

Lavoro somministrato, conversione e indennità omnicomprensiva

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano*

 *La Cassazione ha confermato il principio di diritto finora espresso da un'esigua giurisprudenza in tema di applicabilità, anche ai casi di somministrazione a termine, dell'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010, la quale prende il posto delle retribuzioni medio tempore maturate dal lavoratore somministrato riammesso in servizio a seguito della dichiarazione di nullità del contratto di somministrazione*

Cass., sez. lav., 17 gennaio 2013, n. 1148

Rel. Curzio

Articolo 32, comma 5, legge n. 183/2010 - Conversione del contratto a tempo determinato - Indennità omnicomprensiva - Applicazione al contratto di somministrazione - Ristora anche le retribuzioni medio tempore maturate

«L'indennità prevista dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 si applica anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett. a), del comma 1, dell'art. 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, convertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione».

Viene espresso anche dalla Corte di cassazione il principio di diritto che, sino a poco tempo fa, trovava luce solamente in pochi Tribunali, tra cui quello di Brèscia (qui commentato al n. 7 del 10.2.2012), e che faceva parte di un'esigua giurisprudenza emersa nel corso degli ultimi anni. Anche i giudici milanesi, che erano tra quelli non propriamente a favore del principio qui commentato, dovranno adeguarsi, considerato che è la Suprema Corte a cassare e rinviare presso la Corte d'appello di Milano la sentenza in tema di indennità omnicomprensiva prevista anche per la somministrazione a termine. Ripercorrendo le tappe che hanno portato alla

definizione di questo principio, si ricorda che il Tribunale di Roma (30.11.2010, n. 18986 e 1.12.2010, n. 19101) è stato tra i primi ad applicare la disposizione di cui all'art. 32, comma 5, del Collegato lavoro - che prevede una indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto - anche ai casi di conversione del contratto a tempo determinato stipulato nell'ambito di una somministrazione di lavoro. Successivamente il Tribunale di Padova (4.2.2011, in *Guida al Lavoro* n. 2/2011), che ha seguito l'interpretazione favorevole all'applicazione del comma 5 anche al contratto di somministrazione, e, come precedentemente ricordato, il Tribunale di Brèscia (12.1.2012, in *Guida al Lavoro* n. 7/2012) secondo cui l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010 si applica anche al contratto a termine stipulato nell'ambito di una somministrazione per merito di un'interpretazione estensiva dell'indicazione contenuta nella norma «nei casi di conversione del contratto a tempo determinato».

Nel caso sottoposto al giudizio della Cassazione, la società utilizzatrice ha impugnato la sentenza della Corte d'appello di Milano che, confermando il giudizio del Tribunale che aveva accolto il ricorso presentato dal lavoratore in somministrazione per sentir dichiarare l'illegittimità del contratto per genericità delle causali, aveva dichiarato la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente con l'utilizzatore, condannandolo al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla messa in mora.

La Cassazione, pronunciandosi innanzitutto sulla violazione degli artt. 1, 3 e 10, legge n. 196/1997, così come denunciata dall'utilizzatore, ha confermato che il contratto di somministrazione conteneva effettivamente causali generiche. Nello stesso venivano, infatti, indicati in maniera indefinita tutti «i casi previsti dal Ccnl della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice», e non veniva compiuta alcuna specificazione, facendo quindi un riferimento indistinto a tutte le categorie previste dal Ccnl.

Qualificando nuovamente il contratto di fornitura come illegittimo e confermando il diritto del lavo-



ratore a vedersi riconoscere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la Cassazione ha proseguito l'analisi chiarendo i parametri da adottare per determinare l'entità del risarcimento previsto per il lavoratore, questa volta accogliendo il motivo di gravame proposto dall'azienda, la quale chiedeva l'applicazione dell'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010.

A differenza dei giudici di Milano, i quali avevano nel doppio grado condannato l'utilizzatore a corrispondere le retribuzioni maturate a decorrere dalla messa in mora, la Suprema Corte ha applicato invece l'indennità omnicomprensiva prevista dal Collegato lavoro.

Dato atto che la giurisprudenza di merito si è pronunciata in maniera non uniforme sul problema dell'applicabilità anche ai contratti di somministrazione della suddetta norma, la Corte ha richiamato il piano letterale dell'intero articolo 32.

La Suprema Corte effettuando un confronto tra i commi 4 e 5 del richiamato articolo, ha evidenziato, che laddove il legislatore ha ritenuto di riferirsi ad una specifica categoria di contratti, come nel comma 4, lo ha fatto espressamente, indicando specificamente le quattro fattispecie di contratti di lavoro cui far riferimento.

Nel comma 5, invece, tale espresa previsione non è stata fatta dal legislatore. Da tale assunto la Corte ha dedotto che il legislatore è stato intenzionalmente generico, redigendo una norma che nella sua formulazione risulta quindi unitaria, indistinta e generale e riferibile a tutti i casi di conversione del contratto a tempo determinato sia ordinario che riferito alla somministrazione di lavoro. Il problema di applicazione dell'indennità prevista nella suddetta norma diviene secondo la Corte, quindi, esclusivamente quello di verificare: se il contratto sia a tempo determinato; se vi sia un

fenomeno di conversione; e se, conseguentemente, ricorrano le ipotesi di illegittimità previste dall'art. 10, legge n. 196/1997.

I casi previsti quali causa di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato, sia che si riferiscano a nullità della clausola di apposizione del termine, a mancanza di forma scritta o alla continuazione della prestazione lavorativa oltre il decimo giorno successivo alla scadenza del termine, secondo la Corte di cassazione, sono pacificamente applicabili anche alla conversione del contratto di somministrazione. Conseguentemente, deve essere applicato anche ai suddetti casi di somministrazione il regime sanzionatorio previsto dalla legge.

In merito alle suddette sanzioni che intervengono a seguito della conversione del contratto, la Corte ha richiamato anche il comma 13, dell'art. 1, legge 28 giugno 2012, n. 92, il quale, interpretando la disposizione dell'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010, considera l'indennità in esso prevista quale rimedio risarcitorio omnicomprensivo che va a ristorare per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.

La Corte ha fatto intendere, quindi, che l'indennità omnicomprensiva sia sostitutiva delle conseguenze retributive e contributive, spettanti al lavoratore in somministrazione reintegrato, relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Per tal motivo, la Corte di cassazione ha cassato la sentenza, rinviando la stessa alla Corte d'appello ai fini dell'applicazione della sola indennità omnicomprensiva in luogo delle retribuzioni maturate dal lavoratore dalla data di messa in mora sino al provvedimento del giudice.

L'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore

BIBLIOTECA 24

www.biblioteca24.it



La biblioteca professionale del Sole 24 ORE a portata di click!

Per informazioni contatti il suo agente di zona o compili il coupon su www.agenti24.it/biblioteca24

GRUPPO 24 ORE