

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

1. Corte di Cassazione sez. lav. 24 giugno 2011 n. 13961, pres. Foglia, est. Berrino, Angelo (avv. Zezza e Afeltra) c. Poste Italiane Spa (avv. Trifirò e Pessi).*

➤ **Lavoro temporaneo - Artt. 1, 2° comma, lett. a) e 10 L. 196/97 - Condizioni di legittimità - Conseguenze.**

➤ *La ragione giustificatrice che legittima il ricorso al lavoro interinale – in ragione di una lettura combinata degli artt. 1, 2° comma, lett. a) e 10 L. 24/6/97 n. 196 e dell'art. 1 L. 23/10/60 n. 1369 – deve essere valutata nell'ambito di una lettura unitaria dei rapporti tra i soggetti coinvolti; ciò in considerazione del necessario collegamento tra la causale del rapporto di fornitura (tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice) e il rapporto di lavoro (tra impresa fornitrice e lavoratore), e deve essere provata a cura dell'impresa utilizzatrice, non essendo sufficiente un generico richiamo ai casi previsti dalla contrattazione collettiva; in caso contrario, il rapporto di lavoro deve considerarsi costituito ab origine a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice.*

Requisiti formali nella fornitura di manodopera: dal lavoro interinale alla somministrazione

Con la sentenza in esame¹ la Corte di Cassazione torna a interpretare la disciplina normativa del lavoro interinale – L. 196/97 – lasciando intravedere la volontà della Suprema Corte di abbracciare con la propria argomentazione ermeneutica anche la legislazione successiva in merito al lavoro somministrato.

Il cuore della questione posta all'oggetto della Corte di Cassazione è il seguente: può l'omissione della causale nel contratto di prestazioni di lavoro interinale, così come prevista dall'art. 3, 3° comma, L. 196/97, essere sanzionata con la trasformazione del rapporto di



* Il testo integrale della sentenza si trova sul sito www.rcdielle.com, sez. giurisprudenza.

¹ Si segnala che i principi ermeneutici contenuti nella sentenza ora annotata si trovano presenti anche nelle successive sentenze della Suprema Corte nn. 14715 del 5/7/11, 15395 del 13/7/11 e 15397 del 13/7/11, che formano con la presente sentenza un unico corpo giurisprudenziale.

lavoro in capo alla società utilizzatrice, quando la ben più grave violazione della carenza della forma scritta del medesimo contratto, ovvero l'assenza di tutti i requisiti di forma e contenuto previsti dalla citata norma, è sanzionata con la conversione del contratto a tempo indeterminato in capo alla fornitrice?

In altri termini, alla Suprema Corte viene chiesto di argomentare se e sulla base di quale disposizione normativa possa essere sanzionata la società utilizzatrice per una carenza del contratto sottoscritto tra due soggetti diversi – il lavoratore e la società fornitrice – quando in altri casi il soggetto sanzionato è invece chi commette l'errore nella stipula del contratto.

L'argomentazione della Suprema Corte prende spunto da alcune considerazioni ritenute ormai elementi consolidati nel panorama giuridico.

In primo luogo viene richiamato un principio ormai consolidato nell'ambito della Corte di Cassazione secondo cui «In conformità alla *ratio legis* di protezione dei lavoratori da forme di sfruttamento conseguenti alla dissociazione tra la titolarità formale del rapporto e la sua effettiva destinazione, cioè fra l'autore dell'assunzione e l'effettivo beneficiario delle prestazioni lavorative, il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro di cui all'art. 1 L. 1369/60 non eliminato dalla disciplina, di cui alla L. 196/97, istitutiva del lavoro interinale e anzi espressamente richiamato dall'art. 10 della medesima norma, operava oggettivamente, prescindendo dall'intento fraudolento o simulatorio della parti e anche in un momento successivo alla costituzione del rapporto»².

Il richiamo posto nell'art. 10, comma 1, all'applicazione della L. 1369/60 consentiva alla disciplina sul lavoro interinale di continuare a vietare le forme di utilizzo indebito, sancendo la costituzione del rapporto di lavoro in capo alle imprese utilizzatrici che indebitamente avevano utilizzato la prestazione dei lavoratori.

La *ratio* di tale sanzione si fonda sull'origine complessa e composita del contratto di lavoro interinale che – com'è noto – si caratterizza per il fatto che, a seguito della costituzione di un rapporto di lavoro tra un'impresa fornitrice e un lavoratore, quest'ultimo venga poi posto a disposizione di altra impresa (utilizzatrice), che ne utilizza appunto la prestazione per il soddisfacimento di esigenze temporanee, individuate ex art. 3, 2° comma, L. 196/97.

Il contratto di lavoro interinale deve essere visto all'interno di una lettura unitaria dei singoli contratti (contratto di fornitura e contratto di lavoro), in quanto tutte le parti contrattuali sono consapevoli del nesso teleologico tra i più atti negoziali, e lo stesso si palesa all'esterno proprio in ragione dell'obiettivo della flessibilità.

In conseguenza di tale lettura unitaria dei due rapporti contrattuali, è compito dell'impresa utilizzatrice (sostanziale datore di lavoro) farsi carico di dimostrare l'avvenuto rispetto delle causali previste dall'art. 1, comma 2, L. 196/97, che ai sensi dell'art. 3, comma 3 della menzionata legge devono essere riportate in modo specifico in forma scritta nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo³.

Gettate queste basi, la Suprema Corte pone il passaggio successivo e necessario per evitare la possibilità di creazione di sacche di elusione nell'interpretazione della norma. In

□

² Si vedano Cass. 13/11/07 n. 23569 e Cass. 15/2/08 n. 3861.

³ L'art. 3, 3° comma, L. 196/97 prevede che «Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi: a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (...).».

altre parole, si tratta di evitare che la mancanza o la generica previsione, nel contratto intercorrente tra l'impresa fornitrice e il singolo lavoratore, dei casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo (nel caso di specie in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice), spezzi l'unitarietà della fattispecie complessa, voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore, facendo venir meno la presunzione di legittimità del contratto interinale, che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura di una delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso.

La lettura congiunta dell'art. 3, comma 3, e dell'art. 10 L. 196/97 consente pertanto di affermare che il contratto di lavoro con l'impresa fornitrice si considera a tutti gli effetti instaurato con l'impresa utilizzatrice nel caso di lacunosa indicazione delle ragioni giustificatrici.

A parere di chi scrive, le argomentazioni poste alla base della ricostruzione ermeneutica della Suprema Corte non sono riferibili solo alla disciplina del lavoro interinale di cui alla L. 196/97, ma possono essere ancora e validamente prese a riferimento per la comprensione della successiva legislazione in tema di lavoro somministrato.

Anche il lavoro somministrato rappresenta un'ipotesi di flessibilità del lavoro ordinario – che resta comunque sempre il lavoro subordinato a tempo indeterminato – che come eccezione viene espressamente regolamentata al fine di evitare forme di ingiustificato sfruttamento dato dalla scissione tra il soggetto formalmente titolare del rapporto di lavoro e il soggetto che concretamente gode della prestazione lavorativa.

Anche il lavoro somministrato è contraddistinto dalla necessaria lettura unitaria dei distinti e autonomi rapporti contrattuali, in considerazione della consapevolezza del collegamento palesemente esistente tra lavoratore, impresa utilizzatrice e impresa fornitrice. L'art. 27, comma 1, D. Lgs. 276/03 dispone infatti che, quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Riconoscendo i punti di contatto tra la normativa del lavoro interinale e quella del lavoro somministrato, sarà pertanto possibile prendere spunto dall'odierno pronunciamento della Suprema Corte⁴ per consentire la necessaria continuità interpretativa che viene richiesta nell'ambito dell'evoluzione degli istituti contrattuali.

Angelo Beretta

2. Tribunale Milano 15 ottobre 2010, est. Bianchini, Cavalli e Italic Srl (avv. Goetz) c. Direzione Provinciale del Lavoro (dott.ssa Mallardo).

- **Contratto a progetto - Apporto del collaboratore - Nozione.**
- **Contratto a progetto - Progetto e programma - Distinzione.**



⁴ Nonché dai menzionati pronunciamenti gemelli sopra riportati alla nota 1.