

Illegittima apposizione del termine al contratto e irretroattività del Jobs Act

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21266 del 20 Ottobre 2015, ha definito che le nuove norme introdotte dal d.lgs. n. 81/15 di riordino delle tipologie contrattuali, attuativo del Jobs Act, in materia di tutela indennitaria per il caso di illegittima apposizione del termine ai contratti di lavoro, trovano esclusiva applicazione ai rapporti di lavoro insorti dopo la data della sua entrata in vigore.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha chiarito che le norme relative all'illegittima apposizione del termine al contratto non ha effetto retroattivo, pertanto ai rapporti (ed ai contenziosi) antecedenti continuano a doversi obbligatoriamente applicare le norme del "collegato lavoro" come modificate dalla Legge Fornero , L.92/12.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado, in accoglimento della domanda proposta da una lavoratrice nei confronti del datore di lavoro (nello specifico Poste Italiane) , dichiarava la nullità del termine apposto ad un primo contratto di lavoro intercorso tra le parti per "necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie", con la conseguente sussistenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'inizio del rapporto e condannava la società al ripristino del rapporto stesso e al risarcimento del danno.

La società presentava ricorso in appello e i giudici del secondo grado, in parziale accoglimento del gravame e in parziale riforma della sentenza impugnata, dichiarava l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le parti dalla data di decorrenza del secondo contratto intercorso tra le parti e concluso per "esigenze eccezionali" (al quale era fra l'altro seguito un terzo con la stessa causale per un periodo successivo) e rigettava la domanda di risarcimento del danno, essendo intervenuta la messa in mora dopo oltre tre anni dalla scadenza dell'ultimo contratto.

Avverso tale sentenza sia la lavoratrice che la società proponevano ricorso in Cassazione, per la riforma della decisione d'appello e, in particolare, la dipendente, per la conferma delle statuizioni del primo grado, e il datore di lavoro per affermare la legittimità del termine apposto al contratto *de quo*, con conseguente integrale rigetto delle pretese di controparte.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso presentato dalla società.

Sul punto, osservavano i Giudici di legittimità come, in base alla giurisprudenza consolidata della stessa Corte, “in materia di assunzioni a termine dei dipendenti postali, l’art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel consentire anche alla contrattazione collettiva di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro, ha consentito il ricorso ad assunzione di personale straordinario nei soli limiti temporali previsti dalla contrattazione collettiva, con conseguente esclusione della legittimità dei contratti a termine stipulati oltre i detti limiti; resta altresì escluso che le parti sociali, mediante lo strumento dell’interpretazione autentica delle vecchie disposizioni contrattuali ormai scadute (volta ad estendere l’ambito temporale delle stesse), possano autorizzare retroattivamente la stipulazione di contratti non più legittimi per effetto della durata in precedenza stabilita, tanto più che il diritto del lavoratore si era già perfezionato e le organizzazioni sindacali non possono disporre dello stesso”.

Orbene, precisava la Corte, con un accordo sindacale integrativo del ccnl di settore e con un successivo accordo attuativo le parti avevano convenuto di riconoscere la sussistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell’ente e alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali, fino ad una specifica data (ndr. definita nel suddetto accordo : del 30 aprile 1998).

Ne conseguiva che doveva essere esclusa la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo la data suddetta, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con l’ulteriore conseguenza della trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza dell’art. 1 della legge 230/62.

Entrando poi nel merito del ricorso principale e delle argomentazioni in ordine alla quantificazione del risarcimento dovuto alla lavoratrice, la Corte partiva dalla ricostruzione della normativa applicabile al caso di specie.

Con specifico riferimento alla legge n. 183/10, la sentenza rammentava come la propria precedente giurisprudenza avesse già in passato chiarito come la norma fosse finalizzata ad introdurre un criterio di liquidazione del danno “di più agevole, certa ed omogenea applicazione” e non si limitava a forfetizzare il risarcimento del danno, ma assicurava innanzitutto l’instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Da ultimo specificava che il danno indennizzato copriva solamente il periodo “intermedio” tra la scadenza originariamente apposta illegittimamente al contratto e la data della

sentenza che ne accertava la nullità, dichiarando la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo la Corte rammentava inoltre come, alla luce della sentenza costituzionale n. 303/2011, il regime risarcitorio previsto dalla norma non ammette più la detrazione dall'importo del c.d. "*aliunde perceptum*", ossia delle somme eventualmente percepite dal lavoratore in relazione ad altro rapporto di lavoro eventualmente costituito nel frattempo. Tale circostanza e, quindi, il dovere l'indennità anche in assenza di un danno patito dal lavoratore, chiarisce oltre ogni dubbio la natura sanzionatoria dell'indennità in contestazione.

Pertanto, passando all'esame della norma interpretativa della legge n. 92/12 sopra menzionata, la Corte sottolineava come l'intervento avesse chiarito la valenza onnicomprensiva del ristoro del danno offerto da tale indennità.

Sulla fattispecie così delineata, è poi intervenuto l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/15 che ha dettato una ulteriore disciplina dell'indennità in questione.

Concludendo, la Corte evidenziava che, al fine di dirimere la controversia, era indispensabile appurare se tale ultima disciplina fosse una mera riformulazione o (ulteriore) interpretazione della normativa preesistente, conseguentemente applicabile anche alle vicende anteriori alla sua entrata in vigore, ovvero se essa avesse carattere novitario e, quindi, non retroattivo in assenza di esplicite previsioni in tal senso.

Al riguardo, essa rilevava come il citato art. 28 opera due distinte modifiche alla normativa preesistente, riducendo la retribuzione utile al calcolo dell'indennità (che non è più la "ultima retribuzione globale di fatto", ma l'ultima utile al calcolo del TFR) e inserendo il riferimento esclusivo ai soli contratti collettivi per il riconoscimento della riduzione dell'indennità.

Provato perciò il carattere novitario, la sentenza evidenziava quindi che, a differenza di quanto previsto dall'art. 32, comma 7, della legge n. 183/10, la disciplina del d.lgs. 81/2015 non prevede alcuna norma transitoria o norma che preveda, comunque, la propria applicazione ai giudizi in corso. Tale circostanza, unita alla indubbia natura sostanziale della disciplina portava, quindi, la Corte a concludere per la oggettiva irretroattività della disciplina posta dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/15.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Senza peraltro contare, aggiungevano i Giudici, che anche ove il decreto citato avesse dato efficacia retroattiva ad una norma che, come visto, risulta “talora meno favorevole” al lavoratore, si sarebbe posta comunque la necessità di vagliarne la legittimità costituzionale anche rispetto ai parametri di cui all’art. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo (CEDU).

Da tutto quanto sopra La Corte accoglieva, quindi, il ricorso della lavoratrice.

In definitiva

Secondo la Corte di Cassazione, in caso di conversione a tempo indeterminato di contratti a termine conclusi prima dell'introduzione della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato ad opera del d.lgs. n. 81/2015, trova applicazione l'indennità a forfait stabilita dal Collegato lavoro (art. 32 della Legge n. 183/2010), in quanto quella prevista dal decreto può essere meno favorevole al lavoratore: base di calcolo è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e non quella globale di fatto.

In particolare la Suprema Corte ha chiarito che, in assenza di disposizioni transitorie, è da ritenersi che la norma che regola l'indennità nell'ipotesi di trasformazione del contratto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato (art. 28 del d.lgs. n. 81/2015) non è retroattiva e, quindi, è applicabile soltanto ai contratti stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo (25 giugno 2015).