

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 08 ottobre 2014, n. 21236

Svolgimento del processo

1. - Il Tribunale di Vicenza, con sentenza n. 39/2001 del 4 febbraio 2011, ha respinto la domanda proposta da nei confronti di s.r.l., volta ad ottenere una pronuncia dichiarativa della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della suindicata società, quale conseguenza dell'accertamento della illegittimità del contratto di somministrazione stipulato con la stessa.

2. - La Corte d'appello di Venezia, con sentenza non definitiva n. 396/12 del 10 settembre 2012, in accoglimento dell'appello del lavoratore e in riforma della sentenza di primo grado: 1) accerta la sussistenza tra le parti di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a decorrere dal 19 settembre 2007; 2) condanna la società appellata a ripristinare il rapporto di lavoro con l'appellante; 3) dispone di provvedere con separata ordinanza alla prosecuzione della causa, relativamente alla acquisizione dei documenti necessari per la determinazione dell'effettivo pregiudizio economico subito dal lavoratore.

3. - Il tale sentenza, per quel che qui interessa, la Corte d'appello precisa che:

a) il contratto di somministrazione comporta la dissociazione tra la imputazione formale del rapporto di lavoro e l'utilizzazione della prestazione lavorativa, pertanto la sua applicazione continua a costituire una eccezione al principio generale che non consente tale dissociazione;

b) di ciò si ha conferma nel regime sanzionato in materia di somministrazione stabilito dagli artt. 20-21 e 27 del d.lgs. n. 276 del 2003, ove si fa riferimento sia a violazioni di carattere formale (relative ai requisiti formali del contratto, con riguardo alla indicazione per iscritto della causale) sia a violazioni di carattere sostanziale (concernenti la effettiva sussistenza delle esigenze risultanti dalla causale stessa);

c) in base all'art. 27 cit. il lavoratore può ottenere una sentenza costitutiva del rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore se manca in concreto la prova della sussistenza delle esigenze indicate nella causale;

d) alla medesima conclusione deve pervenirsi nel caso di assenza della indicazione scritta delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che hanno determinato il ricorso alla somministrazione;

e) infatti, anche in tale ultimo caso, il contratto fuoriesce dallo schema normativo suo proprio e, pertanto, rientra nella ipotesi di somministrazione irregolare, che porta alla applicazione delle conseguenze delineate dall'art. 27 cit., volte a ricondurre il rapporto nell'ambito della disciplina generale di coincidenza tra titolare formale del rapporto e fruitore della prestazione lavorativa (come si desume anche da SU 26 ottobre 2006, n. 22910);

f) nel caso di specie per il primo contratto, stipulato il 19 settembre 2007, la causale del rapporto di lavoro è stata individuata nelle "intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico";

g) da quel che si è detto si desume che tale indicazione - per la sua genericità, che ne impedisce sia la effettiva ricognizione sia la prova - non è conforme alla disciplina su richiamata, in base alla quale sarebbe

stato necessario che la società specificasse il settore o il reparto interessato dall'aumento di produzione, onde consentire la valutazione del suo collegamento causale con il ricorso alla somministrazione di lavoro, tanto più che trattandosi di somministrazione a termine, la tecnica del controllo in sede giudiziaria delle scelte imprenditoriali è analoga a quella propria dei contratti a termine;

h) ciò è confermato, del resto, dal rinvio che l'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 376 del 2003 fa all'art 10 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, a proposito dell'affidamento ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi della individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato;

i) questo vale anche nel caso di reiterati contratti di somministrazione stipulati per "punte di più intensa attività", in quanto, anche in questo caso, le valutazioni relative alla scelta di attivare la verifica in sede giudiziaria comportano la specificazione delle anzidette ragioni giustificative della somministrazione di lavoro a termine sin dal contratto e non solo nel procedimento giudiziario, come è accaduto nel caso in esame.

4. - Con la sentenza definitiva n. 651/12, depositata il 30 gennaio 2013 la Corte d'appello di Venezia condanna la società al pagamento in favore del lavoratore delle retribuzioni maturate dal 27 marzo 2009 (data della messa in mora) fino alla data dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, oltre accessori di legge e previa detrazione del documentato aliunde perceptum.

In tale sentenza la Corte territoriale afferma l'inapplicabilità al caso di specie - di contratto di somministrazione a tempo determinato ritenuto invalido — della disciplina dettata dall'art. 32 della legge n. 183 del 2010 (c.d. collegato lavoro), perché nonostante il rinvio operato dall'art 22 del d.lgs. n. 276 del 2003 per la somministrazione a termine alla disciplina del contratto a termine di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, a suo avviso, impediscono tale applicabilità:

a) il tenore letterale della normativa, visto che il comma 5 dell'art. 32, a proposito dell'indennità omnicomprensiva spettante al lavoratore, non fa espresso riferimento alla somministrazione, a differenza del precedente comma 4 dell'art 32, che espressamente la include tra le fattispecie cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato;

b) l'impossibilità di fare ricorso all'interpretazione estensiva o analogica del citato art 32, essendo la normativa ivi prevista innovativa e derogatoria rispetto ai principi generali civilistici in materia di risarcimento dei danni;

c) la particolare natura del contratto di somministrazione da cui deriva che, in caso di riscontrata irregolarità del contratto, non si verifica la conversione dell'originario rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, ma si produce il diverso effetto della modificazione soggettiva della controparte contrattuale del lavoratore, con la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di un soggetto - l'utilizzatore della prestazione - con il quale il prestatore non ha formalmente stipulato alcun contratto.

5. - Il ricorso di s.r.l., illustrato da memoria, domanda la cassazione delle suddette sentenze per quattro motivi; resiste, con controricorso, che propone, a sua volta ricorso incidentale, non articolato in motivi, in parte condizionato e in parte autonomo.

Motivi della decisione

Preliminarmente i ricorsi vanno riuniti, in quanto proposti avverso la medesima sentenza.

I - Sintesi dei motivi del ricorso principale

I. - Il ricorso principale è articolato in quattro motivi.

1.1. - Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione degli artt. 20 e 21 del d.lgs. n. 276 del 2003.

La ricorrente ricorda che, in base alla giurisprudenza di questa Corte, le "punte di intensa attività", non fronteggiabili con il ricorso al normale organico, risultano sicuramente ascrivibili nell'ambito di quelle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore", che consentono, ai sensi dell'art. 20, comma 4, del d.lgs. 9 ottobre 2003, n. 276, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, e il riferimento alle stesse ben può costituire valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c), del medesimo decreto legislativo (si citano: Cass. 21 febbraio 2012, n. 2521 e Cass. 3 aprile 2013, n. 8120).

Si rileva che la Corte veneziana nell'affermare la genericità delle ragioni del ricorso alla somministrazione a tempo si è discostata dal suddetto orientamento, richiamando un precedente di questa Corte (Cass. 15 luglio 2011, n. 15610) riguardante un caso in cui non era stata dimostrata l'effettiva sussistenza delle esigenze enunciate nel contratto di somministrazione e che, quindi, non è conferente, in quanto è pacifico che, nella specie, la società abbia diligentemente assolto gli oneri probatori a proprio carico.

1.2.- Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ., omesso esame di un fatto decisivo rappresentato dalla causale del secondo dei due contratti di cui si tratta, nella quale si è fatto specifico riferimento ai volumi di pelle da lavorare e ai lavoratori da impiegare nella scelta dei pellami.

1.3 - Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione dell'art. 1363 cod. civ., dell'art. 12 delle preleggi e degli artt. 21 e 27 d.lgs. n. 276 del 2003.

Si sostiene che la Corte territoriale abbia effettuato una operazione ermeneutica che poggia sulla premessa della sindacabilità, da parte del giudice, delle ragioni che inducono l'imprenditore ad avvalersi della somministrazione a termine, censurando le relative scelte discrezionali.

Nella specie, i due contratti in oggetto hanno avuto una durata complessiva limitata, che conferma la legittimità e genuinità delle ragioni tecnico-produttive enunciate.

Comunque, se è vero che è il contratto di lavoro a tempo indeterminato ad essere tuttora considerato la forma comune di contratto è anche vero che la somministrazione è stata introdotta per consentire una maggiore flessibilità in un mercato del lavoro nel quale i livelli di disoccupazione sono molto elevati.

In questa ottica, con la legge 28 giugno 2012, n. 92, il legislatore nel modificare l'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, ha, nella sostanza, eliminato la necessità dell'indicazione delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo" per il primo dei contratti a termine stipulati da un utilizzatore con un lavoratore.

Tale nuova disciplina non è applicabile nella specie, rottone temporis, però di essa si deve tenere conto anche al fine di interpretare la precedente normativa, onde evitare irragionevoli disparità di trattamento in contrasto con l'art. 3 Cost.

Infine, la ricorrente sottolinea come la assimilazione effettuata dalla Corte territoriale, tra disciplina della somministrazione di lavoro a termine e quella del contratto di lavoro a termine è stata censurata dalla Corte di giustizia UE nella sentenza 11 aprile 2013 (causa C-290/12).

1.4.- Con il quarto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010.

Si sostiene che - diversamente da quanto ritenuto dalla Corte territoriale nella sentenza definitiva - la formulazione del comma 5 dell'art. 32 cit è generale e unitaria, tale da ricomprendere anche la somministrazione a termine, che comunque implica una conversione del rapporto.

Ciò sarebbe confermato dalla modifica introdotta nel suddetto comma 5 dall'art. 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012, ove si fa espresso riferimento alla ricostituzione del rapporto di lavoro.

II - Sintesi del ricorso incidentale

2. - Con il ricorso incidentale, non articolato in motivi, sostanzialmente ci si oppone - condizionatamente all'eventuale loro accoglimento - alle censure della ricorrente principale e, in via autonoma, si contesta la statuizione con la quale la Corte veneziana ha disposto la compensazione per la metà del loro ammontare delle spese del giudizio, sostenendosi che sulle questioni trattate da tempo si sarebbe formata una copiosa giurisprudenza, della quale il giudice di primo grado non ha tenuto conto.

III - Esame dei motivi del ricorso principale

3. - I primi tre motivi del ricorso principale non sono da accogliere - benché la motivazione della sentenza su alcune delle questioni cui essi si riferiscono, abbisogni di talune correzioni (ex art 384 cod. proc. civ., u.c.), che peraltro non incidono sulla conformità al diritto della relativa decisione - mentre deve essere accolto il quarto motivo.

4. Per una migliore comprensione delle questioni da risolvere nel presente giudizio e delle ragioni della decisione, appare opportuna una breve premessa sui caratteri del contratto di somministrazione di lavoro, limitata agli aspetti che qui rilevano.

Com'è noto, il suddetto contratto è un contratto di fornitura professionale di personale subordinato assunto e retribuito da agenzie di lavoro (somministratori) a ciò espressamente autorizzare, a favore di un terzo soggetto, definito "utilizzatore".

Esso è stato introdotto nel nostro ordinamento dagli artt. 20-28 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con una disciplina che rappresenta l'evoluzione normativa del lavoro interinale, introdotto nel 1997, con l'intento di regolare il divieto, posto dall'ordinamento italiano, dell'intermediazione privata nelle prestazioni di lavoro, prevista dalla legge n. 1369 del 1960), la quale, con l'entrata in vigore della disciplina in materia di somministrazione di lavoro, è stata abrogata.

La normativa originaria della somministrazione di lavoro è stata, nel corso del tempo, modificata e integrata anche per effetto del recepimento di direttive comunitarie, oltre che in conseguenza di sentenze della Corte di giustizia UE.

Nella configurazione dell'istituto - rimasta invariata - si prevede che il rapporto che ne deriva sia trilaterale, coinvolgendo tre soggetti: l'agenzia di lavoro, il lavoratore e l'impresa utilizzatrice e che tale rapporto trilaterale si svolga sulla base della stipulazione di due contratti: un contratto di lavoro tra il lavoratore e il somministratore (agenzia di lavoro) e da un contratto commerciale di somministrazione tra il somministratore (agenzia di lavoro) e l'azienda utilizzatrice.

I due suddetti contratti, pur avendo ciascuno causa ed oggetto propri, sono funzionalmente legati per la reciproca integrazione degli interessi economici sottesi, pur prevedendo la legge, attraverso la regolamentazione della fattispecie di somministrazione, la scissione tra la titolarità giuridica e la gestione del rapporto di lavoro, che fanno capo a due distinti soggetti (vedi; art. 20, comma 1, e art. 23 del d.lgs. n. 276 del 2003). Infatti, il lavoratore, anche se viene assunto dal somministratore, viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. missione) e pertanto nel corso del rapporto è sottoposto alla direzione e al controllo dell'impresa utilizzatrice (art. 20, comma 2), essendo tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima e potendo fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice medesima.

Inoltre, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato (art. 20, comma 3).

La prima parte del comma 4, nel testo applicabile nella specie (antecedente le modifiche introdotte del d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78) indica le condizioni di liceità della stipulazione del contratto, prevedendo che: "la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore". Peraltro, anche nel testo attualmente vigente, l'indicazione dei casi e delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20" è comunque compresa tra gli elementi che devono essere obbligatoriamente indicati nel contratto (art. 21, comma 1, lettera c).

Lo stesso comma 4, nella parte successiva, nel testo vigente, stabilisce che "la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368" (recante; "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES").

Il successivo art. 21 prevede che il contratto di somministrazione di manodopera debba essere stipulato in forma scritta e che debba contenere gli elementi ivi elencati, in conformità con le indicazioni contenute nei contratti collettivi che le parti devono recepire al riguardo. Inoltre, in base al comma 4 dell'art. 21: "in mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore".

In base all'art 22, comma 2, "in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4 (ora divenuto "comma 3 e seguenti", nel testo attualmente vigente)".

E "il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore".

Ne deriva che la suddetta norma se, da un lato, richiama la disciplina del contratto a termine, d'altra parte, escludendo da tale rinvio l'art. 5, commi 3 e ss. del d.lgs. n. 368 del 2001, contenenti il regime sanzionatorio per le ipotesi di reiterate assunzioni a termine, esclude la somministrazione a termine dall'applicazione della clausola 5 del suindicato accordo quadro, ove la reiterazione dei contratti a termine è considerata come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori.

Peraltro, di recente, la Corte di giustizia UE nella sentenza 11 aprile 2013, Della Rocca, in causa C-290/12, ha chiarito che i rapporti di lavoro interinale a termine - cioè di somministrazione di lavoro a termine - rientrano nell'ambito della direttiva 2008/104/CE del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale (recepita in Italia con il d.lgs. 2 marzo 2012, n. 24) e sono perciò esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE e dell'accordo quadro sul lavoro a termine, sia per quanto riguarda il rapporto tra lavoratore e agenzia di lavoro interinale sia con riferimento al rapporto intrattenuto con l'azienda utilizzatrice.

In particolare, la Corte di giustizia ha sottolineato che il lavoro a termine e la somministrazione di manodopera sono due fattispecie giuridiche regolate in maniera diversa dal diritto comunitario e per tale motivo non è possibile applicare al lavoratore interinale la medesima disciplina prevista per il lavoratore a termine dall'accordo quadro.

Comunque, tale diversità - ribadita dalla CGUE nella sentenza 3 luglio 2014, nelle cause riunite C-362/13, C-363/13 e C-407/13 - come del resto si evince dalla citata direttiva 2008/104/CE (che, peraltro, prevede solo i "requisiti minimi" di protezione dei "lavoratori tramite agenzia interinale" vedi art. 9, paragrafo 2), non esclude, con i dovuti adattamenti, l'applicabilità anche alla somministrazione:

a) del principio più volte affermato dalla stessa Corte di giustizia in materia di contratti a termine, secondo cui, "i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro" (vedi Considerando 15 della direttiva 2008/104/CE) nonché la copiosa giurisprudenza in cui è stato affermato, per i contratti a termine, che "il beneficio della stabilità del rapporto di lavoro è considerato un elemento assolutamente rilevante per la tutela dei lavoratori, laddove è solo in determinate circostanze che contratti di lavoro a tempo determinato possono soddisfare le esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori" (sentenze Grande Sezione, 22 novembre 2005, Mangold, punto 64; Grande Sezione, 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, punto 62; nonché 8 marzo 2012, Huet, C-251/11, punto 35). Del resto, in questa ottica, nella stessa direttiva 2008/104/CE si auspica l'adozione di una politica comune, volta a coniugare occupazione e crescita e quindi, a favorire, al tempo stesso, flessibilità e sicurezza occupazionale e a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali" (vedi: Considerando 8);

b) del conseguente ulteriore indirizzo secondo cui l'effettiva attuazione della normativa UE in ambito nazionale deve contenere misure adeguate per prevenire e punire l'uso abusivo dei contratti di lavoro breve durata, come specificamente prescrive l'art. 10, paragrafo 2, della direttiva 2008/104/CE, ove stabilisce che: "gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili a violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione", aggiungendo che "le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive".

Peraltro, poiché, come si è detto, nella ambito del diritto UE, l'uso della espressione «lavoro interinale» non è il frutto di una mera evoluzione della lingua, ma serve ad identificare un istituto nuovo e diverso rispetto al contratto a termine, ovviamente anche la valutazione della ricorrenza dell'uso abusivo del contratto dovrà avvenire facendo riferimento alla disciplina sua propria che è quella dettata dal d.lgs. n. 276 del 2003, come da ultimo modificata dal d.lgs. 2 marzo 2012, n. 24 (Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale).

Comunque, tutto ciò - anche a volerne tenere conto nel presente giudizio, in applicazione del generale canone ermeneutico sistematicamente applicato da questa Corte (vedi, tra le tante: Cass. SU 14 aprile 2011, n. 8486; Cass. SU 16 marzo 2009, n. 6316; Cass. 18 aprile 2014, n. 9082), secondo cui i giudici degli Stati UE sono obbligati ad interpretare il diritto nazionale, in conformità con il diritto comunitario, come interpretato dalla CGUE (in tal senso vedi, tra le molte, le sentenze della CGUE 5 ottobre 2004, C-397/01-403/01; 22 maggio 2003, C-462/99; 15 maggio 2003, C- 160/01; 13 novembre 1990, C-106/89) - non comporta alcuna modificazione dell'ambito e delle modalità di applicazione dell'art. 27 (rubricato "Somministrazione irregolare") del d.lgs. n. 276 del 2003, il cui testo è rimasto inalterato e che stabilisce:

"1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore".

5. - Nella specie, come risulta dalle sentenze impugnate - e non è contestato fra le parti - il lavoratore, con il ricorso introduttivo del giudizio, ha dedotto l'irregolarità (ai sensi degli artt. 20 e 21 del dlgs. n. 276 del 2003) dei due contratti di somministrazione a termine (conclusi, rispettivamente, per i periodi: 19 settembre 2007-20 ottobre 2007 e 22 ottobre 2007-31 dicembre 2007, quest'ultimo prorogato fino al 30 gennaio 2008) chiedendo la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della s.r.l (utilizzatrice), con effetto dall'inizio della somministrazione, ai sensi dell'art. 27 cit.

In particolare, il lavoratore ha dedotto la indicazione del tutto generica delle ragioni poste a fondamento della somministrazione, tale da impedire all'interessato di chiedere, in sede giurisdizionale, l'accertamento della loro effettiva sussistenza.

La Corte d'appello - dopo avere precisato che la causale del primo dei due contratti è stata individuata nelle 'intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far

fronte con il normale organico" - ha ritenuto tale indicazione estremamente generica e inidonea a consentire, in sede giudiziaria, la sua effettiva ricognizione e la prova.

In particolare, la Corte veneziana ha desunto dal rinvio che l'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 376 del 2003 fa all'art. 10 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 la conseguenza che, anche nel caso di reiterati contratti di somministrazione stipulati per "punte di più intensa attività", le valutazioni relative alla scelta di attivare la verifica in sede giudiziaria comportano la specificazione delle anzidette ragioni giustificative della somministrazione di lavoro a termine sin dal contratto e non solo nel procedimento giudiziario, come è accaduto nel caso in esame.

6. - Tale decisione, nella sostanza, appare corretta e conforme alla normativa richiamata dalla ricorrente nei primi tre motivi del ricorso, come interpretata da questa Corte, anche se ne va corretta la motivazione nel punto in cui la Corte territoriale ha ritenuto necessario, ai fini della suddetta puntualizzazione, la specificazione da parte della utilizzatrice del settore o del reparto interessato dall'aumento di produzione, onde consentire la valutazione del suo collegamento causale con il ricorso alla somministrazione di lavoro, sul presupposto che, trattandosi di somministrazione a termine, la tecnica del controllo in sede giudiziaria delle scelte imprenditoriali sarebbe analoga a quella propria dei contratti a termine.

Tale ultima affermazione, pur non trovando riscontro nella giurisprudenza di questa Corte, va emendata ma non determina l'annullamento della sentenza impugnata, dal momento che essa mantiene il suo fondamento in ragione della accertata - e non efficacemente contestata in questa sede - genericità della indicazione della causale come contenuta nel contratto, irregolarità evidenziata in motivazione, con argomentazioni non scalfite dai primi tre motivi del presente ricorso, nei quali anzi si trova conferma del predetto assunto della Corte d'appello - che, peraltro, si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato, come accade nella specie - laddove è la stessa ricorrente (nel secondo motivo) a riferire che soltanto nel secondo dei due contratti in oggetto la causale era dotata di qualche maggiore elemento di specificità, così implicitamente riconoscendo la genericità della indicazione della causale contenuta nel primo contratto.

7. - Comunque, per quel che riguarda il suddetto inesatto argomento motivazionale della sentenza impugnata, deve essere ricordato che - in considerazione dei tratti identificativi del contratto di somministrazione come definiti dal legislatore nazionale anche in raccordo con il diritto UE nonché della consequenziale distinzione tra la somministrazione a termine e il contratto di lavoro a termine - nella giurisprudenza di questa Corte è stato attribuito alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276 del 2003, il significato loro proprio, di presupposti giustificativi oggettivi ed effettivamente sussistenti, distinguendo significato e ratio delle norme relative al contratto a termine e a quelli della somministrazione a termine, non richiedendo che l'enunciazione delle ragioni risponda a quel livello di dettaglio proprio del primo tipo di contratto.

Si tratta di un orientamento condivisibile, cui si intende dare continuità, perché non oblitera affatto la natura per così dire "causale" della somministrazione a termine, cioè la rilevanza giuridica della ragione giustificativa del termine e neppure sottrae l'utilizzo della somministrazione a termine al controllo giudiziale che riguarda la oggettività e la effettiva esistenza della causale indicata in contratto, con conseguente esclusione della possibilità di fondare la somministrazione su ragioni meramente pretestuose, simulate o evanescenti. Nell'ottica descritta, viene ritenuto bastevole che l'indicazione contrattuale dia conto della ragione in concreto da fronteggiare in modo sufficientemente intellegibile, ferma comunque la possibilità per l'utilizzatore di fornire la prova dell'effettiva esistenza delle ragioni giustificative indicate

anche a posteriori in caso di contestazione (vedi Cass. 15 luglio 2011, n. 15610; Cass. 21 febbraio 2012, n. 2521).

A tali conclusioni, questa Corte è pervenuta sulla base di una interpretazione sistematica del combinato disposto di tre norme: a) l'art. 20 comma 4, alla cui stregua "la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività de [l'utilizzatore"; b) l'art. 21, laddove include fra gli elementi da indicare obbligatoriamente nel contratto (scritto) "i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20"; c) l'art. 27, che al comma 3, che stabilisce che nella "valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore".

L'opzione ermeneutica del compendio normativo descritto — adottata in conformità ai dettami ed ai criteri sanciti dall'art. 12 delle preleggi e tenendo conto anche del diritto UE nella interpretazione della CGUE - risulta, pertanto diretta a valorizzare una indicazione delle ragioni sottese al ricorso alla somministrazione (a termine), che sia peculiare di tale tipologia contrattuale e quindi assistita da un grado di specificazione tale da consentire di verificare se esse rientrano nella tipologia cui è legata la legittimità del contratto e da rendere pertanto possibile il riscontro della loro effettività e genuinità.

In tal senso è stato precisato che l'indicazione non può essere tautologica, né può essere generica, dovendo esplicitare, onde consentirne lo scrutinio in sede giudiziaria, il collegamento tra la previsione astratta e la situazione concreta (vedi, in tali sensi, Cass. 3 aprile 2013, n. 8021; Cass.15 luglio2011,n. 15610).

E a ciò, può aggiungersi, che l'assolvimento di tale onere di specificazione deve essere particolarmente preciso laddove si verifichi una reiterazione di contratti di somministrazione a termine che riguardo il medesimo utilizzatore, visto che, facendo le dovute differenze, anche in questo caso, si può verificare la situazione che - in materia di rapporto di lavoro "interinale" disciplinato dalla legge 24 giugno 1997 n. 196 - ha indotto questa Corte ad affermare il principio secondo cui: "la mancata previsione, nell'ambito della predetta legge, di un divieto di reiterazione dei contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo conclusi con lo stesso lavoratore avviato presso la medesima impresa utilizzatrice non esclude che, in tali casi, possano configurarsi ipotesi di contratti in frode alla legge (art. 1344 cod. civ.), allorché la reiterazione costituisca il mezzo, anche attraverso intese, esplicite o implicite, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore, per eludere la regola della temporaneità dell'occasione di lavoro che connota tale disciplina" (vedi, per tutte: Cass. 2 luglio 2009, n. 15515; Cass. 23 novembre 2010, n. 23684; Cass. 12 gennaio 2012, n. 232).

Su tali premesse sono state, quindi, considerate ascrivibili alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, le "punte di intensa attività" non fronteggiabili con il ricorso al normale organico e anche il semplice riferimento alle stesse è stato considerato "valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c" (così Cass. 3 aprile 2013, n.8120; Cass.21 febbraio 2012, n. 2521). A tale riguardo è stato affermato che "si tratta di causali ben note e sperimentate nella pratica contrattuale, che hanno rinvenuto espressa consacrazione in risalenti norme legali relative al contratto a termine (ed, in particolare, nel d.l. n. 876 del 1977, convertito dalla legge n. 18 del 1978, che ha introdotto la disciplina del contratto a termine per punte stagionali", poi estesa dalla legge n. 79 del 1983, art. 8-bis a tutti i settori economici, anche diversi da quello commerciale e turistico), e confermata negli orientamenti della stessa giurisprudenza, che, sotto il vigore della precedente disciplina della materia, ne aveva patrocinato una interpretazione allargata, e cioè

comprensiva anche delle punte di intensificazione dell'attività produttiva di carattere meramente gestionale (vedi già Cass. 14 giugno 1986, n. 3988), sì da rispondere, in perfetta consonanza con gli orientamenti contrattuali, alle più svariate esigenze aziendali di flessibilità organizzativa delle imprese.

Ne deriva che: 1) le punte di intensa attività non fronteggiabili con il ricorso al normale organico risultano sicuramente ascrivibili nell'ambito di quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, che consentono, ai sensi del d.lgs. n. 276 del 2003, art. 20, comma 4, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato; 2) il riferimento alle stesse ben può costituire valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett c, della legge stessa (vedi in motivazione Cass. 21 febbraio 2012, n.2521; Cass. 3 aprile 2013, n.8120).

8. - Nel solco degli enunciati principi, e con riguardo alla fattispecie qui considerata, può ritenersi che le ragioni del ricorso al lavoro in somministrazione, indicate in "punte di intensa attività", siano, in linea teorica, idonee a soddisfare il requisito di forma del contratto di somministrazione sancito dall'art. 21 comma 1, senza che sia necessario all'uopo scendere in ulteriore dettaglio, con l'indicazione del settore o del reparto interessato dall'aumento di produzione, come affermato dalla Corte d'appello.

Tuttavia, scendendo dalla teoria alla pratica, è necessario che si tratti di una indicazione che seppur non analitica sia comunque tale da consentire il controllo - sia da parte del lavoratore interessato, sia eventualmente da parte del giudice - della sua corrispondenza alla realtà del lavoro svolto e che quindi nel contratto con essa si dia conto della ragione in concreto da fronteggiare in modo sufficientemente intellegibile, salvo restando che, in sede giudiziaria, è l'utilizzatore ad essere onerato dal fornire la prova dell'effettiva esistenza della ragione giustificativa indicata nel contratto.

In tal senso appare corretto l'approccio della Corte territoriale la quale ha sottolineato come, nella specie, in particolare nel primo contratto (il cui esame è sufficiente, ai fini che interessano), nel testo del contratto l'indicazione della causale era talmente generica da non consentire neppure la formulazione di un capitolo di prova sul punto e quindi da non permettere al lavoratore di riscontrarne la corrispondenza con la prestazione di lavoro svolta.

Conseguentemente, correttamente interpretando la disciplina di cui agli artt. 20-21 e 27 del d.lgs. n. 276 del 2003, la Corte veneziana, con congrua motivazione immune da vizi logico giuridici, ha ritenuto sussistere una somministrazione a tempo irregolare, non attribuendo alcun rilievo al fatto che, in sede, giudiziaria la utilizzatrice avesse offerto le specificazioni mancanti in sede contrattuale.

9. - Del resto, nel primo Considerando della direttiva 2008/104/CE si precisa che: "la presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite". Mentre, nel Considerando 12, si stabilisce che: "La presente direttiva stabilisce un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nei rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali".

È, pertanto, evidente che la chiarezza delle condizioni scritte nel contratto non solo è uno degli elementi indispensabili per garantire la dignità dei "lavoratori tramite agenzia interinale", ma può altresì contribuire a rendere meno frequenti le occasioni in cui è necessario adire le vie legali, sopportandone i costi.

D'altra parte, non hanno alcun rilievo - neppure nell'ambito di una eventuale "interpretazione evolutiva" - le osservazioni svolte dalla ricorrente a proposito delle modifiche introdotte dalla legge n. 92 del 2012 all'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, visto che, come si è fin qui detto, il contratto di somministrazione a termine va distinto dal contratto a termine ed è regolato da una sua specifica disciplina.

10. - Peraltro, mette conto rilevare che l'apprezzamento della Corte territoriale sulla inidoneità della indicazione nel contratto delle ragioni giustificative poste a base della somministrazione a termine, si risolve in una valutazione di fatto riservata al giudice del merito e che si sottrae ad ogni sindacato di legittimità, ancor di più all'esito della rinnovata formulazione dell'art. 360, n.5 cod. proc. civ. risultante dalla modifica di cui al d.l. 22 giugno 2012, n. 83 convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.134 applicabile, nella specie, *ratione temporis*.

Nella interpretazione resa dalle Sezioni unite di questa Corte alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art.12 delle preleggi (vedi Cass. SU 7 aprile 2014 n. 8053 e n. 8054), la disposizione va infatti letta in un'ottica di riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità sulla motivazione, di guisa che è stato ritenuta denunciabile in cassazione, solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente alla esistenza della motivazione in sé, purché il vizio emerga dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali, esaurendosi nelle ipotesi di "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel contrasto irriducibile fra motivazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile" esclusa qualsiasi rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

Nello specifico la motivazione, congrua e completa per quanto innanzi detto, appare coerente altresì con i precetti normativi che disciplinano la materia come delineati dalla esegesi elaborata da questa Corte, e si sottrae, pertanto, alle censure formulate sul punto, dalla società ricorrente.

11. - Di qui il rigetto dei primi tre motivi di ricorso.

12. - Il quarto motivo va, invece, accolto.

13. - Con tale motivo si lamenta violazione o falsa applicazione dell'art. 32 legge n. 183 del 2010, per avere la Corte territoriale condannato la società a pagare al lavoratore tutte le retribuzioni maturate dal 27 marzo 2009 (data della messa in mora) fino al ripristino del rapporto anziché una mera indennità da quantificare nel range previsto dalla norma citata, come statuito dalla giurisprudenza di questa Corte (Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148) anche riguardo alla conversione del contratto di somministrazione.

Il motivo è fondato, dovendosi dare continuità all'indirizzo giurisprudenziale di questa Corte - affermatosi a partire dalle sentenze 17 gennaio 2013, n. 1148 (cit) e 29 maggio 2013, n. 13404 - secondo cui è applicabile l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010 (nel significato chiarito dal comma 13 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012) a qualsiasi ipotesi di ricostituzione del rapporto di lavoro avente in origine un termine illegittimo e, dunque, anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa della nullità di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett a) del comma 1 dell'art. 3 legge n. 196 del 1997, contratto convertito in uno a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.

A tal fine valga, in primo luogo, l'evidente analogia tra il lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196 del 1997 cit. e la somministrazione di lavoro ex artt. 20 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003.

In secondo, si tenga presente che, trattandosi di negozi collegati, la nullità del contratto fra somministratore ed utilizzatore travolge anche quello fra lavoratore e somministratore, con l'effetto finale di produrre una "duplice conversione", sul piano soggettivo (ex art. 21, ultimo comma, del d.lgs. n. 276 del 2003 il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore e non più del somministratore) e su quello oggettivo (atteso che quello che con il somministratore era sorto come contratto di lavoro a tempo determinato diventa un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore).

Peraltro, a parte le diversità di disciplina sostanziale di cui si è detto, prima della sentenza emanata ex art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003, il rapporto fra utilizzatore e lavoratore nel suo svolgimento de facto - ai fini che qui interessano - ha avuto caratteristiche tali da consentire l'applicazione della sanzione meramente indennitaria prevista dall'art. 32, comma 5, cit., anche perché essa è destinata - grazie all'ampia formula adoperata dal legislatore - in generale ai "casi di conversione del contratto a tempo determinato".

D'altronde, la tendenza normativa è - in linea di massima - quella di liquidare, con un'indennità determinata a forfait o con un risarcimento previsto entro un tetto massimo, il mancato guadagno sofferto dal lavoratore nell'arco di tempo trascorso tra l'illegittima cessazione d'un rapporto lavorativo (a cagione della nullità del termine o dell'illegittimità del licenziamento intimatogli) e il suo ripristino grazie alla sentenza del giudice: si pensi, ad esempio, all'art 8 legge n. 604 del 1966, all'art. 18 St.lav. nuovo testo come modificato ex lege n. 92 del 2012 (che riserva solo a pochi casi la tutela reintegratoria piena con attribuzione di tutte le retribuzioni maturate medio tempore), e, appunto, all'art 32, comma 5, legge n. 183 del 2010.

14. - D'altra parte, anche da questo ultimo punto di vista, la soluzione adottata non si pone in contrasto citata la sentenza della CGUE 11 aprile 2013, Della Rocca, in causa C-290/12, ove è stato precisato che il lavoro a termine e la somministrazione di manodopera sono due fattispecie giuridiche regolate in maniera diversa dal diritto comunitario - diversità ribadita dalla CGUE nella sentenza 3 luglio 2014, nelle cause riunite C-362/13, C-363/13 e C-407/13 - perché la affermata differenza, come risulta dall'esame della motivazione della prima sentenza, è stata desunta solo dal tenore del preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a termine e dall'esistenza di altra più specifica regolamentazione (la direttiva 2008/104/CE) per la somministrazione di lavoro.

Ne consegue che da tali pronunce non può desumersi una incompatibilità ontologica, a tutti gli effetti, fra i due istituti considerati e, quindi, la non assimilabilità dei sistemi sanzionatoli, per essi previsti.

15. - Da ultimo va ricordato che, per ormai consolidata giurisprudenza di questa Corte, l'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010 si applica anche ai processi in corso, compresi i giudizi di legittimità, sempre che sul relativo capo di decisione non si sia già formato il giudicato (vedi, ex pluribus: Cass. 3 gennaio 2011, n. 65; Cass. 4 gennaio 2011, n. 80; Cass. 2 febbraio 2011, n. 2452).

IV - Esame del ricorso incidentale

16 - Il ricorso incidentale va dichiarato inammissibile, perché risulta privo dei requisiti minimi di forma e contenuto propri del ricorso per cassazione, non essendo articolato in motivi.

È jus receptum che, essendo il giudizio di cassazione un giudizio a critica vincolata, delimitato e vincolato dai motivi di ricorso, i singoli motivi, anche prima della riforma introdotta con il d.lgs. n. 40 del 2006, assumono una funzione identificativa condizionata dalla loro formulazione tecnica con riferimento alle ipotesi tassative di censura formalizzate con una limitata elasticità dal legislatore. Ne consegue che il ricorso per cassazione, a pena di inammissibilità, deve essere articolato in specifici motivi riconducibili in

maniera immediata ed inequivocabile ad una delle cinque ragioni di impugnazione stabilite dalla citata disposizione, pur senza la necessaria adozione di formule sacramentali o l'esatta indicazione numerica di una delle predette ipotesi (Cass. SU 24 luglio 2013, n. 17931; Cass. 3 luglio 2008, n. 18202).

IV - Conclusioni

17. - In conclusione, il ricorso incidentale va dichiarato inammissibile; vanno rigettati i primi tre motivi del ricorso principale e va accolto il quarto, con cassazione della sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione.

18. - Il giudice di rinvio ai sensi del cit. art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, come autenticamente interpretato dall'art. 1 comma 13, legge n. 92 del 2012 - dovrà limitarsi a liquidare- per il pregiudizio subito dal lavoratore, incluse le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la sentenza della stessa Corte d'appello di Venezia - un'indennità onnicomprensiva in misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art 8 legge n. 604 del 1966, in tal modo attenendosi ai principi suindicati (in particolare nei paragrafi da 12 a 15) e, soprattutto, al seguente principio di diritto;

"l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010 trova applicazione anche in caso di somministrazione di lavoro irregolare (a termine), nel quale in sede giudiziaria il lavoratore abbia chiesto ed ottenuto al costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, ai sensi dell'art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003 e la sua conseguente condanna al risarcimento dei relativi danni, con effetto dall'inizio della somministrazione".

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi; accoglie il quarto motivo del ricorso principale e rigetta gli altri; dichiara inammissibile il ricorso incidentale. Cassa la sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto, e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Venezia, in diversa composizione.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, L. 24 dicembre 2012, n. 228, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.