in presenza, come nel caso di specie, di un contratto di somministrazione a tempo determinato, ad integrare il requisito di specificità non è sufficiente il mero riferimento al contratto commerciale di somministrazione occorrendo un *quid pluris* rappresentato dalla indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo riferite alla società datrice di lavoro. Né la soluzione propugnata appare contraddetta dalla previsione dell'art. 21, comma 3, d. lgs cit. posto che gli obblighi informativi ivi contemplati sono funzionali essenzialmente alla concreta

modalità di esplicazione della prestazione del lavoratore somministrato delle quali egli deve essere necessariamente edotto al fine di rendere la prestazione lavorativa mentre il requisito di specificità della causale si pone sul diverso piano della validità del contratto di lavoro, in funzione di tutela del lavoratore.

5. Da tutto quanto sopra consegue l'accoglimento del primo motivo di ricorso con effetto di assorbimento del secondo motivo; la sentenza di appello in relazione al motivo accolto è cassata con rinvio al fine del riesame della concreta fattispecie alla luce del principio richiamato.

6. Alla Corte di rinvio è demandato il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche ai fini del regolamento delle spese del giudizio di legittimità alla Corte di appello di Milano.

Roma, camera di consiglio del 10 maggio 2022

Il Consigliere est.

Antonella Pagetta



Il Presidente

Guido Raimondi



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
" " " " " "


Il Funzionario Giudiziario
Depositato in Cancelleria
oggi, 11 OTT. 2022

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott.ssa Chiara Bugli
