

Somministrazione illegittima , conversione del contratto e indennità sostitutiva

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14033 del 7 Luglio 2015 ha stabilito che l'indennità risarcitoria prevista dalla legge n. 183 del 2010, art. 32, trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione lavoro, convertito – ai sensi del d.lgs. n. 276 del 2003, art. 27, ultimo comma, – in un contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.

-
- L'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (c.d. "Collegato lavoro) dispone che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Di fronte ad un contratto di somministrazione illegittimo, per il risarcimento del danno subito dal lavoratore, la regola diventa la corresponsione di una indennità a forfait da parte del datore.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, riformando la sentenza del tribunale di primo grado, accoglieva la domanda di un lavoratore, proposta nei confronti della società datrice di lavoro, avente ad oggetto la declaratoria di nullità del contratto di lavoro interinale intercorso con la predetta società quale utilizzatrice delle sue prestazioni e conseguente accertamento dell'intercorrenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con condanna al pagamento delle differenze retributive maturate.

A base della decisione, per quello che rileva in questa sede, la Corte del merito riteneva, innanzitutto, che non poteva considerarsi il dedotto rapporto risolto per il decorso del

tempo poiché non erano emersi altri significativi elementi atti a dimostrare la volontà del lavoratore di risolvere il rapporto.

Secondo la predetta Corte, poi, l'allegata ragione, ex art. 24 lettera B del CCNL di categoria (la datrice di lavoro era la società telefonica Telecom Italia SpA , ndr.) , dell'aumento temporaneo dell'attività non era stata provata.

Pertanto, precisava la Corte d'Appello, il contratto doveva ritenersi nullo con conseguente declaratoria, nei confronti della società convenuta utilizzatrice delle prestazioni rese dal lavoratore in causa, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e condanna della società al risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute, non applicandosi nella specie l'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 riferendosi questa alla somministrazione irregolare e non al caso di costituzione di rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore, cioè del soggetto con il quale il prestatore non aveva stipulato formalmente alcunché.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società, lamentando che , per quanto qui di nostro interesse , la Corte territoriale non aveva erroneamente applicato l'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva, sul punto, il ricorso presentato dalla società.

In particolare, già alcune sentenze precedenti della Suprema Corte avevano ritenuto applicabile l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (nel significato chiarito dalla legge n. 92 del 2012, art. 1, comma 13) a qualsiasi ipotesi di ricostituzione del rapporto di lavoro avente in origine un termine illegittimo e, dunque, anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa della nullità di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della legge n. 196/97, art. 3, comma 1, lett. a), contratto convertito in uno a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.

Infatti , precisavano i giudici , "è evidente l'analogia tra il lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196/97 e la somministrazione di lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003, ex art. 20 e seguenti".

Inoltre trattandosi di negozi collegati, la nullità del contratto fra somministratore ed utilizzatore travolgeva anche duello fra lavoratore e somministratore, con l'effetto finale di

produrre una duplice conversione, sul piano soggettivo (d.lgs. n. 276/2003, ex art. 21, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore e non più del somministratore) e su quello oggettivo (atteso che quello che con il somministratore era sorto come contratto di lavoro a tempo determinato diventa un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore).

Tuttavia, proseguiva la Corte, "fino a quando la sentenza non accerti tale conversione, il rapporto fra utilizzatore e lavoratore finché si è protratto *de facto* ha avuto caratteristiche analoghe a quelle di un rapporto a termine, di guisa che nulla preclude il ricorso alla sanzione meramente indennitaria prevista dall'art. 32, comma 5 cit., anche perché essa è destinata – grazie all'ampia formula adoperata dal legislatore – ai "casi di conversione del contratto a tempo determinato".

D'altronde, sottolineava la Suprema Corte, "la tendenza normativa è quella di liquidare con un'indennità determinata a forfait o con un risarcimento previsto entro un tetto massimo il mancato guadagno sofferto dal lavoratore nell'arco di tempo trascorso fra l'illegittima cessazione di un rapporto lavorativo (a cagione della nullità del termine o dell'illegittimità del licenziamento intimatogli) e il suo ripristino grazie alla sentenza del giudice".

Ne conseguiva pertanto l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

L'indennità prevista dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione lavoro, convertito – ai sensi del d.lgs. n. 276 del 2003, art. 27, u.c., – in un contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.