

Contratti a termine ed enti pubblici economici: nessuna deroga alla disciplina generale

di F. Chietera - 10 Dicembre 2023

Con l'ordinanza 29 settembre 2023 n. 27621 la Cassazione ha affrontato la questione della disciplina applicabile ai contratti a termine intercorsi con una società di riscossione e dei conseguenti oneri ricadenti sulla parte datoriale, sia in termini sostanziali che processuali.

In via preliminare, ed in ragione della incessante ed ipertrofica legislazione che ha riguardato i contratti a tempo determinato – da ultimo, con la legge 2 luglio 2023, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 – va evidenziato che il contratto a termine oggetto di contestazione aveva avuto esecuzione nell'anno 2008 (da luglio a dicembre), in vigenza del decreto legislativo 368/2001, come novellato dalla legge 133/2008, di conversione del d.l. 122/2008.

La Corte di Appello di Roma, in riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato la nullità del termine apposto al primo ed unico contratto intercorso tra il dipendente e la società, evidenziando da un lato che il lavoratore non fosse stato coinvolto o avesse svolto attività collegata “all’eccezionale carico di lavoro legato alla gestione degli apparati informatici ed al corretto funzionamento di tutti i programmi necessari all’espletamento delle procedure” (causale prevista nel contratto di assunzione), ed in ogni caso che, nel corso del giudizio, era emersa la circostanza – non contestata – che a fronte di una dichiarazione di esubero di 23 dipendenti a tempo indeterminato, la società avesse proceduto ad assumerne (in sostituzione) lo stesso numero a tempo determinato. Sulla scorta di tali premesse, la Corte di appello aveva quindi dichiarato il diritto del dipendente alla conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e la condanna della società al pagamento di un’indennità omnicomprensiva pari a sei mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

Avverso la decisione della Corte di appello di Roma aveva proposto ricorso per cassazione la società di riscossione, con un unico motivo, riguardante la violazione e/o falsa applicazione delle norme legali e contrattuali in materia di contratti a tempo determinato, e segnatamente dell’art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, come novellato dall’art. 21 del d.l. 25.6.2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 133/2008 n. 133, che aveva introdotto la possibilità di assumere a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo “*anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro*”.

La Corte, in via preliminare, affronta la questione relativa alla natura giuridica della parte datoriale: come correttamente rilevato in sentenza, alla società di riscossione, sottoposta all’indirizzo operativo ed al controllo dell’Agenzia delle Entrate, sin dalla data di sua istituzione, è stata attribuita la veste di ente pubblico economico (art. 1, d.l. 22 ottobre 2016, n. 193, conv. con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225), con la conseguenza che, non essendo

equiparabile ad un'amministrazione dello Stato, non trova nella fattispecie applicazione il divieto di conversione del rapporto a tempo indeterminato di cui all'art. 36, comma 5, d.lgs. 165/2001.

Premessa quindi l'applicabilità, nel caso di specie, della disciplina privatistica in materia di contratti a tempo determinato, la Corte, uniformandosi ad un orientamento consolidato sul punto (Cass., sez. lav., 15 novembre 2017, n. 27010, riguardante lo stesso ente pubblico economico), ribadisce il principio secondo cui, in tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il legislatore ha imposto, con l'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 368/2001, un preciso onere di specificazione delle ragioni giustificatrici di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo del termine finale; ragioni che devono risultare sufficientemente particolareggiate, così da consentirne, in sede di valutazione giudiziale, il relativo controllo di effettività e la rispondenza alle previsioni della direttiva comunitaria 199/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia, la cui disciplina non è limitata al fenomeno del reiterato abuso nei contratti a termine, ma si estende a tutti i lavoratori subordinato con rapporto di lavoro a termine indipendentemente dal numero dei contratti stipulati, rispetto ai quali la clausola di non regresso (8 n. 3) prevede espressamente che l'applicazione della direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori dell'ambito coperto dall'accordo (CGUE 22 novembre 2005, C-144/04, Mangold; CGUE 23 aprile 2009, C-378/07 C-380/07, Angelidaki).

Rispetto alle disposizioni di carattere sovranazionale, la Corte ritiene che la modifica dell'art. 1 del decreto legislativo 368/2001, apportata dalla legge 133/2008, non abbia inciso sull'onere di giustificazione (e prova) delle ragioni che hanno indotto la parte datoriale a preferire la clausola di durata rispetto all'ordinario contratto di lavoro, limitandosi la disposizione in questione ad estendere la possibilità di assumere a termine per ragioni riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, fermo restando l'onere, per la parte datoriale, di specificare, nel contratto di assunzione, le ragioni sulla scorta delle quali è stato apposto un termine al contratto di lavoro, che giustificano l'apposizione di un termine al contratto medesimo, delle quali la stessa deve fornire prova nel corso del processo.

Di qui, secondo la Corte, l'esigenza di una trasparente enunciazione delle ragioni giustificatrici del contratto a termine, per tali motivi non riconducibili a formule di stile, puramente ripetitive degli enunciati legali e contrattuali.

Nel caso scrutinato, la Corte evidenzia come la sentenza della corte di appello aveva accertato la mancata adibizione, in concreto, del lavoratore, al lavoro presso l'ufficio interessato "alla gestione degli apparati informatici ed al corretto funzionamento di tutti i programmi necessari all'espletamento delle procedure", posto a fondamento dell'assunzione a termine; valutazione adeguatamente motivata in sede di merito, ed in linea con l'orientamento di legittimità in materia di contratti a termine, non aggredibile con una censura, in sede di legittimità, riguardante la violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto riguardanti, sotto il profilo formale, le ragioni giustificatrici del termine apposte al contratto, posto che la sentenza della corte capitolina si fondava sulla mancata prova della rispondenza tra la causale addotta nel contratto di lavoro a termine e l'effettiva attività lavorativa svolta dal dipendente, che dalla prima esulava.

Non trattavasi, quindi, di un errore riconducibile alla violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ovvero di un errore sussuntivo compiuto dalla corte di merito in relazione alla riconducibilità del caso scrutinato al quadro regolativo di riferimento, quanto, viceversa, di una questione di mancata prova in ordine alla rispondenza tra le causale apposta al contratto e l'effettiva attività posta in essere dal dipendente, ovvero di una *quaestio facti* accertata dal giudice di merito con una pronuncia adeguatamente motivata sul punto, in quanto tale non rivedibile in sede di legittimità (Cass. civ., sez. VI, ord. 10 febbraio 2023, n. 4185).

Come correttamente rilevato dalla Corte, la censura relativa alla violazione di legge – in presenza di una accertata e motivata carenza probatoria relativa alla mancata adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali era stato assunto a termine – si rileva inammissibile, non potendo la denuncia di violazione di legge in sede di legittimità surrettiziamente trasformare il giudizio di legittimità in un nuovo ed inammissibile (terzo) grado di merito, nel corso del quale riesaminare e valutare il compendio istruttorio relativo al giudizio di merito ed i conseguenti esiti trasfusi nella decisione impugnata, sulla scorta di una diversa lettura offerta dalla parte ricorrente.

L'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge non può infatti condurre ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (Cass., sez. un., 27 dicembre 2019, n. 34476), degradando in una inammissibile rivalutazione dei fatti storici e del compendio probatorio (Cass., sez. un., 17 dicembre 2019, n. 33373), al fine di pervenire ad un diverso apprezzamento dei medesimi (Cass. civ., 19 luglio 2021, n. 20553).

Francesca Chietera, avvocato in Matera

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 29 settembre 2023, n. 27621](#)