

Contratto a termine e scioglimento del rapporto per mutuo tacito consenso

La Corte di Cassazione , con l' Ordinanza n. 13173 del 25 giugno 2015 , ha ribadito che nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, 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 comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo.

.....

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza di Corte di Appello , la quale confermava la decisione del Tribunale di primo grado nella parte in cui aveva dichiarato la nullità del termine apposto al contratto di lavoro intercorso tra una lavoratrice e la società datrice di lavoro e la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato tra le parti sin dalla data di assunzione , con condanna della società a riammettere il servizio la ricorrente e al pagamento, a titolo di indennità ex art. 32 della legge n. 183 del 2010 (il cosiddetto Collegato Lavoro ,ndr.) , di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione ed interessi ex art. 429 c.p.c.

Nelle carte processuali si leggeva che il termine al contratto era stato apposto " per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, in ragione della graduale introduzione di nuovi processi produttivi, di sperimentazione di nuovi servizi e di attesa dell'attuazione del progressivo e completo equilibrio sul territorio delle risorse umane".

La Corte territoriale , esclusa la ricorrenza di un ipotesi di scioglimento del contratto per mutuo tacito consenso , rilevava che il contratto era stato stipulato dopo lo spirare del termine massimo di vigenza della contrattazione che autorizzava le ipotesi "ulteriori" di legittima apposizione del termine ai contratti di lavoro con la società e applicava, quindi, la legge nel frattempo sopravvenuta, determinando l'indennità di cui all'art. 32, co.5°, della L. n. 183/2010 nei termini sopra indicati.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , lamentando (per quanto qui di nostro interesse) violazione e falsa applicazione di norme di legge avendo il giudice del gravame rigettato l'eccezione di definitivo scioglimento del rapporto per tacito mutuo consenso dei contraenti senza tener conto che il comportamento inerte delle parti evidenziava il disinteresse al suo ripristino.

La decisione

La cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni , i Giudici Supremi definivano , facendo riferimento alla propria giurisprudenza sul punto , come la Corte aveva già più volte affermato che "nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, 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 comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo

Tale principio, del tutto conforme al dettato di cui agli artt. 1372 e 1321 c.c., continuavano i Giudici , andava ribadito anche con riferimento alla sentenza impugnata , così confermandosi l'indirizzo prevalente ormai consolidato, basato in sostanza sulla necessaria valutazione dei comportamenti e delle circostanze di fatto, idonei ad integrare una chiara manifestazione consensuale tacita di volontà in ordine alla risoluzione del rapporto, non essendo all'uopo sufficiente il semplice trascorrere del tempo e neppure la mera mancanza, seppure prolungata, di operatività del rapporto.

Più in particolare la Corte di legittimità sottolineava che , nella fattispecie, la Corte d'Appello aveva rilevato che non erano emersi altri elementi significativi rispetto al mero decorso del tempo.

Tale accertamento di fatto, compiuto dalla Corte di merito, risultava aderente al principio sopra richiamato e resisteva pertanto alle censure della società ricorrente che, in sostanza, si incentravano genericamente sulla proposizione di una diversa lettura della inerzia, pur prolungata, della lavoratrice e della accettazione senza riserve da parte sua del TFR.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva rigettato.