

## Contratti a termine: l'indennità risarcitoria e i dubbi di costituzionalità

di Alessandro Corvino

*L'indennità onnicomprensiva e i dubbi di legittimità sollevati dalla Cassazione*

A pochi mesi dalla entrata in vigore del “Collegato lavoro”, una delle norme di maggiore impatto nelle aule dei tribunali è quella relativa alle conseguenze della illegittima apposizione del termine al contratto di lavoro stabilite dall'art. 32, l. n. 183/2010.

Il panorama di interpretazioni della giurisprudenza è già abbastanza variegato, come attestano le pronunce pubblicate nei *Bollettini Adapt* di queste ultime settimane (*ex multis* Trib. Busto Arsizio 29 novembre 2010, Trib. Roma 30 novembre 2010, Trib. Trani 20 dicembre 2010, Trib. Roma 28 dicembre 2010, Tribunale di Napoli 21 dicembre 2010, Trib. di Bergamo 15 dicembre 2010).

Di pregnante rilievo è senz'altro l'ordinanza di remissione della questione di legittimità costituzionale formulata dalla Corte di cassazione il 28 febbraio (in *Bollettino Adapt*, 7 febbraio 2011, n. 5).

Nell'ordinanza paiono rilevanti, prima ancora dei dubbi di conformità al dettato costituzionale sollevati su cui ci soffermerà, le premesse in merito all'applicazione della novella in questione. La Corte di cassazione ha ritenuto:

- che l'art. 32, comma 5 e 6, l. n. 183/2010 si debba applicare a tutti i giudizi pendenti, intendendosi per tali tutti i giudizi che non siano passati in giudicato e, quindi, anche quelli per i quali non sia inutilmente decorso il termine per l'impugnazione in cassazione ovvero per i quali sia stato introdotto il giudizio di legittimità; diversamente ragionando, si opererebbe una inammissibile discriminazione (diversa graduazione dei criteri di risarcimento) tra situazioni identiche, per la sola circostanza estrinseca che le stesse si trovano in diverse fasi del giudizio;
- che, in ipotesi di dichiarazione giudiziale della illegittimità del termine, le conseguenze sono sempre di valenza risarcitoria, di talché il risarcimento del danno previsto dall'art. 32, comma 5, essendo “onnicomprensivo”, non può (contrariamente a quanto affermato in talune prime pronunce di merito, cfr. Trib. Busto Arsizio 29 novembre 2010, n. 528) considerarsi “aggiuntivo” al pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate, che non risultano comunque non dovute;
- che, in base al consolidato orientamento giurisprudenziale, nel caso in cui il datore di lavoro si sia avvalso di un termine illegittimamente apposto al contratto ed abbia perciò allontanato il dipendente dal posto di lavoro, non si applica la tutela reale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Il comportamento del datore di lavoro non incide sulla continuità del rapporto, che rimane idoneo alla produzione dei propri effetti. Tuttavia, trattandosi di contratto a prestazioni corrispettive, ciò non comporta il diritto del lavoratore alla corresponsione delle retribuzioni che sarebbero maturate dall'inizio del periodo di inattività, ma solo il diritto al risarcimento del danno, da determinarsi in base alle regole generali sull'inadempimento delle obbligazioni contrattuali. Non è a tal fine necessaria una formale costituzione in mora del datore ma basta che il lavoratore non abbia tenuto una condotta incompatibile con la volontà di proseguire il rapporto ed abbia messo a disposizione della controparte le proprie prestazioni lavorative. La determinazione quantitativa del danno derivante dall'inadempimento di un contratto di durata dipende da scelte discrezionali dei giudici di merito nell'applicazione degli articoli 1223, 1224, 1226, 1227 c.c.

Poste queste premesse, secondo la Corte di cassazione non sarebbe manifestamente infondato il dubbio di contrasto fra i commi 5 e 6, art. 32, l. n. 183/2010 ed i principi di ragionevolezza nonché di effettività del rimedio giurisdizionale, espressi negli articoli 3, comma 2, 24 e 111 Cost.

Le dette disposizioni della legge sembrerebbero anche ledere – ritiene l'ordinanza – il diritto al lavoro, riconosciuto a tutti i cittadini dall'art. 4 Cost.

Secondo la Corte remittente il danno sopportato dal prestatore di lavoro a causa della illegittima apposizione del termine al contratto è pari almeno alle retribuzioni perse dal momento dell'inutile offerta delle proprie prestazioni lavorative e fino al momento della effettiva riammissione in servizio. Fino a quel momento, spesso futuro ed incerto durante lo svolgimento del processo e non certo neppure quando viene emessa la sentenza di condanna, il danno aumenta con il decorso del tempo ed appare di dimensioni anch'esse non esattamente prevedibili. La liquidazione di una indennità eventualmente sproporzionata per difetto rispetto all'ammontare del danno potrebbe indurre il datore di lavoro – secondo la Corte di cassazione – a persistere nell'inadempimento, eventualmente tentando di prolungare il processo oppure sottraendosi alla esecuzione delle sentenza di condanna.

Ciò vanificherebbe il diritto del cittadino al lavoro e nuocerebbe alla effettività della tutela giurisdizionale, con danno che aumenta con la durata del processo.

### *In merito al criterio di ragionevolezza*

A fronte dei dubbi sollevati dalla Corte di cassazione, possono formularsi diversi rilievi.

La Corte remittente ritiene che la normativa in parola potrebbe considerarsi in contrasto con il comma 2 dell'art. 3 e dell'art. 4 Cost. in quanto, stante la media lunghezza dei processi, il danno che subirebbe il lavoratore sarebbe maggiore della previsione di legge, con ciò limitandosi di fatto la libertà e l'uguaglianza tra cittadini, integrandosi un «ostacolo di ordine economico e sociale» e maturandosi una «lesione del diritto al lavoro».

Ebbene, come noto, il comma 2, art. 3 Cost. deve essere interpretato secondo i canoni della «ragionevolezza», posto che, secondo giurisprudenza costante, la discrezionalità del legislatore non può essere censurata sotto il profilo dell'eguaglianza se non nei casi in cui travalichi nell'irragionevolezza (C. Cost. n. 72/1980; n.47/1980; n. 73/79; n. 100/1977; n. 264/1976; n. 104/1976), di fatto compiendo veri e propri abusi di potere (C. Cost. n. 38/1965).

Nel caso della novella apportata dall'art. 32, l. n. 183/2010, il legislatore non pare aver travalicato i limiti di ragionevolezza forfettizzando l'indennità dovuta al lavoratore in ristoro dei danni patiti in ragione della illegittimità del contratto a termine nella misura onnicomprensiva compresa fra 2,5 e 12 mensilità.

E ciò quanto meno in ragione delle seguenti considerazioni.

- Non è vero che – come afferma l'ordinanza della Cassazione – l'art. 32, l. n. 183/2010 avrebbe introdotto una liquidazione di una indennità sproporzionata per difetto rispetto all'ammontare del danno patito dal lavoratore, ben potendo la sentenza (che, nell'ipotesi, converta il contratto a termine in rapporto di lavoro stabile) intervenire anche prima del decorso dei dodici mesi stabiliti come sanzione massima nella norma in scrutinio. A tale riguardo, anzi, deve osservarsi che la disciplina in materia di processo del lavoro è improntata ai principi di celerità, oralità ed immediatezza, volti ad assicurare accettabili tempi di definizione delle controversie. La stessa l. n. 183/2010, come si dirà, contiene una serie di misure (l'eliminazione dell'obbligatorietà del tentativo di conciliazione, la predisposizione di canali alternativi e facoltativi di risoluzione del contenzioso, l'introduzione di termini decadenziali) volte a favorire ulteriormente la celerità e la immediatezza dei procedimenti lavoristici. In caso di patologica esorbitante durata del giudizio, peraltro, l'ordinamento prevede uno specifico strumento per ottenere il ristoro del pregiudizio subito (legge n. 89/2001, c.d. legge Pinto).

- Non può darsi per assunto, inoltre, che il lavoratore patisca un danno superiore a quello indicato dall'art. 32, l. n. 183/2010, posto che lo stesso lavoratore potrebbe reperire una nuova opportunità

occupazionale in un termine anche inferiore rispetto ai dodici mesi previsti dalla norma in questione (lasso di tempo che, nel diritto vivente di diversi Tribunali di merito, si ritiene, in media, senz'altro sufficiente a reperire un nuovo lavoro. Si veda, ad esempio, Trib. Bergamo n. 122/2011, relativa alla fattispecie di un lavoratore licenziato oralmente, per cui, non applicandosi l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il giudice ha determinato equitativamente il danno patito nella misura, appunto, di dodici mensilità). Deve anche ricordarsi, a questo proposito, come non possa essere risarcito, in base all'art. 1227 c.c, il danno del lavoratore che concorra ad aggravare il danno con la propria condotta rimanendo colposamente inoperoso a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e come allo stesso datore di lavoro non possano essere imputati danni non prevedibili.

- Del resto, l'art. 32 del "Collegato lavoro" sostituisce la liquidazione del risarcimento, fino ad ora effettuata caso per caso dal giudice anche mediante presunzioni semplici sull'*aliunde perceptum e percipendum*, con una indennità comunque dovuta, a prescindere da un danno effettivo ed i cui limiti predeterminati dal Legislatore tengono conto del vantaggio per il lavoratore derivante dal mantenimento della regola di "conversione" e della incertezza a carico del datore di lavoro derivante dal precetto generico sulla giustificazione del termine.

- L'indennità prevista dall'art. 32, l. n. 183/2010 è, quanto meno nella sua misura massima, tutt'altro che irrisoria (come affermerebbe invece Trib. di Trani 20 dicembre 2010 che la definisce un "contentino" per il lavoratore) o "tenue" (come la definisce la Cassazione nell'ordinanza di remissione). Tanto è che vero, che nelle prime pronunce di merito, i Tribunali che hanno applicato la novella in questione si sono attestati su una valutazione equitativa del danno anche inferiore rispetto alla misura massima (si veda, ad esempio, Trib. Roma 28 dicembre 2010, ove si è ritenuto congrua la misura di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pur a fronte di una formale messa in mora del lavoratore – a quanto consta dalla sentenza – formulata in data 4 febbraio 2009; Trib. Bergamo 15 dicembre 2010, ove si è ritenuta equa la misura di 4,5 mensilità commisurate sulla retribuzione globale di fatto, a fronte di una cessazione dell'attività lavorativa, come riportato in sentenza, in data 19 novembre 2008).

- In ogni caso, posto che – secondo la giurisprudenza della stessa Corte di cassazione, che anche l'ordinanza, correttamente, richiama – il lavoratore estromesso dall'azienda per la (erroneamente ritenuta) operatività del termine non ha diritto alle retribuzioni che sarebbero maturate dal periodo di inizio di inattività, ma solo il diritto al risarcimento del danno, il legislatore non è certo limitato – nella sua discrezionalità politica – nello stabilire una misura forfettaria, peraltro adattabile in via equitativa secondo i criteri di cui all'art. 8, l. n. 604/1966, a ristoro dei danni patiti dal dipendente ricorrente.

- In effetti, proprio l'art. 8, l. n. 604/1966 (norma che ha superato anche il vaglio della Corte costituzionale in ordine alla legittimità delle tutele differenziate avverso i licenziamenti illegittimi: sentenze n. 55/1974, n. 152/1975, n. 189/1975, n. 2/1986, n. 240/1993, n. 44/1996) è un esempio di come il legislatore possa legittimamente prevedere una quantificazione forfettizzata del danno che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza, esaurisce l'intera pretesa di indennizzo (*ex multis*, Cass. n. 5715/1986).

- Né si può sostenere – come ha ritenuto ad esempio il Tribunale di Trani nell'ordinanza del 20 dicembre 2010 di remissione alla Corte costituzionale (sempre in relazione all'art. 32, l. n. 183/2010) – che le due fattispecie (il licenziamento illegittimo e il contratto a termine illegittimo) differirebbero in quanto nel primo caso mancherebbe il diritto del prestatore di lavoro ad una ricostruzione del rapporto di lavoro, diritto che invece spetterebbe al lavoratore in caso di interruzione del rapporto per decorrenza del termine (nell'ipotesi: illegittimamente apposto) al contratto di lavoro.

Non v'è, infatti, alcuna norma di rango superiore che tuteli con una sorta di "stabilità reale" i lavoratori a termine, stabilità reale che è invece prevista – eccezionalmente dall'art. 18, l. n. 300/1970 – in caso di licenziamento dei soli dipendenti di imprese aventi i requisiti numerici ivi previsti.

- Non vi è, in ogni caso, alcuna norma di rango costituzionale che limiti il potere del legislatore di stabilire le conseguenze giuridiche che devono essere riconnesse in caso di violazione di una norma che disciplina una fattispecie tipica quale è, appunto, il contratto di lavoro a termine. Non vi è, dunque, alcun problema di costituzionalità, poiché la regola di nullità parziale del termine illegittimo non è costituzionalmente obbligata e, comunque, resta salva, seppure ormai con gli effetti del diritto comune solo *ex nunc* dal momento della sentenza, secondo la insindacabile discrezionalità del legislatore, che per il periodo precedente ha opportunamente stabilito un regime speciale.

### *La tutela del lavoro*

Né pare decisivo l'argomento sostenuto dalla Corte di cassazione in merito alla pretesa lesione dell'art. 4 della Cost.

Tale norma, se costituisce una fondamentale guida programmatica per il legislatore, non lo condiziona certo nelle scelte "tecniche" e strettamente "politiche" finalizzate a ricercare specifiche vie per lo sviluppo, a garantire e migliorare il lavoro (autonomo, subordinato, d'impresa) dei cittadini, lavoro per il quale la Carta fondamentale non compie differenziazioni o scelte particolari. Sul punto, la Costituzione non formula, saggiamente, una scelta di campo, a favore di una tipologia contrattuale.

E, del resto, lo storico sfavore del nostro ordinamento verso il contratto a termine, di cui ci si occupa, è diventato nel corso del tempo una vera e propria anomalia nel contesto internazionale e comparato. In realtà, una attenta lettura della evoluzione normativa degli ultimi venticinque anni consente di dimostrare ampiamente il progressivo mutamento della funzione economico-sociale riconosciuta al contratto a termine, tale in ogni caso da enucleare, accanto alla tradizionale area di impiego del lavoro a tempo determinato come strumento di integrazione straordinaria dell'organico aziendale in funzione di esigenze di carattere meramente temporaneo, una area di impiego normale e ricorrente di tale modulo negoziale vuoi ad integrazione routinaria dell'organico aziendale ordinario vuoi in funzione di specifiche politiche di promozione della occupazione.

La Costituzione, in altri termini, non fornisce un unico modello contrattuale di attività lavorativa. Ed inoltre, la *ratio* dell'intervento normativo operato con la l. n 183/2010 è proprio quella, come già si è anticipato, di limitare l'incertezza collegata ai tempi del contenzioso lavoristico, che si traduce nell'impossibilità, nei piani di impresa, di programmare nel tempo la forza lavoro e soprattutto negli *start up*, nonché di elaborare dei credibili progetti di investimento. L'intento dell'intervento normativo del "Collegato lavoro" è evidente non solo nella norma in esame, ma anche nella previsione di termini di decadenza, senza dubbio ragionevoli, entro i quali deve essere esercitata l'impugnazione stragiudiziale e l'esercizio dell'azione in giudizio, nonché nella abrogazione della obbligatorietà del tentativo di conciliazione che – ove non vi sia una volontà delle parti di risoluzione bonaria della posizione – si traduce inevitabilmente in una inutile dilazione dei tempi del contenzioso e nella riforma di istituti – quello della certificazione e dell'arbitrato – che dovrebbero agevolare, almeno in parte, la prevenzione e la deflazione del contenzioso. La sussistenza dei rischi legati alla incertezza dei tempi di celebrazione dei giudizi e la impossibilità di stabilire *ex ante* la misura economica della eventuale condanna in giudizio rende incerte le iniziative economiche, che – proprio in contrasto con la difesa del lavoro – vengono abbandonate, non coltivate, ridimensionate o decentralizzate all'estero. Non può essere al riguardo sottaciuto il danno enorme che la ricostituzione dei rapporti lavorativi dopo anni, ed i conseguenti costi economici ed organizzativi, crea alle imprese e a tutto il sistema economico, tanto da costituire, in una con la critica ad un sistema legittimante l'endemico mancato tempestivo rispetto di obblighi contrattuali e con la pesantezza della burocrazia, uno dei principali motivi per i quali le imprese internazionali non ritengono remunerante investire nel nostro Paese.

### *La compatibilità con la normativa comunitaria*

Ad avviso della Corte di cassazione «la sproporzione fra la tenue indennità ed il danno, che aumenta con la permanenza del comportamento illecito del datore di lavoro, sembra contravvenire all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 ed allegato alla direttiva 1999/70, che impone agli Stati membri di prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

Anche questo argomento pare alquanto criticabile.

La normativa comunitaria si limita a richiedere sanzioni proporzionate, effettive e dissuasive (cfr. Corte di giustizia Adeneler, 4 luglio 2006; Marrosu, 7 settembre 2006; Angelidaki, 23 aprile 2009), ma non impone la trasformazione di contratti a termine in un contratto a tempo indeterminato, lasciando agli Stati membri la scelta sulle conseguenze alternative possibili.

Né si pone, con riguardo all'art. 32, l. n.183/2010 una questione di compatibilità con la cosiddetta clausola di non regresso prevista dal medesimo accordo. La Corte di giustizia ha ribadito espressamente e più volte (cfr. sent. 24 giugno 2010, c-98/09) che il limite del non regresso riguarda solo le modificazioni della disciplina nazionali «collegate con l'applicazione dell'accordo quadro recepito nella direttiva». Sicché sono escluse in radice da tale limite le riduzioni di tutela volute dal legislatore nazionale «per una finalità chiaramente identificata e diversa», come sarebbe, ad esempio, la «volontà del legislatore nazionale di realizzare un nuovo equilibrio nei rapporti tra i datori di lavoro ed i lavoratori» a proposito del lavoro a termine.

Questa conclusione deriva non solo dal necessario rispetto della lettera dell'art. 8, comma 3 («L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre [...]»), ma anche dalla considerazione del comma 1 del medesimo art. 8, che consente («possono») agli Stati membri di «mantenere» disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle della direttiva, non obbligandoli affatto ad una assurda cristallizzazione di disciplina.

Sicché le tutele nazionali possono essere liberamente ridotte fino alla soglia minima della direttiva, con il solo divieto per gli Stati membri di utilizzare l'attuazione di questa quale pretesto “politico” per tale riduzione.

Inoltre, va rilevato che trattandosi di direttiva che non pone principi chiari, precisi e incondizionati, tale normativa non può avere efficacia diretta ed il giudice nazionale può solamente, al più, privilegiare l'interpretazione conforme al diritto comunitario (salvo azione risarcitoria del singolo nei confronti dello Stato inadempiente verso gli obblighi comunitari).

Ma anche sotto questo profilo, l'interpretazione conforme è dovuta solo “per quanto possibile”, sicché sul suo altare non possono essere sacrificati né i metodi di interpretazione, né i principi generali del diritto in particolare quelli di certezza del diritto e di irretroattività, né il divieto di «interpretazione *contra legem* del diritto nazionale».

### *La compatibilità con il principio del giusto processo stabilito dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo*

La Corte di cassazione paventa altresì, nell'ordinanza in oggetto, un contrasto con l'art. 117 della Cost., comma 1, per violazione dell'obbligo internazionale assunto dall'Italia con la sottoscrizione e ratifica della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, il cui art. 6, comma 1, impone al potere legislativo di non intromettersi nella amministrazione della giustizia allo scopo di influire sulla decisione di una singola controversia o su un gruppo di esse.

Si deve premettere che il dubbio di legittimità costituzionale con riguardo alla asserita violazione del parametro imposto dell'art. 117 Cost., in relazione all'art. 6 della Convenzione, era stato sollevato in diverse ordinanze remittenti con riguardo all'art. 4-*bis* introdotto nel d.lgs. n. 368/2001 dal d.l. n. 112/2008 convertita in l. n. 133/2008.

La Corte costituzionale, in quella occasione, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della disposizione, affermando, con la sentenza n. 214/2009, che è costituzionalmente illegittimo, in

riferimento all'art. 3 Cost., l'art. 4-*bis* del d.lgs. n. 368/2001, introdotto dall'art. 21, comma 1-*bis*, del d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 133/2008. L'art. 4-*bis*, nello stabilire che, in caso di violazione delle norme in materia di apposizione e proroga del termine del contratto di lavoro, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore un indennizzo, ma solo per i giudizi già in corso alla data della sua entrata in vigore, determina una irragionevole discriminazione fra situazioni di fatto identiche: infatti, per effetto di tale disposizione, contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati nello stesso periodo, per la stessa durata e per le medesime ragioni ed affetti dai medesimi vizi, risultano destinatari di discipline diverse per la mera e del tutto casuale circostanza della pendenza di un giudizio all'entrata in vigore della novella. Tale discriminazione non è neppure collegata alla necessità di accompagnare il passaggio da un regime normativo ad un altro, poiché la nuova disciplina ha solo mutato le conseguenze della violazione delle previgenti regole limitatamente ad un gruppo di fattispecie selezionate in base alla circostanza, del tutto accidentale, della pendenza di una lite giudiziaria.

La norma dell'art. 32, l. n. 183/2010 è in buona parte diversa, perché non è solo retroattiva, ma incide sia sui giudizi in corso che sulle future fattispecie, regolamentando la materia in modo nuovo. Vero è peraltro che anche per la norma del 2010 si pone il problema dell'interferenza del legislatore sui procedimenti giurisdizionali in corso, atteso che la nuova disciplina incide sugli stessi, ribaltando perfino giudizi e valutazioni operate dai giudici del merito. Sul punto si condivide l'orientamento della Corte di cassazione remittente secondo cui l'espressione di cui al comma 7, art. 32, l. n. 183/2010 debba essere riferita ai giudizi di cassazione, equivalendo la soluzione negativa (ossia la esclusione della fase di cassazione dall'ambito di previsione della norma) a discriminare tra situazioni diverse in base alla circostanze, del tutto accidentale, di una pendenza della lite giudiziaria (in una od altra fase) tra le parti del rapporto di lavoro. La situazione sostanziale dei lavoratori sarebbe, in effetti, assoggettata ad un regime risarcitorio diverso, a seconda che i processi pendano nel merito oppure in cassazione.

Ciò premesso, il dubbio di incostituzionalità sollevato dal Collegio remittente si fonda su una non condivisibile interpretazione dell'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Come ha ribadito, da ultimo, C. Cost. n. 311/2009, tale norma internazionale, che sancisce il principio del diritto ad un giusto processo dinanzi ad un tribunale indipendente ed imparziale, imporrebbe al legislatore di uno Stato contraente di non interferire nell'amministrazione della giustizia allo scopo d'influire sulla singola causa o su di una determinata categoria di controversie, attraverso norme interpretative che assegnino alla disposizione interpretata un significato vantaggioso per lo Stato parte del procedimento, salvo il caso di ragioni imperative d'interesse generale.

Si è sospettato, ad esempio, di illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 117 della Costituzione in connessione con l'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo con riguardo ad alcune norme relative al trattamento economico del personale ATA dipendente degli enti locali e passato ai ruoli statali, evidenziando che la norma applicabile in quel caso si porrebbe in contrasto con il divieto di ingerenza del potere legislativo nella amministrazione della giustizia, «essendo sufficiente a ritenere fondato il conflitto con l'art. 6 della Convenzione europea che nel procedimento sia applicata la disposizione denunciata e lo stesso Stato sia parte nel giudizio e consegua, dalla applicazione della norma come interpretata autenticamente, la positiva definizione della controversia» (cfr. Cass., sez. I, ordinanza interlocutoria n. 22260/2008).

Orbene, a prescindere dalla considerazione che anche quel dubbio di costituzionalità ipotizzato dalla Corte di cassazione è stato ritenuto infondato dalla già ricordata sentenza della Corte costituzionale n. 311/2009 in virtù della sussistenza, in quel caso, di ragioni imperative di interesse generale, è evidente che l'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo non può essere richiamato nel caso in questione.

Nei procedimenti *a quo* non è, infatti, parte lo Stato, trattandosi di contenziosi fra privati cittadini ed aziende private.

La norma contenuta nell'art. 32, l. n. 183/2010 (che peraltro – a differenza delle disposizioni riguardanti il personale ATA vagliate da C. Cost. n. 311/2009 – non è una norma di interpretazione autentica) non potrebbe incidere nemmeno ipoteticamente in casi nei quali sia parte la pubblica amministrazione, applicandosi – in queste fattispecie – l'art. 36, comma 5, d.lgs. n. 165/2001 in base al quale la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comunque comportare la conversione di contratti flessibili in rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni.

L'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, in altri termini, può unicamente essere letto nel senso che, nei giudizi in cui lo Stato sia parte, sia contrario al principio di equità ed al concetto di "uguaglianza delle armi" l'intervento del medesimo Stato con una norma di interpretazione autentica a proprio favore (cfr. anche Corte europea dei diritti dell'uomo 9 aprile 2007, 20127/2003, *Arnolin v. Gov. Francia*).

Non può, invece, interpretarsi l'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo nel senso della impossibilità per il legislatore nazionale di disporre norme con efficacia retroattiva (Cfr. Corte europea dei diritti dell'uomo 21 giugno 2007, 12106/2003, *SCM Scanner de l'Oues Lyonnais et autres v. France*, punto 28).

La stessa giurisprudenza della Corte di Cassazione ha escluso l'esistenza di un principio secondo cui la necessaria incidenza delle norme retroattive sui procedimenti in corso si porrebbe automaticamente in contrasto con la Convenzione, quasi che quest'ultima assicurasse, anche nella materia civile, l'immutabilità della regola di giudizio per tutti i procedimenti pendenti in sede giudiziaria (Cass. n. 677/2008).

Peraltro, si devono richiamare le ragioni di pubblica utilità – già sopra ricordate – che hanno indotto il legislatore ad intervenire in materia con finalità, si ritiene, di tutela del lavoro nei termini di cui sopra; ragioni che giustificerebbero in ogni caso, secondo la stessa giurisprudenza della Corte costituzionale e della Corte europea poc'anzi richiamata, la retroattività della norma.

*Alessandro Corvino*  
Avvocato del Foro di Bergamo  
Collaboratore Adapt-CSMB