

SENTENZA 12985 DEL 21 MAGGIO 2008

REPUBBLICA ITALIANA Ud. 28/02/08
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO R.G.N. 26903/2005
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MATTONE Sergio - Presidente -
Dott. LAMORGESE Antonio - Consigliere -
Dott. AMOROSO Giovanni - Consigliere -
Dott. DI CERBO Vincenzo - Consigliere -
Dott. NOBILE Vittorio - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, rappresentata e difesa dall'avvocato TRIFIRÒ SALVATORE, giusta delega in atti;
- ricorrente -

contro

S.O., I.L., B.B., I.
P., T.D., R.F., C.G.,
Z.R., elettivamente domiciliati in ROMA VIA GIOVANNI BETTOLO
4, presso lo studio;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 725/04 della Corte d'Appello di MILANO, depositata il 26/10/04 R.G.N. 591/04 +3;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 28/02/08 dal Consigliere Dott. Vittorio NOBILE;
udito l'Avvocato FIORILLO per delega TRIFIRÒ;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PATRONE Ignazio, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso per
B., T. e R.; rigetto per Z..

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenze n. 231/2003 (nelle cause riunite promosse da S. O., I.L., I.P. e B.B. contro la s.p.a. Poste Italiane) e n. 284/2003 (nelle cause riunite promosse da T.D., R.F., C.G. e Z.R. contro la stessa società) il Giudice del lavoro del Tribunale di Como respingeva le domande dei lavoratori tese ad ottenere l'accertamento della illegittimità del termine apposto ai loro contratti di lavoro stipulati con la società in forza di clausola di contratto collettivo e l'accertamento del rapporto a

tempo indeterminato fin dall'inizio, con condanna della società alla riammissione in servizio e a pagare le retribuzioni maturate, oltre interessi e rivalutazione.

Avverso le dette sentenze proponevano appelli i lavoratori rispettivamente soccombenti e la società resisteva ai gravami.

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza depositata il 26-10-2004, riunite le cause, in riforma delle sentenze appellate, accertava l'esistenza di contratto di lavoro a tempo indeterminato tra la società e gli attori (rispettivamente per S. dal 14-11-2000, per I.P. dal 26-10-98, per B. dal 6-7-98, per I.L. dal 12-10-2000, per T. dal 1-7-2002, per R. dal 1-6-2001, per Z. dal 3-4-2000, per C. dal 9-11-2001) e condannava la società a riammetterli in servizio e a pagare loro le retribuzioni dalla data di costituzione in mora, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze successive alla mora; condannava infine la società a pagare le spese del doppio grado in favore di ciascun attore.

Per la cassazione della detta sentenza ha proposto ricorso la s.p.a. Poste Italiane con sette motivi.

I lavoratori hanno resistito con controricorso.

La società, infine, ha depositato atto di rinuncia al ricorso nei confronti della S., dello I.L. e della I.

P., notificato alle controparti, nonché verbali di conciliazione in sede sindacale relativi agli stessi ed altresì alla C., depositando, da ultimo anche memoria ex art. 378 c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, nei confronti della S., dello I.

L. e della I.P., rilevato che la società ha depositato atto di rinuncia al ricorso notificato alle dette controparti (nonché verbali di conciliazione in sede sindacale in date 22-3-2006, 13-4-2006 e 4-5-2006), osserva la Corte che il giudizio deve essere dichiarato estinto ai sensi dell'art. 391 cod. proc. civ., ricorrendone tutti i presupposti.

Tenuto conto, inoltre, del contenuto dell'accordo transattivo intervenuto tra le parti e che costituisce il presupposto della rinuncia al ricorso, si ritiene conforme a giustizia compensare integralmente tra la società e le dette parti le spese del giudizio di cassazione.

Per quanto riguarda, poi, la C., dal verbale di conciliazione prodotto risulta che le parti hanno raggiunto un accordo transattivo concernente la controversia de qua, dandosi atto dell'intervenuta amichevole e definitiva conciliazione a tutti gli effetti di legge e dichiarando che - in caso di fasi giudiziali ancora aperte - le stesse saranno definite in coerenza con il presente verbale".

Ad avviso del Collegio il suddetto verbale di conciliazione si palesa idoneo a dimostrare la cessazione della materia del contendere nel giudizio di cassazione ed il conseguente sopravvenuto difetto di interesse delle parti a proseguire il processo; alla cessazione della materia del contendere consegue pertanto la declaratoria di inammissibilità del ricorso in quanto l'interesse ad agire, e quindi anche ad impugnare, deve sussistere non solo nel momento in cui è proposta l'azione o l'impugnazione, ma anche nel momento della decisione, in relazione alla quale, ed in considerazione della domanda originariamente formulata, va valutato l'interesse ad agire (Cass. S.U. 29 novembre 2006 n. 25278).

In definitiva il ricorso nei confronti della C. deve essere dichiarato inammissibile per sopravvenuta carenza di interesse, parimenti compensandosi le spese tra le parti, in considerazione del contenuto dell'accordo transattivo. In tal modo resta da esaminare il ricorso nei confronti del B., della Z., della R. e del T..

Nei confronti del B., in particolare, la società ricorrente, con il secondo motivo denunciando violazione dell'art. 112 c.p.c. e vizio di motivazione, deduce che erroneamente la impugnata sentenza ha accertato l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 6-7-1998, sebbene il B. "non abbia mai impugnato tale contratto, né abbia allegato alcun vizio di legittimità del medesimo, né abbia chiesto l'accertamento della sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato" da tale data.

Il motivo è fondato.

Il contratto del 6-7-98 non era oggetto di domanda né era in contestazione (vedi ricorso di primo grado e relative conclusioni, richiamate dalla ricorrente).

Dalla stessa lettura della sentenza impugnata, poi, (oltre che dalla dettagliata narrativa contenuta nel controricorso) si evince che il B., nelle conclusioni dell'atto di appello (riportate per esteso), aveva chiesto l'accertamento della nullità del termine apposto "ai contratti di lavoro del 1-12-1999 ..." e seguenti, con la declaratoria della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato "a far tempo dal 1-12-1999 (o da quella successiva data che il Giudice accerterà)".

Evidente è, quindi, la violazione dell'art. 112 c.p.c. e del principio della domanda, così come evidente è la contraddizione tra le conclusioni dell'appellante B. (riportate in sentenza) e la decisione relativa allo stesso. Con riferimento al B., pertanto, la sentenza impugnata va cassata, in relazione al secondo motivo di ricorso, e, non essendo, necessari ulteriori accertamenti di fatto, va decisa nel merito.

Il termine, infatti, apposto al primo contratto in contestazione (del

1-12-1999) risulta illegittimo, trattandosi di contratto stipulato per "esigenze eccezionali" ex acc. sind. 25-9-1997 successivamente al 30-4-1998, scadenza ultima indicata dalle parti negli accordi attuativi per "procedere ad assunzioni di personale straordinario con contratto a tempo determinato" in base al citato accordo, al di là della quale, come ha, tra l'altro, affermato anche la impugnata sentenza le assunzioni risultano "prive di strumento derogatorio". Al riguardo, con numerose sentenze questa Corte Suprema (cfr., ex plurimis, Cass. 23 agosto 2006 n. 18378), decidendo su fattispecie sostanzialmente identiche a quella in esame, ha confermato le sentenze dei giudici di merito che hanno dichiarato illegittimo il termine apposto a contratti stipulati, in base alla previsione dell'accordo integrativo del 25 settembre 1997 sopra richiamato (esigenze eccezionali, conseguenti alla fase di ristrutturazione ..), dopo il 30 aprile 1998.

Richiamato quanto già affermato circa la configurabilità, in relazione alla L. n. 56 del 1987, art. 23, di una vera e propria delega in bianco a favore dei sindacati nell'individuazione di nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, e premesso altresì che in forza della sopra citata delega in bianco le parti sindacali hanno individuato, quale nuova ipotesi di contratto a termine, quella di cui al citato accordo integrativo del 25 settembre 1997, la giurisprudenza di questa Corte ha ritenuto corretta l'interpretazione dei giudici di merito che, con riferimento al distinto accordo attuativo sottoscritto in pari data ed al successivo accordo attuativo sottoscritto in data 16 gennaio 1998, ha ritenuto che con tali accordi le parti abbiano convenuto di riconoscere la sussistenza fino al 31 gennaio 1998 (e poi in base al secondo accordo attuativo, fino al 30 aprile 1998), della situazione di cui al citato accordo integrativo, con la conseguenza che, per far fronte alle esigenze derivanti da tale situazione, l'impresa poteva procedere (nei suddetti limiti temporali) ad assunzione di personale straordinario con contratto tempo determinato; da ciò deriva che deve escludersi la legittimità dei contratti a termine stipulati dopo il 30 aprile 1998 in quanto privi di presupposto normativo. Questa Corte ha osservato in particolare che la suddetta interpretazione degli accordi attuativi non viola alcun canone ermeneutico atteso che il significato letterale delle espressioni usate è così evidente e univoco che non necessita di un più diffuso ragionamento al fine della ricostruzione della volontà delle parti; infatti nell'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di diritto comune, nel cui ambito rientrano sicuramente gli accordi sindacali sopra riferiti, si deve fare innanzitutto riferimento al significato letterale delle espressioni usate e, quando esso risulti univoco, è precluso il ricorso a ulteriori

criteri interpretativi, i quali esplicano solo una funzione sussidiaria e complementare nel caso in cui il contenuto del contratto si presti a interpretazioni contrastanti (cfr., ex plurimis, Cass. n. 28 agosto 2003 n. 12245, Cass. 25 agosto 2003 n. 12453).

Inoltre è stato rilevato che tale interpretazione è rispettosa del canone ermeneutico di cui all'art. 1367 cod. civ. a norma del quale, nel dubbio, il contratto o le singole clausole devono interpretarsi nel senso in cui possano avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno; ed infatti la stessa attribuisce un significato agli accordi attuativi de quibus (nel senso che con essi erano stati stabiliti termini successivi di scadenza alla facoltà di assunzione a tempo, termini che non figuravano nel primo accordo sindacale del 25 settembre 1997); diversamente opinando, ritenendo cioè che le parti non avessero inteso introdurre limiti temporali alla deroga, si dovrebbe concludere che gli accordi attuativi, così definiti dalle parti sindacali, erano "senza senso" (così testualmente Cass. n. 14 febbraio 2004 n. 2866).

Infine, questa Corte ha ritenuto corretta, nella ricostruzione della volontà delle parti come operata dai giudici di merito, l'irrilevanza attribuita all'accordo del 18 gennaio 2001 in quanto stipulato dopo oltre due anni dalla scadenza dell'ultima proroga, e cioè quando il diritto del soggetto si era già perfezionato; ed infatti, ammesso che le parti abbiano espresso l'intento di interpretare autenticamente gli accordi precedenti, con effetti comunque di sanatoria delle assunzioni a termine effettuate senza la copertura dell'accordo 25 settembre 1997 (scaduto in forza degli accordi attuativi), la suddetta conclusione è comunque conforme alla regola iuris dell'indisponibilità dei diritti dei lavoratori già perfezionatisi, dovendosi escludere che le parti stipulanti avessero il potere, anche mediante lo strumento dell'interpretazione autentica (previsto solo per lo speciale settore del lavoro pubblico, secondo la disciplina nel D.Lgs. n. 165 del 2001), di autorizzare retroattivamente la stipulazione di contratti a termine non più legittimi per effetto della durata in precedenza stabilita (vedi, per tutte, Cass. 12 marzo 2004 n. 5141).

In base a tale orientamento ed al valore dei relativi precedenti, pur riguardanti la interpretazione di norme collettive (cfr. Cass. 29-7-2005 n. 15969, Cass. 21-3-2007 n. 6703), accertata la nullità del termine apposto al primo contratto in contestazione del B., va dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1-12-1999 e la società va condannata alla riammissione in servizio del B. e al pagamento, in favore dello stesso, delle retribuzioni dalla data di costituzione in mora della società, oltre interessi e rivalutazione dalle singole

scadenze successive alla mora, così come disposto nell'impugnata sentenza, la quale, sul punto, resiste alle censure di parte ricorrente contenute nel sesto e settimo motivo (rivolto nei confronti di tutti i controricorrenti ed anche del B.).

Al riguardo va, infatti, osservato, da un lato, che in sede di condanna generica, con decorrenza dalla messa in mora (come quella emessa nell'impugnata sentenza), non è necessaria la indicazione specifica della data della costituzione in mora, e dall'altro che, sull'aliunde perceptum, come pure ha rilevato la Corte di merito, la società nulla ha provato, e neppure ha specificamente allegato (sul punto v. da ultimo Cass. 10-8-2007 n. 17606, Cass. 20-6-2006 n. 14131), incentrando, peraltro, la odierna censura soltanto sul mancato accoglimento di richieste meramente esplorative.

Per quanto riguarda, poi, le spese di lite la società va altresì condannata al rimborso, in favore del B., delle spese dei gradi di merito, come liquidate nell'impugnata sentenza, mentre ricorrono giusti motivi, in considerazione dell'errore in cui è incorsa la Corte territoriale, per compensare le spese di legittimità tra la società e lo stesso B..

Passando all'esame del ricorso nei confronti della Z., la considerazione dell'impugnata sentenza, sopra già ricordata, circa la scadenza ultima del 30-4-1998, fissata dagli accordi attuativi dell'acc. sind. del 25-9-97, e la affermazione che le assunzioni successive a tale scadenza (ed anteriori al c.c.n.l. del 2001) sono "prive di strumento derogatorio" risultano, come sopra, idonee a sostenere da sola la impugnata decisione, relativamente alla illegittimità del contratto de quo del 3-4-2000, la quale resiste alla censura della società ricorrente (contenuta nel quarto motivo), rivolta, in sostanza, alla affermazione della natura meramente ricognitiva degli accordi citati.

Risulta, quindi, superfluo - cfr.: Cass. 21-6-2004 n. 11505, Cass. 6-6-2003 n. 9131, Cass. sez. 1^a 18-5-2005 n. 10420 - l'esame del primo e del terzo motivo, con i quali, in sostanza, la ricorrente deduce la contraddittorietà e la infondatezza della ulteriore considerazione della Corte di merito circa la necessità per le parti collettive - in sede di determinazione delle ipotesi L. n. 56 del 1987, ex art. 23 - della previsione di "un limite temporale", insito nel sistema, L. n. 230 del 1962, ex art. 1).

Il sesto ed il settimo motivo risultano, poi, infondati anche nei confronti della Z., per le stesse considerazioni sopra svolte con riferimento al B..

Il ricorso va pertanto respinto nei confronti della Z. e le spese tra quest'ultima e la società vanno compensate, ricorrendo giusti motivi in considerazione della parziale novità delle questioni.

Passando all'esame del ricorso nei confronti della R., la società ricorrente, in particolare, con la censura contenuta nel terzo motivo, deduce un "analogo vizio di contraddittorietà della motivazione e di erronea applicazione della normativa legale (L. n. 56 del 1987, art. 23", nonché di violazione del principio della "delega in bianco", laddove la sentenza impugnata, con riferimento all'ipotesi pattizia di cui all'art. 25 c.c.n.l. 2001, ha ritenuto la illegittimità della stessa, affermando che "la predetta causale" sarebbe invalida "in difetto dell'indicazione di un termine", traducendosi "di fatto nell'indeterminata sospensione dell'intero regime ordinario delle assunzioni da effettuarsi da questa sola società, e quindi nel capovolgimento del rapporto tra regola ed eccezione", con conseguente nullità del termine apposto al contratto 1-6-2001/30-9-2001 (anteriore all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368 del 2001).

La censura è fondata.

Questa Corte Suprema (cfr. Cass. 26 settembre 2007 n. 20162) decidendo su una fattispecie analoga, ha cassato la sentenza del giudice di merito che ha dichiarato illegittimo il termine apposto ad un contratto stipulato in base alla previsione della norma contrattuale sopra citata.

Questa Corte ha osservato, in linea generale, che la L. 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23, nel demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie tassativamente previste dalla L. 18 aprile 1962 n. 230, art. 1 e successive modifiche nonché dal D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, art. 8 bis convertito con modificazioni dalla L. 15 marzo 1983, n. 79 - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria delega in bianco a favore dei sindacati, i quali, pertanto, non sono vincolati all'individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge (principio ribadito dalle Sezioni Unite di questa Suprema Corte con sentenza 2 marzo 2006 n. 4588), e che in forza della sopra citata delega in bianco le parti sindacali hanno individuato, quale ipotesi legittimante la stipulazione di contratti a termine, quella di cui al citato art. 25, comma 2, del c.c.n.l. 11 gennaio 2001.

In particolare, quale conseguenza della suddetta delega in bianco conferita dal citato art. 23, questa Corte ha precisato, richiamando molteplici precedenti decisioni (cfr., ad esempio, Cass. 20 aprile 2004 n. 9245) che i sindacati, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere oggettivo ed anche - alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente "soggettivo", costituendo

l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato idonea garanzia per i lavoratori e per un'efficace salvaguardia dei loro diritti (v. Cass. S.U. 2-3-.2006 n. 4588, Cass. 26-9-2007 n. 20162).

La impugnata sentenza, ritenendo invalida la causale de qua per la semplice mancanza della "indicazione di un termine" nella previsione collettiva, in sostanza ha disatteso tali principi.

La tesi, infatti, affermata dalla Corte di merito si muove pur sempre nella (erronea) prospettiva che il legislatore non avrebbe conferito una delega in bianco ai soggetti collettivi, imponendo al potere di autonomia i limiti ricavabili dal sistema di cui alla L. n. 230 del 1962 (v. Cass. 20162/2007 cit.).

Con riferimento, quindi, alla R., in accoglimento del ricorso, la impugnata sentenza va cassata, con rinvio alla Corte di Appello di Milano in diversa composizione, la quale, in relazione al contratto de quo, provvedere attenendosi ai principi sopra richiamati, disponendo anche sulle spese di legittimità.

A questo punto resta da esaminare il ricorso nei confronti del T. ed in specie il quinto motivo che (oltre al sesto e al settimo) lo riguarda, in quanto riferito alle "assunzioni avvenute in vigenza del D.Lgs. n. 368 del 2001" (il contratto de quo riguarda il periodo 1-7-2002/30-9-2002).

Sul punto la Corte di merito, in primo luogo, ha affermato la nullità del termine apposto al contratto in esame, osservando, in sostanza, che, pur permanendo gli effetti della clausola di cui all'art. 25 del c.c.n.l. del 2001 (fino alla scadenza dello stesso), ai sensi della disciplina transitoria di cui al D.Lgs. n. 368 cit., art. 11, comma 2, nella fattispecie "non possono ritenersi integrate le ragioni (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) di cui al D.Lgs. n. 368, art. 1, nel caso in cui si faccia valere, una causale così ampia, come quella della ristrutturazione, a tempo indeterminato".

In secondo luogo, da tale nullità parziale la Corte territoriale ha fatto discendere, "dal sistema", la regola "per la quale in caso di apposizione del termine non consentita il contratto sia a tempo indeterminato".

Orbene la società ricorrente, non ha censurato in alcun modo il primo capo della decisione, né con riguardo alla interpretazione ed applicazione della citata norma transitoria, né in ordine alla riconosciuta insussistenza nella fattispecie delle ragioni giustificative previste dalla nuova normativa di legge, né, in definitiva, in relazione alla affermata illegittimità del termine de quo.

La ricorrente, infatti, con riferimento alle assunzioni successive al D.Lgs. n. 368 cit., con il quinto motivo si è limitata espressamente

a censurare la impugnata decisione "relativamente alle pretese conseguenze della illegittimità del termine", in definitiva senza avanzare alcuna doglianza avverso la affermazione di tale illegittimità.

Essendo, quindi, in discussione in questa sede soltanto le "pretese conseguenze della illegittimità del termine", rileva la Corte che la società ricorrente, sul punto, con il detto quinto motivo, denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 12 disp. gen., art. 1419 c.c. D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, e art. 115 c.p.c., nonché vizi di motivazione.

In particolare la ricorrente deduce che la impugnata sentenza, pur avendo rilevato "la mancanza nel d.lgs. medesimo di una regola del tipo di quella fondamentale ... contenuta nella L. n. 230" ("Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate .."), "che sanciva la conversione in rapporto a tempo indeterminato del rapporto a termine sorto in assenza dei presupposti legali", e pur avendo ammesso che il legislatore ha espressamente previsto tale conversione per la violazione di altre norme dello stesso d.lgs., ma non per quella riguardante il precetto sostanziale di cui all'art. 1, ha erroneamente ritenuto che "tale conseguenza sanzionatoria permarrebbe" anche nel vigore del D.Lgs. n. 368 del 2001", in contrasto con il principio generale secondo cui ubi lex voluit dixit. In tal modo, secondo la ricorrente, la Corte di merito, considerando la incongruenza di una applicazione "alla lettera" dell'art. 1 del D.Lgs. citato che "comporterebbe una sanzione "a danno del soggetto tutelato"", si sarebbe sostituita al legislatore, il quale soltanto "può ritenere - per insindacabili ragioni di opportunità - di escludere una sanzione ritenuta eccessivamente gravosa per il datore di lavoro", potendo, peraltro, la "ritenuta irragionevolezza della scelta legislativa essere risolta unicamente da una pronuncia additiva della Corte costituzionale, non certo da una interpretazione additiva del Giudice ordinario".

Analogamente, secondo la ricorrente, la Corte di merito avrebbe considerato la pretesa violazione della "clausola di non regresso" dell'accordo allegato alla direttiva europea, laddove "tale asserita violazione, traducendosi in un eccesso di delega, dovrebbe essere giudicata dal Giudice delle leggi", senza contare che la detta clausola è espressamente limitata all'"ambito coperto dall'accordo stesso", e non anche ai profili di tutela non espressamente considerati dallo stesso accordo e dalla direttiva.

Da ultimo, la ricorrente deduce che la sentenza impugnata "ha applicato analogicamente il D.Lgs. n. 368 del 2001, artt. 4 e 5 al caso di nullità del termine per violazione dell'art. 1 del citato decreto". Ciò, secondo la ricorrente, "configura un error in

iudicando, poichè a) l'analogia è preclusa dall'esistenza di una norma giuridica direttamente applicabile alla fattispecie e b) le norme in questione non sono applicabili per analogia, costituendo deroga al principio generale espresso dall'art. 1419 cod. civ."

Le censure risultano infondate.

Pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza di ragioni giustificatrici o la nullità della clausola che le individui, legittimamente e correttamente la Corte di merito ha ricavato la sanzione dal "sistema", nel suo complesso, e dai principi generali, in tal modo non ricorrendo ad una analogia legis e neppure sostituendosi al legislatore o al Giudice delle leggi, bensì semplicemente interpretando la norma nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria (della quale è attuazione) e nel sistema generale (dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato) tracciato dalla stessa Corte costituzionale.

Osserva innanzitutto il Collegio che il D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1 (di attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato), anche anteriormente alla esplicita introduzione del comma "premessso" dalla recente L. 24 dicembre 2007, n. 247, art. 39 ("Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato"), ha senz'altro confermato il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo, pur sempre, la apposizione del termine una ipotesi derogatoria, rispetto al detto principio (pur nel sistema del tutto nuovo della previsione di una clausola generale legittimante la apposizione del termine per "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", che ha sostituito il pregresso sistema delle ipotesi tassative di cui alla L. n. 230 del 1962, nonchè quello della "delega" alla contrattazione collettiva di cui alla L. n. 56 del 1987, art. 23).

In tal senso (su cui v. già gli obiter dicta di questa Corte in Cass. 21-5-2002 n. 7468, Cass. 26-7-2004 n. 14011) depongono numerosi argomenti.

In primo luogo l'elemento letterale già indica il carattere derogatorio rispetto alla regola (originariamente sottintesa ed ora anche esplicitata), disponendo espressamente che "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato" soltanto "a fronte" delle citate ragioni giustificative, laddove in assenza delle stesse ovviamente non è dalla legge consentita tale apposizione, la quale, peraltro, (fatti salvi i rapporti puramente occasionali di durata non superiore a dodici giorni) deve risultare "da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni" dette. La apposizione del termine è quindi espressamente subordinata alla sussistenza di presupposti sostanziali e formali e

tanto induce a ritenere confermato il suddetto carattere (prima ancora della chiara "premessa" introdotta dalla L. n. 247 del 2007). Nello stesso senso depono anche l'esame dei lavori preparatori, atteso che il riferimento alla perdita del carattere di eccezionalità, contenuto nella relazione inviata alle Commissioni parlamentari (L. n. 422 del 2000, ex art. 1, comma 3) venne soppresso nella relazione definitiva, formulata dopo che entrambe le Commissioni avevano richiesto che venisse modificata pur avendo sollevato rilievi marginali sulle singole disposizioni, e considerato che nella relazione definitiva si legge invece che i contratti a tempo indeterminato continueranno ad essere la "forma comune" dei rapporti di lavoro.

Alla stessa conclusione conduce, poi, la interpretazione cd. comunitaria (che nella specie ha anche valenza costituzionale ex art. 76 Cost., in quanto la delega al Governo è limitata, L. n. 422 del 2000, ex art. 1, alle norme occorrenti per dare attuazione alla direttiva), atteso che dai "considerando" della direttiva citata e dall'accordo quadro allegato (Preambolo, Considerazioni generali e Clausole) risulta che:

"la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, al fine di raggiungere un equilibrio migliore tra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori; ...

Le parti dell'accordo quadro riconoscono che, da un lato, i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, poichè contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e al miglioramento delle loro prestazioni, ma che, dall'altro, i contratti di lavoro a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, alle necessità sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori;

l'accordo quadro stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, stabilendo, in particolare, un regime di carattere generale volto a garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato proteggendoli dalle discriminazioni, nonchè a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, rimettendo agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di applicazione dei detti principi e disposizioni, al fine di tenere conto delle realtà di situazioni specifiche nazionali, settoriali e stagionali;" (in tali sensi v. sentenza CGCE 4-7-2006, "Adeneler" in causa C-212/04). Pertanto, pur essendo stabilito "in particolare" un regime con

riferimento alla parità di trattamento e alla prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di successivi rapporti a tempo determinato, non può negarsi che, comunque, "in generale", l'accordo quadro, nello stabilire "i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato", si riferisce a (tutti) "i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato" (vedi "considerando" n. 14) e, nel fissare il principio della "forma comune" del contratto a tempo indeterminato, si riferisce a (tutti) i "rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori" (vedi Preambolo).

In tal senso, quindi, non può condividersi la tesi, sostenuta da una parte della dottrina che, in base ad una lettura incompleta della direttiva e della sentenza da ultimo citata (nonchè della precedente sentenza "Mangold", del 22-11-2005, in causa C-144/04), in sostanza, ritiene che il primo ed unico contratto a tempo determinato, di per sè, sia estraneo all'oggetto della direttiva.

Del resto non pare che possa in qualche modo dubitarsi che, mentre la clausola n. 5 riguarda espressamente le "misure di prevenzione degli abusi" "derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", le altre clausole dell'accordo quadro (n. 1 Obiettivo, n. 2 Campo d'applicazione, n. 3 Definizioni, n. 4 Principio di non discriminazione, n. 6 Informazione e possibilità di impiego, n. 7 Informazione e consultazione, n. 8 Disposizioni di attuazione) riguardano chiaramente tutti i "lavoratori a tempo determinato".

Tale conclusione, poi, non è in contrasto con la recente pronuncia della Corte costituzionale n. 44 del 2008, che ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 10, commi 9 e 10, nonché del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 11, comma 1, nella parte in cui abroga la L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 2, e la illegittimità costituzionale dell'art. 11, comma 2, dello stesso d.lgs. nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento alla L. n. 56 del 1987 citata, art. 23, comma 2, (in sostanza subordinando il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica dei lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali, a due condizioni prima inesistenti: la previsione di tale diritto da parte della contrattazione collettiva nazionale applicabile, e il mancato decorso di un anno dalla cessazione del precedente rapporto).

La Corte ha, infatti, esaminato soltanto la specifica questione rimessa dal Tribunale di Rossano ed ha semplicemente ritenuto che (con chiaro riferimento alla clausola n. 5 della direttiva) l'abrogazione - ad opera delle norme censurate - della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 2 non rientrasse né nell'area di operatività della direttiva comunitaria, definita dalla Corte di giustizia con la

sentenza "Mangold" sopra richiamata, né nel perimetro tracciato dal legislatore delegante.

Tanto rilevato in generale, va, però, innanzitutto, precisato che l'accordo quadro (recepito dalla direttiva) non stabilisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere una eventuale trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come esso, peraltro, nemmeno stabilisce le condizioni precise alle quali si può fare uso di questi ultimi (essendo soltanto previsto che il termine sia "determinato da condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico" - v. clausola n. 3 -): tuttavia esso impone agli Stati membri di adottare almeno una delle misure elencate nella clausola 5, n. 1, lett. da a) a c), che sono dirette a prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva di contratti o rapporti a tempo determinato successivi, pur restando fermo che gli Stati membri sono tenuti, in generale, nell'ambito della libertà che viene loro lasciata dall'art. 249, comma 3 Trattato CE, a scegliere le forme e i mezzi più idonei al fine di garantire l'efficacia pratica delle direttive (v. sentenza "Adeneler" citata). Peraltro la clausola 8 dello stesso accordo quadro dispone che: "1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo.

2. Il presente accordo non pregiudica ulteriori disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento e di opportunità uomo-donna.

3. L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso".

Riguardo, poi, a tale clausola cd. "di non regresso" e al previsto "ambito", la sentenza "Mangold" citata, precisa che una riforma peggiorativa "della protezione offerta ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo".

Orbene, in tale quadro "comunitario"- relativamente al lavoro privato (per il lavoro pubblico, che qui non interessa, vedi la diversa disciplina di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36, C. Cost. n. 89/2003, nonché le sentenze della CGCE "Adeneler" citata e, in specie, "Vassallo" del 7-9-2006, in causa C- 180/04, "Marrosu e Sardino" in pari data, in causa C-53/04) - il D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1 non prevede esplicitamente una sanzione per l'ipotesi della mancanza delle prescritte ragioni giustificative, anche se:

a) già nella sua formulazione, per evidente argomentazione a contrario, indica chiaramente che, in tale ipotesi, ciò che non è

consentito dalla legge, con norma di inequivocabile carattere imperativo, è espressamente la "apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato";

b) nel comma successivo, dispone esplicitamente che "l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1".

Invero la norma non può che essere letta nel suo insieme, nel sistema previsto dall'ordinamento e nel quadro di una interpretazione costituzionalmente orientata.

In primo luogo, osserva il Collegio che, se la ratio della previsione della specificazione delle dette ragioni con forma scritta ad substantiam, è quella di garantire la certezza della natura del contratto, responsabilizzando il consenso del lavoratore, e di consentire al giudice il controllo effettivo del contenuto del contratto stesso, verificando, attraverso la applicazione della clausola generale, la conformità tra gli interessi programmati dalle parti e gli interessi riconosciuti meritevoli di tutela attraverso la regolamentazione del contratto medesimo, ne consegue logicamente che, nella sostanza, le sanzioni non possono non essere accomunate dalla detta ratio, tanto nel caso in cui il termine non risulti da atto scritto, quanto nel caso in cui manchi la indicazione di una sufficiente ragione giustificativa.

In tale prospettiva, quindi, anche l'argomento "ubi lex voluit dixit" non può avere un peso decisivo, tanto più se si considera che nel nostro ordinamento il meccanismo della nullità parziale è attuato oggettivamente in funzione del principio della conservazione del rapporto contrattuale, la quale, in sostanza, in generale, costituisce la regola - principio che assume, altresì, una particolare rilevanza nel diritto del lavoro -.

Al riguardo vanno ricordati i principi più volte affermati da questa Corte, da un lato, circa il carattere eccezionale della nullità totale (v. fra le altre Cass. 16-11-1996 n. 10050, Cass. 13-11-1997 n. 11248), dall'altro, circa la portata della norma di cui al secondo comma dell'art. 1419 c.c..

In particolare è stato affermato che ai fini dell'operatività della disposizione di cui all'art. 1419 cod. civ., comma 2 il quale contempla la sostituzione delle clausole nulle di un contratto contrastanti con norme inderogabili, con la normativa legale, non si richiede che le disposizioni inderogabili dispongano espressamente la sostituzione, in quanto "la locuzione codicistica ("sono sostituite di diritto") va interpretata non nel senso dell'esigenza di una previsione espressa della sostituzione, ma in quello dell'automaticità della stessa, trattandosi di elementi necessari del contratto o di aspetti tipici del rapporto, cui la legge ha

apprestato una propria inderogabile disciplina" (v. Cass. sez. 3[^] 21-8-1997 n. 7822, vedi anche Cass. sez. 3[^] 22-5-2001 n. 6956, Cass. 5-12-2003 n. 18654, contra cfr. Cass. sez. 2[^] 28-6-2000 n. 8794, Cass. sez. 3[^] 22-3-2005 n. 6170).

Tale indirizzo risulta coerente anche sul piano sistematico (trascurato dalla tesi contraria), in rapporto al principio generale fissato dall'art. 1339 c.c. che ha una portata generale nel quadro della (etero)integrazione della regolamentazione contrattuale.

Peraltro questa Corte ha altresì costantemente affermato che la disposizione dell'art. 1419 c.c., comma 2 "impedisce che al risultato dell'invalidità dell'intero contratto possa pervenirsi in considerazione della sussistenza di un vizio del consenso cagionato da errore di diritto essenziale, avente ad oggetto la clausola nulla in rapporto alla norma imperativa destinata a sostituirla, poichè l'essentialità di tale clausola rimane esclusa dalla stessa prevista sua sostituzione con una regola posta a tutela di interessi collettivi di preminente interesse pubblico" (v. fra le altre Cass. 23-1-1999 n. 645, Cass. sez. 3[^] 29-9-2005 n. 19156).

In particolare, poi, Cass. 13-5-1983 n. 3293 (pur con riferimento al pregresso regime di cui alla L. n. 230 del 1962) ha altresì precisato che "tale principio trova applicazione anche nel caso di apposizione del termine finale ad un contratto di lavoro subordinato, fuori dalle ipotesi espressamente previste dalla legge, che non può mai essere considerata come una causa sine qua non della stipulazione, ma costituisce un patto che ... è riconducibile al novero degli accidentalia negotii".

Tale riconducibilità deve ancor più affermarsi nel nuovo regime, in considerazione della chiara lettera della norma ("È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni ...", "L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta ...") nonchè del carattere imperativo della stessa, nell'ampio senso sopra evidenziato, per cui deve ritenersi che, anche nella nuova norma (e pure anteriormente alla recente L. n. 247 del 2007), in definitiva, il termine resta elemento accidentale, con la conseguenza che, parimenti, la nullità della relativa clausola non si estende all'intero contratto.

Nella specie, però, oltre a tali argomenti, rilevano, soprattutto, le considerazioni proprie della inderogabilità tipica delle norme poste a tutela dei lavoratori, nel chiaro solco tracciato dalla sentenza della Corte costituzionale n. 210 del 1992 (confermata, nella sostanza, dalla successiva sentenza n. 283 del 2005), in ragione del quale, in sostanza, non può che disattendersi la interpretazione, del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, in combinato disposto con l'art. 1419 c.c. nel senso proposto dalla ricorrente. La Corte costituzionale, infatti, (pur con riferimento alla

fattispecie del contratto di lavoro a tempo parziale) ha chiaramente affermato, in generale, che:

"L'art. 1419 c.c., comma 1 ... non è applicabile rispetto al contratto di lavoro, allorchando la nullità della clausola derivi dalla contrarietà di essa a norme imperative poste a tutela del lavoratore, così come, più in generale, la disciplina degli effetti della contrarietà del contratto a norme imperative trova in questo campo (come anche in altri) significativi adattamenti, volti appunto ad evitare la conseguenza della nullità del contratto. Ciò in ragione del fatto che, se la norma imperativa è posta a protezione di uno dei contraenti, nella presunzione che il testo contrattuale gli sia imposto dall'altro contraente, la nullità integrale del contratto nuocerebbe, anziché giovare, al contraente che il legislatore intende proteggere. Così non si dubita che non si estende all'intero contratto la nullità, per motivi di forma o di contenuto, del patto di prova (art. 2096 cod. civ.) o del patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.), oppure del patto con cui venga attribuito al datore di lavoro un potere illimitato e incondizionato di variare unilateralmente le mansioni o il luogo di lavoro (art. 2103 c.c., comma 2), ovvero della clausola oppositiva di un termine alla durata del contratto di lavoro (L. 18 aprile 1962 n. 230), ovvero della clausola che preveda la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di matrimonio (L. 9 gennaio 1963, n. 7, art. 1), e così via. Ed il medesimo assetto si registra anche rispetto a pattuizioni che incidono sullo stesso schema causale del contratto: così è per l'apprendistato ... e per il contratto di formazione lavoro ..., posto che la nullità delle relative pattuizioni - per motivi di forma o procedurali ovvero per difetto delle condizioni sostanziali di ammissibilità di tali figure contrattuali - non è comunque idonea a travolgere integralmente il contratto, ma ne determina la cd. conversione in un "normale" contratto di lavoro (o meglio, la qualificazione del rapporto come normale rapporto di lavoro, in ragione della inefficacia della pattuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale) senza che vi sia spazio per l'indagine - oggettiva o soggettiva - circa la comune volontà del contraenti in ordine a tale esito.

Tutto ciò, del resto, rappresenta una naturale e generale conseguenza del fatto che, nel campo del diritto del lavoro - in ragione della disuguaglianza di fatto delle parti del contratto, dell'immanenza della persona del lavoratore nel contenuto del rapporto e, infine, dell'incidenza che la disciplina di quest'ultimo ha rispetto ad interessi sociali e collettivi - le norme imperative non assolvono solo al ruolo di condizioni di efficacia giuridica della volontà negoziale, ma, insieme alle norme collettive, regolano direttamente il rapporto, in misura certamente prevalente rispetto

all'autonomia individuale, cosicché il rapporto di lavoro, che pur trae vita dal contratto, è invece regolato soprattutto da fonti eteronome, indipendentemente dalla comune volontà dei contraenti ed anche contro di essa. Non hanno quindi modo di trovare applicazione, in questo campo, quei limiti alla operatività del principio di conservazione del rapporto che sono strettamente collegati all'identificazione nel contratto della fonte primaria del regolamento negoziale, come si verifica nell'ambito della disciplina comune dei contratti.

E la violazione del modello di contratto e di rapporto imposto all'autonomia individuale da luogo, di regola, alla conformazione reale del rapporto concreto al modello prescritto - per via di sostituzione o integrazione della disciplina pattuita con quella legale ovvero per via del disconoscimento di effetti alla sola disposizione contrattuale illegittima - e non già alla riduzione del rapporto reale ad una condizione di totale o parziale irrilevanza giuridica. L'art. 2126 cod. civ., del resto - come risulta dall'esame della giurisprudenza - ha sempre trovato applicazione rispetto ad ipotesi in cui la nullità del contratto derivava dalla contrarietà a norme imperative riguardanti il fatto stesso della costituzione e dell'esistenza del rapporto (ad esempio, ipotesi in cui l'esercizio di una determinata attività lavorativa era condizionata all'iscrizione in un albo o elenco o al possesso di una determinata autorizzazione; ipotesi in cui l'instaurazione del rapporto era vietata da una norma di legge, come si verifica per le assunzioni senza concorso ove tale procedimento sia prescritto dalla legge a pena di nullità; ipotesi di lavoro prestato da minori di età inferiore a 14 anni; e così via) e non anche ad ipotesi di difformità tra la disciplina del rapporto pattuita dalle parti rispetto a quella dettata dalla legge o dalla contrattazione collettiva. "Tali considerazioni, per la loro natura e portata generale, nel quadro della (etero)integrazione della regolamentazione del contratto di lavoro subordinato descritta, si attagliano perfettamente anche al nuovo regime stabilito dal D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, senza che rilevi in alcun modo (anche per le ragioni di ordine sistematico sopra esposte) la mancanza di una norma sanzionatoria espressa, come quella pregressa di cui alla L. n. 230 del 1962, art. 1, comma 1.

Del resto alle dette considerazioni la dottrina contraria, in sostanza, oppone soltanto la tesi secondo cui il primo isolato contratto a termine esulerebbe dall'oggetto della direttiva e sarebbe altresì al di fuori della tutela minimale del lavoratore e della connessa efficacia sostitutiva automatica.

Al riguardo, mentre circa la inattendibilità del primo rilievo si è già detto, osserva il Collegio che la nuova norma di cui al D.Lgs.

n. 368 del 2001 (art. 1 così come, del resto, pure la clausola n. 3 della direttiva) riguarda tutti i contratti a termine e quindi anche il primo ed unico contratto che preveda la apposizione di un termine. Né, in mancanza di qualsiasi supporto normativo, può fondatamente sostenersi una sorta di carattere imperativo differenziato della norma stessa, tale che, solo per il detto primo e unico contratto, possa escludersi il descritto effetto sostitutivo automatico. Del resto, la lettera e la ratio della norma, sopra evidenziate, depongono chiaramente in senso contrario.

Il ricorso nei confronti del T. va, pertanto, respinto (respingendosi, peraltro, oltre al quinto motivo, anche il sesto e il settimo per le stesse motivazioni sopra svolte riguardo al B.).

Ricorrono, infine, giusti motivi, per la novità della questione, per compensare le spese tra quest'ultimo e la società.

P.Q.M.

La Corte dichiara estinto il giudizio tra la società e la S., lo I.L. e la I.P. e compensa le spese tra le dette parti; dichiara inammissibile il ricorso nei confronti della C., compensando le spese fra quest'ultima e la società; accoglie il secondo motivo di ricorso, proposto nei confronti del B., cassa l'impugnata sentenza in relazione allo stesso e, decidendo nel merito, dichiara la esistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1-12-1999 e condanna la società a riammetterlo in servizio e a pagargli le retribuzioni dalla data di costituzione in mora della società, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze successive alla mora nonché a rifondergli le spese dei gradi di merito, come liquidate nella impugnata sentenza, compensando le spese del giudizio di legittimità; rigetta il ricorso nei confronti della Z. e compensa le spese tra quest'ultima e la società; accoglie il ricorso nei confronti della R., cassa la impugnata sentenza in relazione alla stessa e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Milano in diversa composizione; rigetta il ricorso nei confronti del T. e compensa le spese tra quest'ultimo e la società.

Così deciso in Roma, il 9 aprile 2008.

Depositato in Cancelleria il 21 maggio 2008