

# Il contratto con l'utente di lavoro temporaneo illegittimo è a tempo indeterminato

## CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO

21 luglio 2011, n. 16014 — Pres. Foglia — Est. Tricomi — P.M. Sepe (concl. conf.) — T.A. c. Po. It. S.p.A. (Cassa senza rinvio, App. Caltanissetta 15 luglio 2009)

### Lavoro temporaneo - Contratto di fornitura ingiustificato - Costituzione ex lege del rapporto in capo all'utente - Contratto a tempo indeterminato.

*In caso di fornitura di lavoro temporaneo priva di giustificazione il contratto di lavoro che va dichiarato in capo all'utente è a tempo indeterminato (\*).*

*Svolgimento del processo.* — 1. Con la sentenza n. 428 del 2009, la Corte d'appello di Caltanissetta accoglieva l'appello proposto da Po. It. S.p.A. nei confronti di Ta. Ad. e di Ad. S.p.A. e rigettava la domanda proposta dalla Ta. in primo grado, così riformando l'impugnata sentenza del Tribunale di Caltanissetta con la quale veniva dichiarata la nullità del contratto di prestazione di lavoro temporaneo concluso da parte della ricorrente con Ad. S.p.A. e per l'effetto veniva dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la parte ricorrente e Po. It. S.p.A., con condanna delle Po. alla reintegrazione nel posto di lavoro ed alla corresponsione delle retribuzioni dalla data di offerta della prestazione lavorativa fino alla effettiva reintegrazione.

2. Ta. Ad. ricorre, nei confronti di Po. It. S.p.A. e di Ad. S.p.A., per la cassazione della suddetta sentenza, prospettando un unico motivo di ricorso.

3. Resiste con controricorso e ricorso incidentale condizionato Po. It. S.p.A.

4. Anche Ad. It. S.p.A. resiste con controricorso, chiedendo il rigetto del ricorso principale.

5. Ta. Ad. ha proposto, in merito al ricorso incidentale condizionato, controricorso.

6. Tutte le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

*Motivi della decisione.* — 1. In via preliminare, va disposta la riunione dei ricorsi, tutti proposti avverso la medesima sentenza (art. 335 c.p.c.).

1.1. Ta. Ad. ha prospettato un motivo di ricorso, con il quale ha dedotto la violazione della legge n. 156, art. 10, co. 1, (*recte*: 196) del 1997 e della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, art. 1, ult. co., in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, per avere, la Corte d'appello, erroneamente affermato che il contratto di lavoro che si costituisce in capo all'impresa utilizzatrice ai sensi della legge n. 1369 del 1960, in caso di fornitura ingiustificata, sarebbe a termine.

La ricorrente censura la sentenza della Corte d'appello di Caltanissetta per aver affermato che nei casi di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1, l'unico effetto è la sostituzione di diritto del datore di lavoro fornitore con il soggetto utilizzatore, rimanendo invariati gli altri elementi contrattuali, ivi compresa la temporaneità della prestazione.

In ordine allo stesso, la ricorrente ha articolato il quesito di diritto di seguito riportato: se in caso di contratto di fornitura di lavoro temporaneo privo di giustificazione, il contratto di lavoro che va dichiarato in capo all'utente sia a termine, come erroneamente affermato dalla sentenza impugnata, oppure a tempo indeterminato, come sostiene il presente motivo di ricorso.

1.2. Po. It. S.p.A., a sua volta, ha prospettato il seguente motivo di ricorso incidentale condizionato: violazione e falsa applicazione di norme di diritto in relazione agli art. 1372, co. 1, artt. 1175 1375, 2697 c.c.

Deduce Po. It. S.p.A. che nel giudizio di appello, essa medesima aveva eccepito l'inammissibilità della domanda della Ta. stante l'intervenuta risoluzione consensuale del contratto, resa palese dalla prolungata e ininterrotta inerzia della medesima dopo la scadenza del contratto dedotto in giudizio.

Po. It. S.p.A. ha formulato il seguente quesito di diritto: se in applicazione delle previsioni di cui all'art. 1372 c.c., co. 1, nonché degli artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento inerte delle parti successivo alla scadenza del termine finale di durata apposto ad un contratto di lavoro ed il protrarsi della mancata reazione del lavoratore all'estromissione dall'azienda, avente durata e modalità tali da evidenziare il completo suo disinteresse al ripristino del rapporto di lavoro, deve considerarsi quale mutuo consenso in ordine alla cessazione di esso e, pertanto,

(\*) Massima redatta a cura di questa rivista.

ove sia pacificamente cessata l'attuazione di un rapporto di lavoro a termine ed il lavoratore ne chieda il ripristino due anni dopo la sua cessazione, deve presumersi l'estinzione per mutuo consenso, incombendo, a norma dell'art. 2697 c.c., sul lavoratore che agisce per l'accertamento della nullità del termine l'onere di provare le circostanze atte a contrastare la predetta presunzione.

La Corte d'appello aveva rigettato l'impugnazione affermando che il ricorso giurisdizionale era stato proposto in un arco di tempo limitato (meno di due anni) dalla cessazione del rapporto di lavoro, mancando la prova della sussistenza di altri elementi atti a valorizzare giuridicamente la mera inerzia.

2. Il motivo di ricorso dedotto da Ta. Ad. è fondato.

3. Il motivo di ricorso impone la disamina della disciplina del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, cosiddetto lavoro interinale, come disciplinato dalla legge n. 196 del 1997, comunemente nota come legge Treu, disciplina applicabile nella fattispecie in esame *ratione temporis*.

4. Attraverso il suddetto istituto il legislatore introduceva nell'ordinamento una ipotesi di flessibilità che si differenziava in modo netto dallo schema di lavoro subordinato delineato dall'art. 2094 c.c. e dalla legge n. 1369 del 1960.

5. Tuttavia, è bene ricordarlo, in conformità alla *ratio legis* di protezione dei lavoratori da forme di sfruttamento conseguenti alla dissociazione tra la titolarità formale del rapporto e la sua effettiva destinazione, cioè fra l'autore dell'assunzione e l'effettivo beneficiario delle prestazioni lavorative, il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro di cui la legge n. 1369 del 1960, art. 1, non veniva eliminato dalla disciplina, di cui alla suddetta legge n. 196 del 1997, che anzi espressamente lo richiamava all'art. 10 (Cass. n. 23569 del 2007). È nota la definizione che la legge n. 196 del 1997, art. 1, offre del suddetto contratto, individuando una fattispecie complessa alla quale partecipano tre soggetti: l'impresa fornitrice, il prestatore di lavoro temporaneo e l'impresa utilizzatrice.

6. Infatti, tale norma stabilisce che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (denominata impresa fornitrice), iscritta all'albo previsto dall'art. 2, co. 1, pone uno o più lavoratori (denominati prestatori di lavoro temporaneo), da essa assunti col contratto previsto dall'art. 3 (contratto per prestazioni di lavoro temporaneo), a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa (denominata impresa utilizzatrice), per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del co. 2.

7. È, altresì, acquisito, per quel che riguarda il contratto di

fornitura, che l'art. 1, co. 2, lett. a), affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei limiti o dei contenuti che condizionano l'ambito di applicazione della legge. Così, si può ricorrere al lavoro interinale nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (gli altri casi di cui alle lett. b) e c) riguardano, rispettivamente, le ipotesi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali e di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al co. 4).

8. Ebbene, nel caso in esame la Corte territoriale ha affermato che si ha l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice soltanto quando ricorre l'ipotesi di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 2, mentre nei casi previsti dall'art. 10, co. 1, l'unico effetto è la sostituzione di diritto del datore di lavoro fornitore con il soggetto utilizzatore della prestazione, rimanendo invariati gli altri elementi contrattuali.

9. La Corte d'appello di Caltanissetta — premesso che la domanda azionata non rientrava tra quelle previste dalla legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 2, in quanto la ricorrente aveva chiesto che, previa declaratoria di nullità, venisse riconosciuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per i seguenti motivi: 1) violazione della legge n. 196 del 1997, art. 3, co. 4; 2) nullità del contratto base e delle successive proroghe per mancata informazione al lavoratore della durata della proroga, con relativa nullità dei contratti di lavoro temporaneo e delle relative proroghe — ha affermato che l'omessa o insufficiente indicazione del motivo del ricorso al contratto di lavoro temporaneo non contiene la sanzione della conversione.

10. Quindi, la Corte d'appello di Caltanissetta, ha tratto la conclusione che nella fattispecie non doveva ritenersi instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti reali, impresa utilizzatrice e lavoratore, sin dall'origine.

11. Tale soluzione finisce, però, per perdere di vista, in tal modo, l'importanza effettiva ricoperta dalle norme sanzionatorie di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 10, che coinvolgono la responsabilità diretta anche dell'impresa utilizzatrice, per cui occorre soffermarsi sulla disciplina contenuta in tale disposizione normativa.

12. L'art. 10, co. 1, come si è accennato, stabilisce che continua a trovare applicazione la legge 1369 del 1960 sia nei confronti dell'impresa utilizzatrice che si avvalga di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 2, oppure violi le disposizioni di cui all'art. 1, co. 2, 3, 4 e 5, sia nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'art. 2, co. 1.

13. Com'è noto la legge n. 1369 del 1960, all'art. 1, nel vietare l'intermediazione e l'interposizione di mano-

dopera, sancisce che i prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti previsti, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

14. La legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 2, prevede, inoltre, sia l'ipotesi in cui manchi la forma scritta del contratto di fornitura, nel qual caso il lavoratore si considera assunto dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia quella in cui difetti la forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo tra il lavoratore e l'impresa fornitrice, nel qual caso il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato con quest'ultima.

15. In ragione di quanto esposto, in riferimento al motivo di ricorso, punto centrale della fattispecie sottoposta all'attenzione di questa Corte sono le conseguenze connesse alla violazione della legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1.

16. Ritiene questa Corte che deve essere data, invece, prevalenza alla legge n. 1369 del 1960 che è richiamata dal co. 1 della legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1.

17. Tale comma, come si è accennato, prevede la sanzione a carico dell'impresa utilizzatrice, tra l'altro, per le violazioni di cui alla citata legge n. 196 del 1997, art. 1, co. 2, lett. a). Quest'ultima norma stabilisce che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Pertanto non è sufficiente, come sostenuto dal giudice d'appello, il solo richiamo, nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo tra impresa fornitrice e lavoratore, alle causali generali dei suddetti contratti collettivi per farne discendere la instaurazione a carico dell'impresa utilizzatrice di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto, trattandosi di fattispecie complessa voluta dal legislatore per attenuare la rigidità del precedente impianto di divieto di intermediazione di mano d'opera, occorre che l'utilizzatore si faccia carico di dimostrare, sussistendo la contestazione in proposito, l'avvenuto rispetto, nello svolgimento del rapporto diretto con il prestatore di lavoro, delle causali previste dai contratti collettivi nazionali della sua categoria di appartenenza, a loro volta trasfuse nel contratto di fornitura intercorso con l'impresa fornitrice ai sensi della legge n. 196 del 1997, art. 1, co. 2, lett. a).

18. In tal modo, non solo si perviene ad una lettura logica e coerente, in armonia con la norma di cui all'art. 1, co. 2, lett. a), della disposizione sanzionatoria di cui alla citata legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1, ma si supera, altresì, la visione parcellizzata, estranea agli intenti del legislatore, dei tre rapporti in esame, vale a dire quello di fornitura tra impresa fornitrice ed impresa utilizza-

trice, quello di prestazione del lavoro temporaneo tra impresa fornitrice e lavoratore e quello finale tra impresa utilizzatrice e prestatore di lavoro temporaneo, essendo preminente la esigenza di valutare l'effettiva attuazione, nel corso di esecuzione del rapporto ultimo tra prestatore di lavoro ed impresa utilizzatrice, delle causali indicate nel contratto di fornitura.

19. In pratica si impone una lettura unitaria dei rapporti tra i soggetti della complessa fattispecie in considerazione del collegamento che non può non sussistere tra la causale del rapporto di fornitura (quello tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice) ed il rapporto di lavoro temporaneo intercorso tra l'utilizzatrice ed il prestatore di lavoro, nel quale deve persistere la ragione giustificatrice che aveva indotto la prima ad avvalersi della fornitura di lavoro *ex lege* n. 196 del 1997. La verifica della persistenza di tale causa giustificatrice non può che passare attraverso la prova che in concreto l'impresa utilizzatrice dovrà fornire in giudizio della sussunzione del rapporto di lavoro temporaneo nei casi previsti dalla contrattazione collettiva di cui alla citata legge n. 196 del 1997, art. 1, co. 2, lett. a). Solo in tal modo potrà ritenersi rispettata la finalità enucleabile dal richiamo della legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1, alla legge n. 1369 del 1960, vale a dire quella di evitare il ricorso a forme elusive del divieto di intermediazione di mano d'opera, come quelle che potrebbero discendere, ad esempio, dalla divaricazione tra causale dei contratti di fornitura ed effettiva ragione dell'utilizzazione del lavoro temporaneo.

20. In definitiva, può ritenersi che si è in presenza di un collegamento negoziale che costituisce fenomeno incidente direttamente sulla causa dell'operazione contrattuale che viene posta in essere, risolvendosi in una interdipendenza funzionale dei diversi atti negoziali — il contratto di fornitura e il contratto per prestazione di lavoro temporaneo — quest'ultimo venendo dalla società fornitrice concluso allo scopo, noto all'utilizzatore, di soddisfare l'interesse di quest'ultimo ad acquisire la disponibilità di prestazioni di lavoro — rivolta a realizzare una finalità pratica unitaria. Tale collegamento, in particolare, acquisisce autonoma rilevanza giuridica, tenuto conto che le parti contrattuali, diverse, sono consapevoli del nesso teleologico tra più atti negoziali, e lo stesso si palesa all'esterno proprio in ragione dell'obiettivo della flessibilità. A ciò consegue, peraltro, che i motivi di cui all'art. 3, co. 3, lett. a), vale a dire quelli del ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, la cui indicazione è richiesta con riguardo al contenuto del contratto intercorrente tra impresa fornitrice e singolo lavoratore, hanno una valenza autonoma e concorrono ad integrare il disposto di cui all'art. 1, co. 2, lett. a), sulla

possibilità che il contratto di fornitura tra l'impresa utilizzatrice e quella fornitrice sia concluso nei casi previsti dagli accordi collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, il tutto nell'ottica di una visione dei rapporti tra loro collegati. Pertanto, il contenuto del contratto di prestazione di lavoro temporaneo intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore assume un peculiare rilievo rispetto a quanto previsto dall'art. 1, co. 2, lett. a), in quanto la mancanza o la genericità dello stesso spezza l'unitarietà della fattispecie complessa voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore e fa venir meno quella presunzione di legittimità del contratto interinale che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso (citato art. 1, co. 2, lett. a)). A ciò consegue che trova applicazione il disposto di cui all'art. 10 e, dunque, quanto previsto dalla legge n. 1369 del 1960, art. 1, ult. co., per cui il contratto di lavoro col fornitore «interposto» si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore «interponente».

Occorre vagliare, a questo punto, la questione che si pone in ordine alla connotazione temporale che viene ad assumere il rapporto che si instaura con l'utilizzatore interponente, oggetto del *decisum* della Corte d'appello di Caltanissetta.

Come si è visto, la legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 2, prevede l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'ipotesi specifica della mancanza di forma scritta del contratto.

Occorre, in pratica, verificare se, nei casi diversi da quello della mancanza di forma scritta del contratto, operi egualmente la sanzione della instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore interponente. La risposta a tale questione è, secondo il giudizio di questa Corte, affermativa. Invero, diverse sono le ragioni che inducono a ritenere che la suddetta sanzione si applichi anche nell'ipotesi generale di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 1.

20.1. Anzitutto, il richiamo generalizzato ed indifferenziato contenuto in tale comma alla legge n. 1369 del 1960 sul divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro non può avere altro significato, nell'intenzione del legislatore, che quello di veder applicate le conseguenze sanzionatorie di tale disciplina alle ipotesi di violazione della disposizione di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 1, co. 2, lett. a), vale a dire la violazione alla regola, normativamente contemplata, di conclusione del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa

utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Non bisogna, infatti, dimenticare che, allorquando era vigente la legge n. 1369 del 1960, la normalità era rappresentata dalla figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato, per cui alla sostituzione soggettiva del reale datore di lavoro interponente, quale effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa oggetto dell'operazione di intermediazione o di interposizione, al fittizio datore di lavoro interposto si accompagnava l'instaurazione di un rapporto lavorativo normalmente a tempo indeterminato, non essendo, ovviamente, possibile costituire un rapporto a termine che rappresentava all'epoca l'eccezione.

20.2. Né vale ad escludere una tale interpretazione il fatto che la sanzione della instaurazione di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato è prevista espressamente dall'art. 10, co. 2, per l'ipotesi della mancanza di forma scritta del contratto: invero, è agevole osservare che se una tale sanzione è prevista per l'ipotesi meno grave del vizio formale della mancanza della forma scritta dell'accordo, a maggior ragione essa non può non essere applicata a quella più grave, in quanto ingiustificata, della violazione sostanziale dell'inosservanza della disposizione di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 1, co. 2, lett. a), vale a dire della regola che il contratto di fornitura sia concluso per i casi prefigurati dalla contrattazione collettiva espressione dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

20.3. Egualmente, non va sottaciuto l'insuperabile argomento sistematico per il quale, diversamente opinando, verrebbe ad essere facilmente aggirata la disciplina limitativa del contratto a termine: invero, una volta costituito con l'impresa fornitrice interposta il contratto a termine, qualora si volesse sostenere che anche il rapporto che si instaura *ex lege* con l'impresa utilizzatrice interponente debba essere a termine, ad onta della accertata illegittimità dell'apposizione del termine, si porrebbe alla inaccettabile ed assurda situazione per la quale la violazione del divieto di interposizione di mano d'opera consentirebbe all'interponente di beneficiare di una prestazione a termine altrimenti preclusa.

20.4. Va da sé che il termine apposto al contratto di lavoro temporaneo col fornitore interposto può essere salvato, nella imputazione *ex lege* del contratto all'utilizzatore interponente, solo se il negozio concluso è di per sé stesso conforme alla disciplina del lavoro a termine, avendone l'utilizzatore fornito la prova, in quanto diversamente sarebbe esclusa in radice la legittimità del ricorso al contratto di fornitura.

20.5. D'altra parte, un avallo alla ricostruzione fin qui operata discende anche dalla sentenza n. 58 del 16 febbraio 2006 della Corte costituzionale che ha dichiarato

incostituzionale, per irragionevolezza e contrarietà al principio di tutela del lavoro, l'intervento legislativo (legge n. 388 del 2000, art. 117, co. 1) col quale la trasformazione del contratto prevista dal secondo periodo della legge n. 196 del 1997, art. 10, co. 2 (contratto per

prestazioni di lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196 del 1997, art. 3, mancante della forma scritta ovvero degli elementi di cui all'art. 3, co. 3, lett. g)), era stata sancita a tempo «determinato» invece che «indeterminato» (*Omissis*).

## NOTA

## Lavoro temporaneo ingiustificato: il rapporto con l'utilizzatore è a tempo indeterminato

1. - La sentenza in esame cassa senza rinvio una pronuncia di appello secondo cui in caso di ingiustificata del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e, quindi, «nei casi previsti dall'art. 10 co. 1 della medesima legge (n. 196/1997), l'unico effetto è la sostituzione di diritto del datore di lavoro fornitore con il soggetto utilizzatore delle prestazioni, rimanendo invariati gli altri elementi contrattuali, ivi compresa la temporaneità della prestazione». Questa affermazione era espressamente fondata sul precedente di Cass. 1° febbraio 2008, n. 2488 (in questa rivista 2009, 723, con nota critica di A. VALLEBONA), poi seguito da Cass. 23 novembre 2010, n. 23684. La sentenza in esame ribalta ora condivisibilmente questi precedenti.

2. - Invero la disciplina del lavoro temporaneo (art. 10, co. 1, della legge n. 196/1997) prevede la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore in caso di ingiustificata del contratto di fornitura. La tecnica adoperata per ottenere questo effetto è il richiamo della legge n. 1369 del 1960 sulla interposizione. Il problema della sopravvivenza del termine nel contratto instaurato *ex lege* con l'utilizzatore era stato oggetto di attenzione da parte della giurisprudenza e della dottrina negli anni '80 del secolo scorso.

La conservazione del termine era stata affermata da Cass. 5 febbraio 1980, n. 818 (in «Foro it.» 1980, I, 2551). Ma questa sentenza era stata subito severamente critica dalla dottrina (O. MAZZOTTA, nella nota di commento, *ivi*).

E la Cassazione aveva accolto i suggerimenti della dottrina, ribaltando il proprio orientamento (Cass. 4 febbraio 1988, n. 1144, in «Foro it.» 1988, I, 1561). Suscitando, ovviamente, l'approvazione della stessa dottrina (O. MAZZOTTA, nella nota di commento, *ivi*).

Questa sistemazione era stata poi confermata da Cass. 15 maggio 1990 n. 4551 (in questa rivista 1990, «Massime Cass.» 88).

Pertanto era ormai acquisito che il contratto costituito *ex lege* con l'utilizzatore è sempre a tempo indeterminato.

Ciò anche per la ragione, non a caso sottolineata dalla sentenza in commento, per cui, se fosse conservato il termine, si consentirebbe una troppo facile elusione della disciplina di questo.

Assurdo che si verificerebbe proprio nel caso in cui il contratto di fornitura è viziato per ingiustificata (art. 1, co. 2), nella specie per mancanza dell'asserito picco di attività, poiché, come rileva A. Vallebona nella nota citata, in questo caso «il termine del contratto di lavoro temporaneo stipu-

lato in funzione di tale fornitura è per definizione illegittimo in quanto privo della necessaria giustificazione consistente appunto nella fornitura giustificata. Qui, dunque, la illegittimità per ingiustificata del contratto di fornitura travolge automaticamente anche il termine del contratto di lavoro (*simul stabunt, simul cadent*), che va dichiarato a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore».

La sentenza in commento accoglie in pieno questa impostazione, sottolineando ripetutamente che si tratta di una indefettibile conseguenza del collegamento negoziale tra contratto di fornitura e contratto di lavoro.

Pertanto il contratto con l'utilizzatore deve essere dichiarato a tempo indeterminato, come aveva fatto correttamente il primo giudice, con statuizione ora definitivamente confermata dalla Cassazione senza rinvio della erronea pronuncia di appello. Mentre, nella corretta impostazione qui ricordata, non avrebbe senso ritenere necessaria una distinta impugnazione del termine ai sensi della disciplina sua propria, poiché qui il termine è automaticamente travolto dalla ingiustificata del contratto di fornitura che esclude per definizione ogni esigenza temporanea, appunto in base alla disciplina del lavoro temporaneo.

3. - La Cassazione ha anche espres-

samente riconosciuto l'infondatezza dell'argomento secondo cui l'espressione «contratto a tempo indeterminato» è solo nell'art. 10, co. 2, sicché tale conseguenza non potrebbe derivare anche dal precedente co. 1.

Anche a questo proposito è stata accolta l'impostazione della ricordata nota di A. Vallebona, per cui «il richiamo del co. 1 alla legge 1369/1960 implica di per sé la dichiarazione di un contratto a tempo indeterminato con l'utilizzatore-interponente in caso di fornitura ingiustificata. Mentre l'espressa previsione del co. 2 deriva solo dall'esigenza di regolare appositamente il vizio di forma, distinguendo due ipotesi: se

il vizio di forma riguarda il contratto di fornitura stipulato dall'utilizzatore il contratto di lavoro a tempo indeterminato si costituisce in capo a quest'ultimo consapevole del vizio stesso in quanto stipulante; se il vizio di forma riguarda il contratto di lavoro temporaneo questo si trasforma in contratto a tempo indeterminato con l'impresa fornitrice, essendo l'utilizzatore estraneo a questo vizio. Né si può dimenticare, sul piano sistematico, che Corte cost. 16 febbraio 2006, n. 58 (in questa rivista 2006, 345) ha dichiarato incostituzionale per irragionevolezza e contrarietà al principio di tutela del lavoro l'intervento legislativo (art. 117, co. 1, legge n.

388 del 2000) con cui quest'ultima «trasformazione» era stata sancita a tempo «determinato» invece che «indeterminato».

Per la seconda volta a distanza di trent'anni si è rivelato stringente e fecondo il dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza.

4. - La decisione in esame è particolarmente importante, poiché, *mutatis mutandis*, afferma un principio valido anche per la vigente somministrazione di lavoro a termine.

**Giada Della Rocca**

Ricercatore

Università di Roma «Tor Vergata»

## I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO

EDIZIONE 2011



### MANUALE DI CONSULENZA DEL LAVORO

Di Franco Meroni e Angelo Motta

Completo e ampiamente collaudato nella formula editoriale, il **“Manuale di consulenza del lavoro”** costituisce da molti anni il testo di riferimento per tutti gli **esperti di diritto del lavoro e amministrazione del personale**.

Ogni aspetto del rapporto di lavoro è inquadrato in base alla **rigorosa interpretazione** della normativa e analizzato alla luce della **prassi amministrativa** dei vari enti e delle **pronunce della giurisprudenza**, con particolare attenzione agli **aspetti applicativi e alle soluzioni delle fattispecie concrete** che vengono quotidianamente sottoposte all'attenzione delle aziende e dei loro consulenti.

L'**edizione 2011**, oltre ad essere **aggiornata** con la più significativa giurisprudenza, tiene conto di tutte le novità introdotte di recente dal legislatore e di quelle più strettamente amministrative, in particolare il **Collegato lavoro** e il **decreto Milleproroghe**.

Pagg. 1.216 – € 89,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

[www.librerie.ilssole24ore.com](http://www.librerie.ilssole24ore.com)

GRUPPO 24 ORE