

## ***Contratto a termine e chiara e certa volontà delle parti per porre fine al rapporto***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24744 del 19 ottobre 2017, ha deciso che affinché possa configurarsi la risoluzione del contratto a tempo determinato non è sufficiente la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del termine.*

.....

La Suprema Corte, con la pronuncia in commento, ha stabilito che è escluso che un mutuo consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro possa desumersi dal decorso del tempo rispetto all'esercizio dell'azione e dalla percezione del TFR.

### ***Il fatto***

Il caso trova la sua origine nel ricorso al tribunale di primo grado di un lavoratore che aveva prestato attività lavorativa per la società datrice di lavoro, in forza di tre contratti, di cui il primo di fornitura di lavoro temporaneo, gli altri due di somministrazione di lavoro temporaneo. Nel ricorso il dipendente chiedeva che fosse accertata la nullità dei contratti e l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la società utilizzatrice.

Il giudice del lavoro accoglieva la domanda, ritenendo costituito un rapporto di lavoro a tempo indeterminato decorrente dal primo contratto di somministrazione. Il lavoratore leggeva in seguito in grado di appello, una sentenza di conferma della pronuncia di primo grado.

La corte del merito escludeva la risoluzione consensuale del contratto di lavoro, ritenendo che gli elementi addotti dalla società appellante - ovvero il lasso temporale intercorso tra la scadenza dell'ultimo contratto e l'iniziativa giudiziaria (poco più di due anni) e l'assenza di contestazioni all'atto della cessazione del rapporto di lavoro - non fossero indicativi della volontà del lavoratore di sciogliere il contratto.

In motivazione, esprimeva inoltre la corte che a norma dell'articolo 20, co. 4, D.L.vo 276/2003 nel contratto di somministrazione a tempo determinato dovevano essere enunciate, a pena di nullità, le ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore; tali ragioni dovevano essere, altresì, indicate nel collegato contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, come prescritto dall'art. 1 del decreto legislativo 368/2001, quest'ultimo richiamato dall'art. 22 co. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Non era pertanto condivisibile l'assunto della società appellante secondo cui l'indicazione delle causali e la relativa forma scritta valevano soltanto per il contratto commerciale di somministrazione, concluso con l'agenzia di somministrazione di lavoro, contratto che, peraltro, non era stato prodotto in giudizio.

La società proponeva quindi, per quanto qui di interesse, ricorso per la cassazione della sentenza evidenziando che il lasso di tempo intercorso tra la cessazione del rapporto di lavoro e l'impugnazione giudiziaria, unitamente al ritiro del libretto del lavoro e alla riscossione del TFR, erano tutti elementi che attestavano la volontà del dipendente di voler risolvere il contratto di lavoro.

### ***La decisione***

la Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità ritenevano infondato il motivo del ricorso ribadendo un concetto già espresso nella giurisprudenza precedente della stessa Corte, ovvero che nel rapporto di lavoro a tempo determinato la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto a termine è di per sé insufficiente a far ritenere una risoluzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso.

Affinché, infatti, proseguiva la Cassazione, possa configurarsi una tale risoluzione è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa volontà comune di porre fine ad ogni rapporto lavorativo, tenuto conto, altresì, del fatto che l'azione diretta a far valere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro si configura come azione di nullità parziale del contratto per contrasto con norme imperative ex artt. 1418 e 1419 cpv. c.c., per sua natura imprescrittibile.

Spiegavano gli Ermellini, quindi, che il mero decorso del tempo tra la scadenza del contratto e la proposizione della azione giudiziale non può, di per sé solo, costituire elemento idoneo ad esprimere in maniera inequivocabile la volontà delle parti di risolvere il rapporto a tempo indeterminato, in un'ottica che svaluti il ruolo e la rilevanza della volontà delle parti intesa in senso psicologico in favore di un elemento obiettivo, socialmente e giuridicamente valutabile come risoluzione per tacito mutuo consenso.

La corte territoriale, pertanto, concludevano i Giudici, aveva correttamente escluso che un mutuo consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro potesse desumersi dal decorso del tempo rispetto all'esercizio dell'azione e dalla percezione del TFR; la accettazione del TFR non costituisce, infatti, elemento di valutazione significativo perché risponde più direttamente, stante la perdita del reddito da lavoro, ad esigenze alimentari.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento ha definito che il lasso di tempo intercorso tra la cessazione del rapporto e l'impugnazione giudiziaria e l'accettazione del tfr non possono essere considerati elementi di valutazione significativi per l'espressione della volontà del lavoratore di risolvere il contratto.

Il mero decorso del tempo tra la scadenza del contratto e la sua proposizione dell'azione giudiziale non può, di per se solo, costituire elemento idoneo ad esprimere in maniera inequivocabile la volontà delle parti di risolvere il rapporto a tempo indeterminato, in un'ottica che valuti il ruolo e la rilevanza della volontà delle parti intesa in senso psicologico in favore di un elemento obiettivo, socialmente e giuridicamente valutabile come risoluzione per tacito mutuo consenso.

I giudici di merito hanno correttamente escluso che un mutuo consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro potesse desumersi dal decorso del tempo rispetto all'esercizio dell'azione e dalla percezione del TFR. Infatti l'accettazione di quest'ultimo non costituisce elemento di valutazione significativo perché risponde più direttamente, stante la perdita del reddito da lavoro, ad esigenze alimentari.