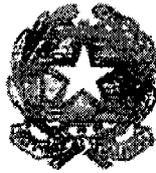


ESENTE REGISTRAZIONE. ESENTE BOLL. ESENTE OMITTI



29470.08

17 DIC. 2008

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

LAVORO

R.G.N. 22509/20

Cron. 29470

Rep.

Ud. 01/10/2008

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. FEDERICO ROSELLI - Presidente -
- Dott. STEFANO MONACI - Consigliere -
- Dott. SAVERIO TOFFOLI - Consigliere -
- Dott. ANTONIO IANNIELLO - Consigliere -
- Dott. BRUNO BALLETTI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 22509-2005 proposto da:

T.L., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA G.BETTOLO 22, presso lo studio dell'avvocato BELLOTTI GIORGIO, che la rappresenta e difende giusta mandato a margine del ricorso;

- *ricorrente* -

contro

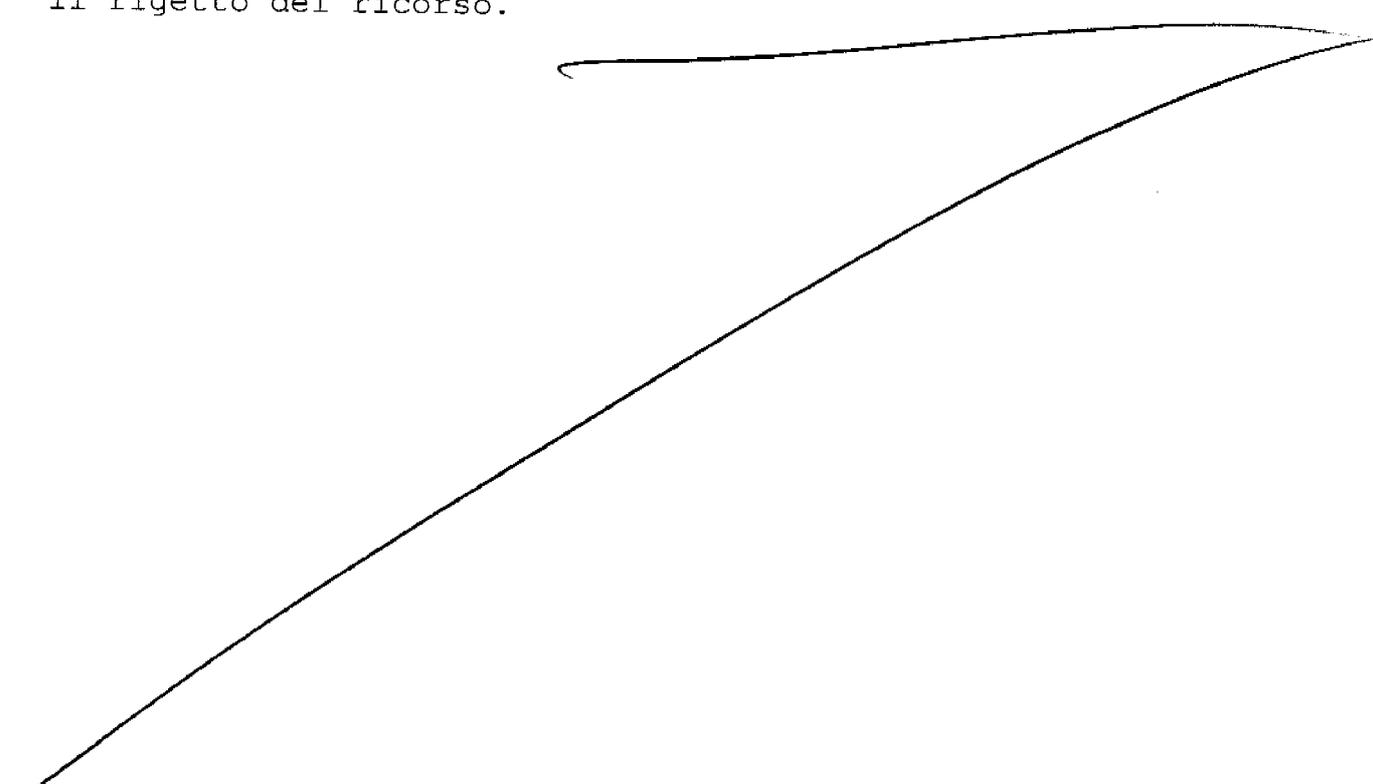
GRIFOGEST S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA RIBOTY 26, presso lo studio dell'avvocato MIRAGLIA ANNA CATERINA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato CAVALLINI MATTEO giusta mandato a margine

del controricorso;

MANPOWER S.P.A, Società di fornitura di lavoro
temporaneo, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA L.
G. FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato DE
LUCA TAMAJO RAFFAELE, che la rappresenta e difende
unitamente all'avvocato ABIGNENTE ANGELO giusta
mandato a margine del controricorso;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 899/2005 della CORTE D'APPELLO
di FIRENZE, depositata il 04/06/2005 R.G.N. 1700/03;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 01/10/2008 dal Consigliere Dott. BRUNO
BALLETTI;
udito l'Avvocato MIRAGLIA;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale DOTT. SEPE ENNIO ATTILIO che ha concluso per
il rigetto del ricorso.



Svolgimento del processo

Con ricorso ex art. 414 cod. proc. civ. T.L.

conveniva in giudizio dinanzi al Tribunale di Firenze-Giudice del lavoro la s.p.a. GRIFOGEST e la s.p.a. "MANPOWER-società di fornitura di lavoro temporaneo" perché <<l'adito Giudice dichiarò invalido il contratto a termine 6.4.1998 e successive proroghe, il successivo contratto di prestazione di lavoro temporaneo del 1.12.1998 e successive proroghe, il contratto di formazione e lavoro 13.9.1999 intercorsi tra T.L. e la GRIFOGEST s.p.a. (in relazione al contratto di lavoro temporaneo). Dichiarò la sussistenza di un contratto a tempo indeterminato tra T.L. e la Grifogest s.p.a., con decorrenza 6.4.1998 ipotesi, ove ritenuto legittimo il primo contratto a termine del 6.4.1998, con decorrenza 1.12.1998: in ulteriore e negata ipotesi, ove ritenuto legittimo altresì il contratto di prestazione di lavoro temporaneo, con decorrenza 12.9.1999. In ogni caso dichiarò invalido il recesso subito da T.L. in data 13.9.1000. Ove ritenuto lo stesso quale licenziamento, condannò la Grifogest al pagamento in favore di T.L., a titolo

di risarcimento del danno, di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto alla data del recesso a quella dell'effettiva reintegra. In misura comunque non inferiore a cinque mensilità. Al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data del recesso a quella dell'effettiva reintegra ex art. 18 della legge 20.5.1970 n. 300 così come modificato dalla n. 108/90. Ove ritenuto lo stesso quale recesso illegittimo per invalidità del termine, condanni la Grifogest s.p.a, al pagamento in favore di T.L. della retribuzione e quant'altro legislativamente e contrattualmente dovuto dalla data del recesso a quella dell'effettiva reintegra. In tutti i casi con interessi e rivalutazione. Con vittoria di spese e onorari>>.

Si costituivano ritualmente in giudizio le società convenute che impugnavano integralmente la domanda attorea e ne chiedevano il rigetto.

Il Tribunale di Firenze - con sentenza n. 1136/2003 - respingeva il ricorso e - a seguito di impugnativa di parte soccombente e ricostituitosi il contraddittorio - la Corte di appello di Firenze, con sentenza n. 899/2005, rigettava



l'appello compensando tra le parti le spese del grado.

Per la cassazione della cennata sentenza T.L.

TUCCI propone ricorso assistito da due motivi.

Le intimate s.p.a. "GRIFOGEST" e s.p.a. MANPOWER-Società di fornitura di lavoro temporaneo" resistono con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I - Con il primo motivo di ricorso la ricorrente - denunciando "violazione o falsa applicazione dell'art. 1 lett. c) della legge n. 230/1962 e vizi di motivazione" - rileva criticamente che <<la Corte di appello, dopo aver posto le premesse corrette per comprendere il significato da dare all'ipotesi di cui all'art. 1 cit. in questo campo, finisce per contraddire se stessa non badando più alle finalità dell'attività aziendale e alla intrinseca fluttuazione dei mercati, ma arrestandosi e "banalizzandosi" sul mero riscontro quantitativo di un'attività che di improvvisato e accidentale non ha assolutamente nulla, [sicché], perdendosi in detta contraddizione, la sentenza finisce per disapplicare quello stesso principio normativo sotteso all'art. 1 in precedenza efficacemente individuato>>.



Con il secondo motivo la ricorrente - denunciando "violazione o falsa applicazione dell'art. 1, comma 2 lett. b), della legge n. 196/1997 e vizi di motivazione" - rileva criticamente che <<dalle dichiarazioni dei testi emerge chiaramente che nel corso del contratto di lavoro interinale della ricorrente la stessa ha "continuato" a fare l'impiegata amministrativa, l'attività di *back office*, il controllo e contabilizzazione di ordini, in altre parole le stesse attività già svolte nel corso del contratto a termine>> e, quindi, censura <<l'interpretazione data dal Giudice di appello all'art. 1 cit., [*in quanto*] ha finito per confondere "qualifiche" con "mansioni", mentre la norma risulta essere stata concepita allo scopo di ricorrere al lavoro interinale per fare fronte ad esigenze lavorative nelle quali sia necessario utilizzare tipologie di prestatori non previste dai normali assetti produttivi aziendali>>.

II - I cennati motivi di ricorso - da valutarsi congiuntamente poiché intrinsecamente connessi - si appalesano fondati così come sarà di seguito precisato.

II/a - Al riguardo occorre rilevare che il legislatore ha sempre mostrato uno sfavore verso il



contratto a tempo determinato in quanto la tutela dell'interesse del lavoratore alla stabilità (=non precarietà) del rapporto trova positiva accentuazione nel contratto a tempo indeterminato. Ciò non toglie che le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro hanno indotto ad una progressiva dilatazione delle ipotesi legislative (=deroghe) in cui sia legittimo il contratto a termine - che per altro quali eccezioni alla regola del contratto a tempo indeterminato debbono essere valutate con corretto rigore in sede interpretativa -.

Così - per limitare la disamina delle cennate ipotesi a quella che interessa il presente giudizio - viene consentita dal secondo comma, lettera c), dell'art. 1 della legge n. 230/1962 l'apposizione di un termine alla durata del contratto <<quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo avente carattere straordinario od occasionale>>. Questa norma rientra nell'ambito delle "norme elastiche" (e di quelle ad esse connesse, ma con le stesse non confondibili, rientranti nella nozione di "clausola generale"), cioè delle norme il cui contenuto, appunto, elastico richiede giudizi di valore in sede



applicativa, in quanto la gran parte delle espressioni giuridiche contenute in norme di legge sono dotate di una certa genericità la quale necessita, inevitabilmente, di un'opera di specificazione da parte del giudice che è chiamato a darvi applicazione.

Pervero deve rimarcarsi che l'applicazione delle disposizioni formulate in virtù dell'utilizzo di concetti giuridici indeterminati non coinvolge un mero processo di identificazione dei caratteri del caso singolo con gli elementi della fattispecie legale astratta e richiede, invece, da parte del giudice l'esercizio di un notevole grado di discrezionalità al fine di individuare nella specifica fattispecie concreta le ragioni che ne consentano la riconduzione alle nozioni usate dalla norma. Entro siffatta valutazione il giudice, oltre a risolvere la specifica controversia, partecipa in tal modo alla formazione del concetto (e, cioè, alla sua progressiva definizione in relazione al valore semantico del termine), con la precisazione che il significato adottato non può prescindere dalle convenzioni semantiche sussistenti all'interno di una data comunità in una certa epoca storica e, sotto concorrente profilo, dai principi



generali (specie di rango costituzionale) propri dell'ordinamento positivo.

In particolare, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito - che, nel consentire una deroga al principio generale secondo il quale "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato" riferendosi al carattere <<straordinario ed occasionale di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo>>, detta una tipica "norma elastica" - non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito nell'applicazione della clausola generale, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale a cominciare dai principi costituzionali e dalla disciplina particolare in cui la concreta fattispecie si colloca; più specificatamente, è censurabile il metodo applicativo seguito dal giudice di merito, ove questi abbia trascurato i principi costituzionali (specie l'art. 4 Cost. nella sua applicazione conseguente all'entrata in vigore dell'art. 18 della legge n. 300/1970), che impongono l'esigenza di conformazione agli standard valutativi

rinvenibili, anche nella coscienza sociale (con esclusione comunque di quelli fondati su vaghi criteri moralistici o politici).

Conclusivamente, nell'approccio in generale alla questione in esame, la verifica giudiziale sulla concreta ricorrenza dei requisiti sussumibili nell'ipotesi in cui è consentita *ex art. 1*, secondo comma lett. c), cit. l'apposizione del termine al contratto di lavoro - riguardo ai profili valutati nel giudizio di merito siccome applicativi di "norme elastiche" - è soggetta sicuramente a controllo di legittimità al pari di ogni altro giudizio fondato su qualsiasi norma di legge: in adesione così all'orientamento giurisprudenziale di cui alle sentenze di questa Corte nn. 10514/1998, 434/1999, 7838/2005, 8305/2005 e 21313/2005, non ritenendosi condivisibile il contrario indirizzo espresso nelle sentenze nn. 2616/1990 e 154/1997, in quanto, nell'esprimere il giudizio di valore necessario per integrare una "norma elastica" (che, per la sua stessa struttura, si limita ad indicare un parametro generale), il giudice di merito compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, per cui dà concretezza a quella parte mobile ("elastica")



della stessa che il legislatore ha voluto tale per adeguarla ad un determinato contesto storico sociale, non diversamente da quando un determinato comportamento viene giudicato conforme o meno a buona fede allorché la legge richieda tale elemento: di conseguenza, la valutazione di conformità dei giudizi di valore espressi dal giudice di merito per la funzione integrativa che essi hanno delle regole giuridiche spetta al giudice di legittimità nell'ambito della funzione nomofilattica che l'ordinamento ad esso affida.

In ogni caso, quando le ragioni addotte dal giudice di appello per pervenire ad una decisione sanzionante la validità di una deroga alla regola generale del contratto a tempo indeterminato di cui è stata contestata la legittimità sono state sviluppate giusta un percorso argomentativo caratterizzato da carenze motivazionali, il controllo di legittimità da parte della Corte di cassazione non si esaurisce in una verifica del contenuto della norma, ma è esteso alla sussunzione del fatto, accertato dal giudice di merito, nell'ipotesi normativa (Cass., sez. un., n. 5/2001).

II/b - Tanto precisato in linea generale, si rileva



che per la definizione del contenuto della norma "elastica" ex art. 1, secondo comma lett. c), cit., questa Corte ha ritenuto che i requisiti di straordinarietà e di occasionalità di un'opera o di un servizio - che possono anche ricorrere disgiuntamente ed anche riguardare un'attività qualitativamente identica a quella normale esercitata dall'impresa (Cass. n. 6585/1994) - ricorrono solo in presenza di eventi "eccezionali" od "imprevedibili", *id est* non ripetibili con gli stessi tempi e con le medesime modalità, come quelli dovuti a provvedimenti delle autorità, a non ricorrenti iniziative religiose o sportive, a eventi bellici [come quelli che avevano determinato l'aumento del traffico aereo a causa del conflitto nei Balcani (Cass. n. 19850/2004)].

In particolare è stato specificamente affermato che <<l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita anche nel caso di un incremento della normale e ordinaria attività aziendale, semprechè tale incremento sia correlato a eventi eccezionali, e di per sé non ripetibili negli stessi tempi e con le stesse modalità, i quali sconvolgano la pur adeguata programmazione dell'imprenditore, per cui non è



consentita assunzione a termine allorché alla stessa si sia fatto ricorso in previsione di un incremento dell'attività produttiva ed al solo fine di ridurre il rischio dell'impresa (Cass. n. 2699/1987)>>. Principio questo che, stante l'identità di *ratio*, deve ritenersi valido anche quando l'assunzione avvenga subito dopo e in ragione dell'avvenuta espansione dell'attività dell'impresa essendo evidente che, al fine di rendere consona la norma dell'art. 1, secondo comma lett. c), cit. alle finalità perseguite dall'intera legge "generale" n. 230/1962 (*scilicet*, <<il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato>>), soccorre soltanto la rigorosa interpretazione della stessa in conformità al contenuto di eccezione inserita nel generale divieto di apporre termini al contratto. Nella legge della materia, ritenuta (con efficace sintesi) "generale", le locuzioni "straordinarie" - riferite al verificarsi di situazioni che eccedano i limiti del normale e, quindi, di eccezionalità rispetto all'ordine consueto - e "occasionale" - riferibili al verificarsi di circostanze, se non fortuite, almeno esorbitanti rispetto alla normale programmazione - debbono, quindi, essere correlate con l'eccezionale

espansione aziendale (evento) e non solo con l'utilizzabilità di altro personale.

La cennata conclusione è stata attinta e, specificamente, precisata da altre decisioni di questa Corte nel senso che deve trattarsi di circostanze-situazioni a) **che** sfuggono alla prevedibilità o programmazione aziendale sia sotto l'aspetto realizzativo che temporale (Cass. n. 5008/1984, Cass. n. 3942/1988); b) **che** sconvolgono la pur adeguata programmazione dell'imprenditore in quanto l'incremento sia correlato ad eventi eccezionali e non ripetibili negli stessi tempi e con le stesse modalità (Cass. n. 2699/1987); c) **che** creino un'esigenza di carattere temporaneo e che, essendo destinato ad esaurirsi, non consentono l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'azienda (Cass. n. 5503/1987).

Conclusivamente - in relazione al cennato *excursus* giurisprudenziale sulla definizione della deroga ex art. 1 lett. c) cit. - si può, quindi, ritenere che la "programmata" espansione o la normale fluttuazione dell'impresa sul mercato, proprio perché frutto di una scelta connaturata alla vita della stessa ovvero di un suo carattere precipuo, non possenga di per sé i requisiti della



straordinarietà ed occasionalità, in presenza dei quali il contratto a termine diventa eccezionalmente legittimo: una volta diventata concreta l'espansione o la fluttuazione gli eventuali squilibri organizzativi ad essa conseguenti ed implicanti la ristrutturazione dell'azienda, non possono essere risolti con lo strumento giuridico del contratto a termine in quanto costituiscono eventi che non sfuggono alla prevedibilità; così come non è consentito ricorrervi in previsione di un incremento produttivo al fine di ridurre il rischio d'impresa (cfr. Cass. n. 3005/2005).

II/c - Passando ora alla verifica di come nella sentenza impugnata sia stata valutata l'asserita ricorrenza nella specie del "carattere straordinario od occasionale qualificante l'esecuzione di un'opera o di un servizio definite e predeterminati nel tempo", con riferimento alla stipula del contratto a termine in data 6 aprile 1998 e delle successive proroghe (fino al 13 settembre 2006), intercorse tra la GRIFOGEST s.p.a. (azienda di intermediazione finanziaria ossia di collocamento presso la clientela privata di fondi d'investimento finanziario) e

T.L.

(dipendente con mansioni impiegatizie di detta società), la Corte di appello di Firenze - dopo avere premesso che <<la peculiare ipotesi in discussione vada inquadrata nell'altrettanta peculiare ramo di attività della società GRIFOGEST>> - ha considerato che: **1)** <<la dizione della lettera c) potrebbe avvalorare la non-autorizzabilità del ricorso al contratto a termine nella ipotesi in cui sia già ipotizzabile, dopo andamenti incrementativi della richiesta dei servizi dell'impresa (nel caso la gestione dei fondi), un successivo decremento dell'attività>>; **2)** <<lo sguardo dell'imprenditore (e, quindi, dell'interprete) va rivolto, in ogni caso, alla situazione in cui viene valutata l'opportunità di ricorrere a tale strumento di utilizzazione della forza-lavoro e, dunque, alla effettiva presenza di una situazione di mercato tale che, per la sua evenienza eccezionale non programmabile, renda necessario il ricorso di un numero di addetti idoneo a far fronte alla "emergenza">>; **3)** <<tale connotato può coinvolgere anche un determinato aspetto dell'attività di inserimento dei dati dei sottoscrittori dei fondi collegati all'andamento straordinario della richiesta del prodotto (bene o



servizio) oggetto principale dell'attività nazionale>>; **4)** <<questo ovviamente - nello specifico ambito "immateriale" di servizi come quelli offerti da Grifogest - non può condurre ad ipotizzare la "naturale" e tendenziale instabilità del lavoro degli addetti, giacchè il settore in questione sarebbe notoriamente attraversato dalla "insicurezza" della resa sul mercato del prodotto>>; **5)** <<l'attività d'inserimento dei dati dei singoli sottoscrittori, e delle periodiche modificazioni del loro portafoglio, rimane certamente un momento essenziale della complessiva attività di Grifogest>>; **6)** <<anche le successive proroghe s'inquadrano, emersa dall'istruttoria la persistenza della tendenza positiva dei fondi d'investimento fino a tutto il 1999, nella medesima legittima causale, avendo esse comunque riguardato la stessa mansione d'impiegata d'ordine addetta all'inserimento dei dati legittimante l'originario contratto a tempo determinato>>.

Dal cennato percorso motivazionale a sostegno della sentenza impugnata appare evidente che la Corte di appello di Firenze nell'opera di specificazione della norma "elastica" dell'art. 1, secondo comma lett. c), della legge n. 230/1962 (della quale era



stato chiamata a dare interpretazione e applicazione) ha erroneamente ignorato e disapplicato i principi generali propri dell'ordinamento positivo così come precisati *sub* "capo II/b" alla stregua della giurisprudenza di questa Corte.

In particolare, il principio specifico atto a definire il contenuto della deroga *ex* art. 1 cit. - come definito da Cass. n. 2699/1987 (già dianzi riportata che vale ribadire anche per la parte motivata) - è stata disapplicata dalla Corte territoriale nella sentenza impugnata.

Nella specie, la dinamica fluttuazione del mercato finanziario caratterizzante l'attività di collocamento di fondi da investimento finanziario propria della s.p.a. GRIFOGEST non poteva certo ritenersi correlata <<ad eventi eccezionali e di per sé non ripetibili negli stessi tempi e con le stesse modalità>>, né l'espansione (o la riduzione) dell'attività di intermediazione finanziaria della Società in questione possedeva <<i requisiti della straordinarietà ed occasionalità>> pure, sintomaticamente (a conferma dell'insussistenza di una legittima deroga) con riferimento alle proroghe

(sotto diverse forme) per oltre tre anni del rapporto di lavoro *de quo*.

E' incorsa, pertanto, in un decisivo errore la Corte di appello di Firenze nell'interpretare ed applicare la norma dell'art. 1, comma secondo lettera c), della legge n. 230/1962 facendo illegittimamente rientrare nella deroga prevista da tale disposizione il contratto stipulato *inter partes* in data 6 aprile 1998, anche perché la cd. "peculiarità" del ramo di attività della GRIFOGEST accennata nella sentenza impugnata non può certo significare "specialità" del tipo negoziale al fine di tentare di avvalorare differenze strutturali del rapporto di lavoro alle dipendenze di una società di intermediazione finanziaria.

III - In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, il ricorso proposto da T.L. deve essere accolto, per cui va cassata la sentenza impugnata con rinvio della causa alla Corte di appello di Bologna - designata *ex art. 383 cod. proc. civ.* quale giudice di rinvio - per la determinazione delle conseguenze derivanti dalla illegittimità dell'apposizione del termine ai contratti di lavoro di cui in narrativa.



Il Giudice di rinvio provvederà, altresì, in ordine alle spese di giudizio (art. 385, terzo comma, cod. proc. civ.).

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Bologna.

Così deciso, in Roma, il giorno 1° ottobre 2008.

Il Consigliere estensore



Il Presidente

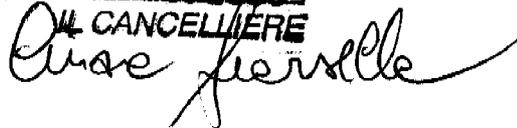


IL CANCELLIERE


Depositato in Cancelleria



oggi, **17 DIC. 2008**

IL CANCELLIERE


**ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533**