

Cassazione. Massimo di dodici mensilità Penale limitata quando l'interinale viene trasformato

Giampiero Falasca

Secondo la Corte di cassazione il tetto massimo di risarcimento introdotto dal collegato lavoro (legge 183/2010) nei casi di conversione del contratto a termine, si applica anche al lavoro interinale (e quindi alla somministrazione di manodopera).

Questa la conclusione cui giunge la sentenza numero 1148 del 17 gennaio 2013, con la quale la Suprema corte, per la prima volta dopo l'approvazione della legge 183/2010, ha preso posizione su questo tema, molto discusso dalla giurisprudenza di merito. Il problema, come spesso accade nelle controversie sul lavoro, nasce da una formulazione imprecisa della legge. Secondo l'articolo 32, comma 5 del collegato lavoro, quando il giudice dispone la conversione di un contratto a termine, il datore deve pagare un risarcimento del danno di importo variabile tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La norma usa un'espressione molto ampia e imprecisa («conversione del contratto a tempo determinato»), di cui non si comprende bene l'estensione. Alcune sentenze di merito hanno ritenuto applicabile il tetto anche ai casi di somministrazione di manodopera il tetto delle 12 mensilità; non sono mancati, tuttavia, indirizzi giurisprudenziali di segno contrario (come per esempio quello della Corte d'Appello di Venezia).

La Cassazione risolve la disputa, pur occupandosi nel caso specifico di lavoro interinale, cioè di quella fattispecie che, prima della legge Biagi, regolava il fenomeno della somministrazione di lavoro. Secondo la Corte, il tetto delle 12 mensilità si deve applicare ogni volta che si verificano due condizioni: esiste un contratto avente una

durata determinata, e si verifica un fenomeno di conversione del rapporto di lavoro. La prima condizione, secondo la sentenza, ricorre anche quando viene stipulato un contratto di lavoro interinale, in quanto lo stesso viene definito dalla legge come contratto a termine (al pari del contratto di somministrazione a termine, aggiungiamo noi, che da questo punto di vista è rimasto identico). La seconda condizione, secondo la sentenza, si verifica quando il contratto di lavoro interinale viene annullato dal giudice: addirittura, osserva la Suprema corte, in questa circostanza si verifica una doppia conversione, perché il contratto diventa a tempo indeterminato e cambia il datore di lavoro (l'utilizzatore, al posto dell'agenzia per il lavoro).

La Corte precisa che la questione non cambia se il vizio che determina la conversione del rapporto non è presente nel contratto di lavoro che stipula il dipendente, ma riguarda il contratto commerciale di fornitura di manodopera che firmano l'impresa utilizzatrice e il somministratore. Anche in questa ipotesi, infatti, si verificano entrambi i presupposti previsti dal collegato.

Questa decisione avrà un impatto rilevante su tutti i giudizi pendenti in materia di lavoro interinale e somministrazione di manodopera, in quanto la regola che fissa il tetto massimo del risarcimento ha efficacia immediata su tutte le cause non ancora passate in giudicato. I giudici, in caso di conversione del contratto di somministrazione, dovranno ora limitare il risarcimento entro le 12 mensilità; per i giudizi pendenti in appello, potranno essere ridotte le somme riconosciute dalla sentenza di primo grado, nei casi in cui sia stato superato il tetto massimo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La sentenza

01 | LA NORMA

La legge 183/2010 prevede che in caso di conversione di un contratto a termine in rapporto indeterminato, il datore di lavoro deve pagare un risarcimento compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

02 | LA DECISIONE

La Cassazione ha stabilito che il limite al risarcimento si applica anche nel caso in cui la trasformazione riguarda contratti di lavoro interinale o di somministrazione. La decisione ha effetto anche su tutti i giudizi pendenti

