

16/3/2021

https://webmail.pec.it/layout/origin/html/printMsg.html?_v_=v4r2b64.20210208_1200&contid=&folder=SU5CT1g=&msgid=92625&bo...

Da "francescorubbio@pecavvpa.it" <francescorubbio@pecavvpa.it>
A "vincenzogreco@pecavvpa.it" <vincenzogreco@pecavvpa.it>
Cc "serviziusiliarisicilia@pecsoluzioni.it" <serviziusiliarisicilia@pecsoluzioni.it>
Data martedì 16 marzo 2021 - 09:32

(ALL 2)

Re:Proc. n. 632/2019 Corte Appello Pa, Sez. Lav. - Lucchese / SAS - proposta transattiva

Egr. Avvocato,

la sentenza da Lei inviata non sposta i termini della questione atteso che questa si occupa della differente ipotesi in cui il termine di decadenza di impugnazione del contratto a termine, scaduto dopo il 24 novembre 2010, sia spirato tra la data di entrata in vigore del collegato lavoro ed il mille proroghe.

Come potrà notare dalle sentenze che si offrono in comunicazione, la Corte di Cassazione e la Corte Costituzionale hanno sempre ribadito, con riguardo a casi identici a quelli in esame, che il termine decadenziale trovi applicazione per i contratti già scaduti alla data del 24 novembre 2010, con inizio di decorrenza del termine dall'1 gennaio 2012 per effetto del milleproroghe.

Orbene, per i Giudici la previsione di un termine decadenziale anche per i rapporti già conclusi non avrebbe efficacia retroattiva e dunque sarebbe legittima.

Ad ogni modo e come già ribadito nel parere espresso alla società, la valutazione sull'opportunità di sottoscrivere una transazione è rimessa alla Sas.

Cordiali saluti

Avv. Francesco Paolo Rubbio

Da : "vincenzogreco" vincenzogreco@pecavvpa.it

A : serviziusiliarisicilia@pecsoluzioni.it, francescorubbio@pecavvpa.it

Cc :

Data : Thu, 11 Mar 2021 17:49:29 +0100

Oggetto : Proc. n. 632/2019 Corte Appello Pa, Sez. Lav. - Lucchese / SAS - proposta transattiva

Spett.li in indirizzo,

si trasmette l'allegata missiva (corredata da un ultimo arresto della giurisprudenza di legittimità), affinché possano approfondirsi ulteriori aspetti valutativi con riguardo all'ipotesi di componimento bonario della controversia in oggetto.

Cordiali saluti

avv. Vincenzo Greco

Allegato(i)

sentenza impugnazione decadenza contratto a termine 2.pdf (271 KB)

sentenza impugnazione decadenza contratto a termine.pdf (278 KB)

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 19/06/2020

n. 12029

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - impugnazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NOBILE	Vittorio	- Presidente	-
Dott. NEGRI DELLA TORRE	Paolo	- rel. Consigliere	-
Dott. BLASUTTO	Daniela	- Consigliere	-
Dott. PATTI	Adriano Piergiovanni	- Consigliere	-
Dott. DE MARINIS	Nicola	- Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 22946-2015 proposto da:

C.S., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA AREZZO 38, presso lo studio dell'avvocato MAURIZIO MESSINA, rappresentato e difeso dall'avvocato MARCO GIANNINI;

- ricorrente -

contro

ELIOR RISTORAZIONE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO TRIESTE 109, presso lo studio dell'avvocato ANTONIO MARTINI, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati PAOLO GIUCASTRO, ADELAIDE MANGANARO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 56/2015 della CORTE D'APPELLO di GENOVA, depositata il 10/04/2015 R.G.N. 647/2014.

udita la relazione della causa svolta nella pubblica, udienza del 16/01/2020 dal Consigliere Dott. NEGRI DELLA TORRE PAOLO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CIMMINO ALESSANDRO che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato MARCO GIANNINI;

udito l'Avvocato STEFANO ROSSI per delega Avvocato ADELAIDE MANGANARO.

Fatto

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 56/2015, depositata il 10 aprile 2015, la Corte di appello di Genova ha confermato la sentenza di primo grado, con la quale il Tribunale della Spezia, rigettando il ricorso del lavoratore, aveva ritenuto legittimi entrambi i trasferimenti disposti da Elior Ristorazione S.p.A. nei confronti di C.S., dipendente della società con mansioni di aiuto cuoco: il primo trasferimento, in data (OMISSIS), dal (OMISSIS) alla (OMISSIS), a seguito di formale comunicazione di "non gradimento" da parte dell'Amministrazione militare; il secondo, in data (OMISSIS), dalla Stazione Elicotteri alla mensa (OMISSIS), trasferimento giustificato dalle lamentele del cliente per il servizio di cucina e da reiterate segnalazioni di non gradimento.

2. La Corte di appello ha osservato, quanto al primo trasferimento, come il lavoratore lo avesse impugnato in via stragiudiziale in data 3 settembre 2009 e avesse poi reagito giudizialmente al provvedimento con il ricorso introduttivo di primo grado depositato solo l'8 novembre 2013, sicchè egli era decaduto dal diritto di farne accertare la illegittimità per quanto disposto dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. c), e comma 1 bis.

3. Quanto al secondo trasferimento, escluso l'obbligo di contestualità della motivazione ai sensi del L. n. 604 del 1966, art. 2, nel testo risultante dalle modifiche introdotte con L. n. 92 del 2012, trattandosi di norma speciale stabilita unicamente per il licenziamento, la Corte ha osservato come la clausola di non gradimento fosse stata prevista dal D.P.R. n. 751 del 1977, art. 20, per gli appalti con le Amministrazioni militari e come il non gradimento del committente, anche se non espresso in forma scritta (come era accaduto per il secondo trasferimento, a differenza del primo), costituisse una condizione oggettiva riconducibile alle esigenze tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 c.c. e non sindacabile, stante la peculiarità del contraente; nè - ha rilevato ancora la Corte di merito - poteva ritenersi illegittimo il trasferimento perchè disposto presso una sede collocata a rilevante distanza dalla precedente e anche dalla residenza del lavoratore, così da incidere negativamente sulla retribuzione, trattandosi di doglianza esterna ai limiti di cui all'art. 2103 c.c. e comunque prevedendosi dalla contrattazione collettiva specifiche provvidenze economiche volte ad alleviare i disagi e le spese connesse al trasferimento.
4. Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza il lavoratore con sei motivi, cui ha resistito la società con controricorso.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, deducendo la falsa applicazione della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. c) e la falsa applicazione dell'art. 252 delle Disposizioni per l'attuazione del Codice civile, il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere la Corte di appello erroneamente ritenuto che il primo trasferimento, sebbene anteriore all'entrata in vigore della L. n. 183 del 2010, fosse soggetto al regime delle decadenze dalla medesima previsto, con l'efficacia differita (al 31/12/2011) stabilita dalla L. n. 10 del 2011, art. 2, comma 54.
2. Con il secondo motivo viene dedotta dal ricorrente la violazione dell'art. 2103 c.c., per non avere la Corte considerato, in relazione al primo trasferimento, che le clausole di "non gradimento" non sono idonee ad integrare le ragioni (tecniche, organizzative e produttive) che devono presiedere all'adozione del provvedimento datoriale e che una clausola di tale genere, ove priva di motivazione, deve ritenersi non consentita.
3. Con il terzo viene dedotta la violazione della L. n. 604 del 1966, art. 2, per avere la Corte erroneamente escluso la possibilità di applicare in via analogica al trasferimento l'obbligo di contestuale specificazione dei motivi introdotto per il licenziamento dalla L. 28 giugno 2012, n. 92.
4. Con il quarto motivo viene dedotta la violazione dell'art. 2103 c.c. per avere la Corte ritenuto la clausola di "non gradimento" condizione oggettiva di per sé riconducibile alle esigenze tecnico-organizzative e produttive senza considerare la prevalenza della norma di legge su quella regolamentare di cui al D.P.R. n. 751 del 1977.
5. Con il quinto viene dedotto il vizio di omesso esame di fatti decisivi per il giudizio, avendo la Corte ritenuto il trasferimento giustificato sulla base della sola espressione di non gradimento del committente e senza considerare che i testimoni non avevano fornito alcun elemento idoneo a dimostrare che il provvedimento datoriale fosse effettivamente giustificato da comprovate ragioni tecnico-produttive e organizzative.
6. Con il sesto viene infine dedotta la violazione dell'art. 36 Cost., per non avere la Corte valutato che il trasferimento a sede di lavoro molto distante dal luogo di residenza incide negativamente sul diritto riconosciuto dalla norma costituzionale, ponendo il lavoratore nell'alternativa tra un mutamento radicale del proprio ambiente di vita e la necessità di sostenere gravosi oneri economici per i propri spostamenti giornalieri.
7. Il primo motivo è infondato.
- 7.1. E' stato infatti affermato che la L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1 bis, introdotto dal D.L. n. 225 del 2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 10 del 2011, nel prevedere "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle

disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, si applica a tutti i contratti ai quali tale regime risulta esteso e riguarda tutti gli ambiti di novità di cui al novellato la L. n. 604 del 1966, art. 6, sicchè, con riguardo ai contratti a termine non solo in corso ma anche con termine scaduto e per i quali la decadenza sia maturata nell'intervallo di tempo tra il 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore del c.d. "Collegato Lavoro") e il 23 gennaio 2011 (scadenza del termine di sessanta giorni per l'entrata in vigore della novella introduttiva del termine decadenziale), si applica il differimento della decadenza mediante la rimessione in termini, rispondendo alla ratio legis di attenuare, in chiave costituzionalmente orientata, le conseguenze legate all'introduzione ex novo del suddetto e ristretto termine di decadenza (Sez. U n. 4913/2016).

7.2. In particolare, è stato precisato, con detta pronuncia, che la ragione del differimento (al 31/12/2011) dell'applicabilità del nuovo regime decadenziale risiede nell'esigenza di evitare che l'immediata decorrenza di un termine di decadenza, prima non previsto, potesse pregiudicare chi, intenzionato a contestare la cessazione del rapporto di lavoro o le altre tipologie di atti datoriali indicati nella L. n. 183 del 2010, art. 32, si trovasse ad incorrere inconsapevolmente nella decadenza e che, pertanto, non sarebbe giustificata, a fronte del principio di eguaglianza, una differenziazione che limitasse tale differimento alla sola ipotesi dell'impugnativa del licenziamento ed escludesse le altre (tra cui - come nel caso posto all'attenzione della Corte - la contestazione della legittimità del termine di durata del contratto).

7.3. Si richiama, in proposito, anche Cass. n. 2420/2016, la quale, prendendo in esame una fattispecie di somministrazione ma con formulazione di un principio avente portata generale, ha chiarito che la decadenza di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, e la conseguente proroga di cui al comma 1 bis del medesimo articolo, si applicano anche ai contratti a termine in somministrazione scaduti alla data di entrata in vigore della legge stessa (24 novembre 2010), senza la necessità di una specifica previsione di deroga all'art. 11 preleggi, atteso che la nuova norma non ha modificato la disciplina del fatto generatore del diritto ma solo il suo contenuto di poteri e facoltà, suscettibili di nuova regolamentazione perchè ontologicamente e funzionalmente distinti da esso e non ancora consumati, dovendosi pertanto escludere ogni profilo di retroattività (conformi: n. 7788/2017; n. 23619/2018).

8. Il secondo motivo, con cui il ricorrente si duole della omessa valutazione di profili di merito attinenti al primo trasferimento, resta conseguentemente assorbito.

9. Il terzo motivo è inammissibile e comunque infondato.

9.1. E' inammissibile in quanto, da un lato, non oppone una critica specifica a quella parte della motivazione della sentenza in cui la Corte, nel condividere sul punto le ragioni della pronuncia di primo grado, ha escluso la possibilità di un'applicazione analogica al trasferimento della norma di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 2, comma 2, quale risultante dalle modifiche introdotte con L. n. 92 del 2012, e cioè dell'obbligo per il datore di indicazione dei motivi del proprio provvedimento contestualmente alla comunicazione dello stesso, non essendo, tra l'altro, neppure richiamati i precedenti che sosterebbero l'esistenza di una diversa linea interpretativa nella giurisprudenza di questa Corte; dall'altro, introduce un tema di merito (la mancata comunicazione di specifiche e puntuali motivazioni pur dopo la richiesta del lavoratore) sul quale è intervenuto un esplicito, e non adeguatamente censurato, accertamento di segno contrario da parte del giudice di appello (cfr. sentenza impugnata, p. 6, 4 capoverso).

9.2. Il motivo è da ritenersi, in ogni caso, infondato alla stregua di Cass. n. 109/2004, per la quale la comunicazione del trasferimento del lavoratore, come pure la richiesta dei motivi e la relativa risposta, in difetto di una diversa previsione, sono assoggettate al principio generale di libertà delle forme (conforme n. 19425/2013); nonchè alla stregua di Cass. n. 11984/2010, che ha ribadito come il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, nè il datore di lavoro

abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda (salvo che sia contestata la legittimità del trasferimento, avendo in tal caso il datore di lavoro l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e non potendo limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte): conforme n. 807/2017.

10. Il quarto motivo è infondato.

10.1. Al riguardo si osserva che l'art. 20 del Capitolato annesso al D.P.R. n. 751 del 1977, in tema di appalto dei servizi di manovalanza presso gli enti della Difesa, prevede che "gli operai devono risultare di pieno gradimento dell'Amministrazione Militare" e che "qualora le autorità militari richiedessero, a loro insindacabile giudizio, la sostituzione di uno o più dipendenti dell'impresa appaltatrice, questa dovrà immediatamente aderire alla richiesta, senza sollevare alcuna obiezione o pretendere alcun indennizzo".

10.2. Ne consegue che il venir meno del gradimento delle autorità militari competenti, quale verificatosi nella specie, si traduce in una obiettiva ragione di tipo organizzativo, e di conseguenza in un presupposto di legittimità ex art. 2103 c.c., del provvedimento di trasferimento, non potendo l'impresa appaltatrice ulteriormente avvalersi, nella stessa unità produttiva, della prestazione del dipendente non più gradito e, tuttavia, rimanendo contrattualmente obbligata ad assicurare i livelli di servizio già in precedenza concordati con il committente.

10.3. La disposizione dell'art. 20 cit. è, d'altra parte, chiara, nel trasparente riflesso della particolare qualità dell'Amministrazione committente e dei suoi compiti istituzionali, nel ricondurre la richiesta di sostituzione, da parte delle autorità militari, all'ambito di una valutazione che è espressamente definita "insindacabile" e alla quale l'appaltatore non ha facoltà di opporre alcuna obiezione o pretesa, essendo al contrario tenuto ad attuare un comportamento pienamente adesivo e cooperativo.

11. Il quinto motivo è inammissibile.

11.1. Con esso infatti viene proposta una critica di ordine motivazionale, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, come tale oggetto di preclusione per quanto disposto dall'art. 348 ter c.p.c., u.c., c.p.c. (c.d. "doppia conforme"); nè il ricorrente, al fine di evitare la inammissibilità del motivo, ha indicato le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. n. 5528/2014 e successive numerose conformi).

12. Il sesto motivo è infondato.

12.1. Non è configurabile la dedotta violazione dell'art. 36 Cost., posto che la particolare garanzia prevista da tale norma si riferisce alla retribuzione che nell'ordinario sinallagma contrattuale è destinata a compensare la prestazione lavorativa eseguita nella normalità delle situazioni (Cass. n. 12054/2003), rimanendo, pertanto, estranea al suo stesso fondamento, come alla sua portata applicativa, la situazione di un trasferimento suscettibile di comportare conseguenze economiche per il dipendente.

12.2. D'altra parte, la Corte territoriale, con accertamento non censurato, e peraltro aderente alle previsioni di cui alle disposizioni di fonte collettiva in materia, riportate nello stesso ricorso, ha ritenuto la possibilità di fruizione di varie provvidenze atte ad agevolare anche lo spostamento di eventuali familiari del lavoratore trasferito; nè il ricorrente ha dedotto di avere posto nel giudizio di secondo grado la questione di particolari disagi, conseguenti ad un eventuale spostamento nella nuova sede di lavoro, non compensabili attraverso l'erogazione delle anzidette provvidenze.

13. In conclusione, il ricorso deve essere respinto.

14. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

PQM

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 16 gennaio 2020.

Depositato in Cancelleria il 19 giugno 2020

Utente: MASSIMILIANO MARINELLI - bancadati.ilgiuslavorista.it - 16.03.2021

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2021. Tutti i diritti riservati.

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 12/05/2020

n. 8792

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - impugnazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BRONZINI	Giuseppe	-	Presidente	-
Dott. NEGRI DELLA TORRE	Paolo	-	Consigliere	-
Dott. ARIENZO	Rosa	-	Consigliere	-
Dott. DE GREGORIO	Federico	-	rel. Consigliere	-
Dott. GARRI	Fabrizia	-	Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 28480/2015 proposto da:

COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A., (già ALITALIA COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25-B, presso lo studio degli avvocati ROBERTO PESSI e MAURIZIO SANTORI, che la rappresentano e difendono;

- ricorrente -
contro

C.M., (OMISSIS), domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato ANDREA BORDONE, FERDINANDO FELICE PERONE, PAOLO PERUCCO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 452/2015 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 28/05/2015 r.g.n. 1280/2013.

LA CORTE, visti gli atti e sentito il Consigliere relatore.

Fatto

RILEVA

che:

la Corte di Appello di Milano con sentenza n. 452 del 13 - 28 maggio 2015, nel rigettare l'interposto gravame (atto depositato il 22 luglio 2013), confermava la pronuncia, n. 230/13, emessa dal locale giudice del lavoro, riteneva illegittimo il termine apposto al primo (dei due) contratti di lavoro a tempo determinato, sottoscritto il 25 maggio 2010 per l'arco temporale primo giugno 2010 - 31 maggio 2011, ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, con riferimento ad esigenze sostitutive, relative ad altri piloti già adibiti ad aeromobili MD80, che erano stati avviati ai corsi di pilotaggio degli aeromobili A321 e A330 (a far luogo dai mesi di giugno, luglio e settembre 2010), di modo che era stata dichiarata la sussistenza, tra l'attore C.M. (con qualifica di 1 ufficiale pilota) e la convenuta ALITALIA COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.p.a., di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fin dal primo giugno 2010, ordinando alla Società di provvedere alla riammissione in servizio del predetto nonché al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria di importo corrispondente a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

a fondamento della decisione la Corte territoriale ha ritenuto, essenzialmente (dopo aver disatteso in via preliminare l'eccezione di decadenza opposta dalla società resistente con riferimento all'impugnativa stragiudiziale del 24 febbraio 2012 ed al ricorso introduttivo del giudizio in data 16 novembre 2012), che il termine fosse illegittimamente apposto, in quanto

dalla documentazione prodotta da parte convenuta unitamente alla dedotta prova testimoniale non era stato dimostrato che per tutta la durata del contratto l'attore fosse stato adibito alla guida di aeromobili in luogo dei piloti avviati ai menzionati corsi di abilitazione per gli altri aeromobili, però limitatamente all'anno 2010, mentre il contratto de quo aveva previsto una durata, a tempo determinato sino a tutto maggio 2011 ("Come emerge dall'atto di appello i nominativi dei dipendenti indicati nel doc. 11 sono diversi da quelli indicati nel cap. 5 - e nel doc. 5, vale a dire i piloti che, nella stessa allegazione di Alitalia, C. sarebbe stato chiamato a sostituire nel periodo di vigenza del primo contratto e per i quali, invece, i corsi non risultano proseguiti oltre il 2010. La prova dedotta non è dunque rilevante ai fini della decisione e, correttamente, non è stata ammessa dal primo giudice"). Peraltro, dalla prodotta documentazione emergeva che dei sei lavoratori indicati come sostituiti dal C. ben cinque ricoprivano all'epoca la qualifica di comandante, sicchè doveva escludersi che l'appellato, assunto con la qualifica di pilota primo ufficiale, avesse sostituito gli indicati comandanti durante la vigenza del rapporto in questione, non risultando per altro verso allegazioni di sostituzioni a scorrimento. Inoltre, come pure da citata giurisprudenza, nella specie risultava applicabile la disciplina della nullità parziale ex art. 1419 c.c., comma 2, donde l'instaurazione sin dall'origine di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

per la cassazione della succitata pronuncia d'appello ha proposto ricorso la COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.p.a. (già Alitalia Compagnia Aerea Italiana S.p.a.), come da atto di cui alla richiesta di notificazione ricevuta dall'ufficiale giudiziario il 27/11/2015, quindi eseguita a mezzo posta come da relata del successivo 28/11/15 (v. anche l'avviso di ricevimento, pervenuto il 3 dicembre 2015 al domicilio eletto in (OMISSIS) dai procuratori costituiti in primo grado per l'attore, recante altresì l'annotazione di spedita comunicazione L. n. 890 del 1982, ex art. 7 e s.m.i. con l'indicazione pure del numero della raccomandata spedita il 9 dicembre 2015), ricorso affidato a due motivi, cui ha resistito il sig. C.M. mediante controricorso notificato a mezzo p.e.c. l'undici gennaio 2016;

la società ricorrente ha in seguito depositato memoria illustrativa in vista dell'adunanza fissata per il 16 aprile 2019.

Diritto

CONSIDERATO

che:

con il ricorso in sintesi vengono formulate le seguenti doglianze:

1) ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, violazione e falsa applicazione dell'art. 32, commi 1 e 1 bis (introdotto dal D.L. n. 225 del 2010, art. 2, comma 54), L. n. 183 del 2010, art. 2, art. 3, comma 4, con riferimento al rigetto dell'eccepita decadenza dal termine dei 60 giorni (impugnativa del 24 febbraio 2012 a fronte cessazione prevista al 31 maggio 2011);

2) violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, commi 1 e 2, art. 2697 c.c., art. 115 nonché art. 116 c.p.c., per aver la Corte d'Appello "imputato alla Società presunte carenze allegatorie nonostante la medesima avesse compiutamente dimostrato fin dalla memoria difensiva di primo grado il reale verificarsi della esigenza organizzativo-produttiva indicata nel contratto individuale

tanto premesso, le anzidette doglianze vanno disattese in base alle seguenti ragioni; invero, quanto alla prima censura, la Corte territoriale ha correttamente interpretato la normativa di riferimento, applicabile nel caso di specie, secondo l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale formatosi in ordine alla decadenza introdotta, per la prima volta, dalla L. n. 183 del 2010, pure con riferimento alle impugnazioni dei contratti a tempo determinato (cfr. Cass. sez. VI civ. - L. n. 25103 del 14/12/2015: la L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1 bis, introdotto dal D.L. n. 225 del 2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 10 del 2011, nel prevedere "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, si applica a tutti i contratti ai quali tale regime risulta esteso e riguarda tutti gli

ambiti di novità di cui della L. n. 604 del 1966, novellato art. 6, sicchè, con riguardo ai contratti a termine non solo in corso ma anche con termine scaduto e per i quali la decadenza sia maturata nell'intervallo di tempo tra il 24 novembre 2010 - data di entrata in vigore del cd. "collegato lavoro" - e il 23 gennaio 2011 - scadenza del termine di sessanta giorni per l'entrata in vigore della novella introduttiva del termine decadenziale - si applica il differimento della decadenza mediante la rimessione in termini, rispondendo alla "ratio legis" di attenuare, in chiave costituzionalmente orientata, le conseguenze legate all'introduzione "ex novo" del suddetto e ristretto termine di decadenza.

In senso conforme, v. in part. Cass. sez. un. civ. n. 4913 del 14/03/2016, "...Considerato che la ratio del differimento dell'applicabilità del nuovo regime decadenziale risiede nell'esigenza di evitare che l'immediata decorrenza di un termine decadenziale, prima non previsto, potesse pregiudicare chi, intenzionato a contestare la cessazione del rapporto di lavoro o le altre tipologie di atti datoriali indicati nell'art. 32 cit., si trovasse ad incorrere inconsapevolmente nella decadenza, non sarebbe giustificata, a fronte del principio di eguaglianza, una differenziazione che limitasse tale differimento alla sola ipotesi dell'impugnativa del licenziamento ed escludesse le altre, tra cui la contestazione della legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro. Deve pertanto ritenersi che il legislatore abbia inteso posticipare l'applicabilità del nuovo regime decadenziale nel suo complesso con riferimento a tutti i termini introdotti dall'art. 32 cit.". V. ancora Cass. VI civ. - L in data 20/11/2014 - 10/02/2015: "...In definitiva e con specifico riferimento ai contratti di lavoro a termine la disciplina dettata nel nuovo testo della L. n. 604 del 1966, art. 6, si applica, a decorrere dalla data di entrata in vigore della L. n. 183 del 2010 (il 24 novembre 2010), a tutti i contratti, a quelli ancora in corso ma anche a quelli già conclusi, stipulati sia ai sensi della L. n. 368 del 2001, che in base alle norme previgenti.

Viene disegnato un sistema omogeneo di termini di impugnazione sia stragiudiziale che giudiziale. E' introdotto ex novo un rigoroso regime di decadenze anche per l'impugnazione della nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Si interviene su un sistema, da lunghissimo tempo consolidato, fino ad allora assoggettato alla sola disciplina della prescrizione dei diritti. E' in tale quadro normativo che si inserisce il c.d. decreto "mille proroghe", vale a dire il D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito con modificazioni nella L. 26 febbraio 2011, n. 10. In particolare, con il D.L. n. 225 del 2010, art. 2, comma 54, nel testo integrato dalla Legge di Conversione n. 10 del 2011, è stato introdotto alla L. n. 183 del 2010, art. 32 il comma 1 bis, con il quale si dispone che "In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 6, comma 1, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011". La norma, assai poco organica rispetto al contenuto dell'art. 32, che intende differire, ha determinato il formarsi di orientamenti di merito tra loro del tutto opposti. Nel tentativo di ricondurre a sistema le norme che si sono succedute, questa Corte ha ritenuto che "La L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 1 bis, introdotto dal D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito dalla L. 26 febbraio 2011, n. 10, nel prevedere "In sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, riguarda tutti gli ambiti di novità di cui della L. 15 luglio 1966, n. 604, novellato art. 6 e dunque non solo l'estensione dell'onere di impugnativa stragiudiziale ad ipotesi in precedenza non contemplate, ma anche l'inefficacia di tale impugnativa, prevista del medesimo art. 6, comma 2, anche per le ipotesi già in precedenza soggette al relativo onere, per l'omesso deposito, nel termine di decadenza stabilito, del ricorso giudiziale o della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato." Nel fare riferimento alla "prima applicazione" delle "disposizioni di cui all'art. 6, comma 1 (...)" la Corte ha evidenziato che si deve avere riguardo "all'ambito di novità insito nelle disposizioni in parola". La chiave di lettura da utilizzare va rinvenuta, appunto, nelle novità introdotte con

la disposizione da prorogare. Va osservato allora che l'art. 32 citato, nei suoi primi quattro commi, da un canto introduce ex novo un termine di decadenza per la proposizione dell'azione giudiziale di impugnazione dei licenziamenti prima non previsto, dall'altro estende il regime delle decadenze ad una serie di fattispecie che prima non ne erano interessate. Come ritenuto da questa Corte, nelle prime pronunce che hanno applicato tale disciplina intervenute con specifico riguardo a fattispecie di impugnazione di licenziamenti (Cfr. Cass. n. 9203/2014 e poi anche n. 15434/2014, n. 24233/2014 e n. 24232/2014), la novità introdotta dalla norma va ravvisata nella previsione di un termine entro il quale depositare il ricorso giudiziario o comunicare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. Tale termine è stato prorogato al 31.12.2011. Con riguardo a tutte le altre fattispecie per le quali l'art. 32, ai commi 2, 3 e 4, ha introdotto dei termini di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale e la proposizione dell'azione giudiziaria, il tratto di novità è costituito proprio da tale articolato regime. Ciò premesso, per i contratti conclusi ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, i cui termini non fossero ancora scaduti alla data di entrata in vigore del decreto "mille proroghe" (il 26 febbraio 2011), il sistema di decadenze previsto dalla L. n. 604 del 1966, art. 6, commi 1 e 2, nel testo modificato della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1, più volte ricordata, non trova applicazione fino al 31 dicembre 2011.

Altrettanto deve ritenersi, induttivamente, per tutti quei contratti il cui termine fosse già scaduto alla data di entrata in vigore della proroga rispetto ai quali però la decadenza non fosse ancora maturata. Occorre verificare se, con riguardo ai contratti già conclusi alla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro - stipulati anche in base alla normativa vigente prima del D.Lgs. n. 368 del 2001 - e con riferimento a quelli i cui termini siano comunque decorsi prima dell'entrata in vigore della L. n. 10 del 2011, possa trovare applicazione la proroga dei termini di decadenza. Al riguardo si osserva, ancora una volta, che la chiave di lettura da utilizzare sia il riferimento alle novità introdotte con la disposizione da prorogare.

Si è ricordato che costituisce novità la previsione di termini di decadenza anche per l'impugnazione dei contratti a termine. E' questa la disposizione della quale si intende differire la "prima applicazione" con la proroga al 31.12.2011.

Ritiene allora la Corte che escludere dalla sua applicazione i contratti a tempo determinato già conclusi alla data di entrata in vigore della L. n. 183 del 2010, comporterebbe una irragionevole disparità di trattamento tra situazioni del tutto omogenee. Si giustificerebbe la situazione in cui "una norma di cui è stata differita, senza ulteriore specificazione, l'entrata in vigore, resterebbe non di meno in vigore in alcuni casi; si verrebbe cioè, in via ermeneutica, a determinare la contemporanea vigenza e non vigenza di una medesima disposizione di legge, il che costituisce un risultato illogico e, al tempo stesso, contrario alla lettera della legge stessa" (cfr. Cass. n. 9203/2014 cit). Al contrario deve essere privilegiata una interpretazione delle norme che assicuri, in maniera uniforme, una generale e contestuale applicazione dell'intero sistema di decadenze a tutte le fattispecie alle quali si riferisce posto che il legislatore si è evidentemente determinato a differire l'applicazione delle novità introdotte con l'art. 32, comma 1 citato per evitare un passaggio traumatico al nuovo rigoroso regime di decadenze (v. con riguardo ad una diversa disciplina della decadenza la cui entrata in vigore era stata pure prorogata Cass. n. 9038 del 2011). Una diversa interpretazione presterebbe il fianco a rilevanti dubbi di costituzionalità.

Di recente la Corte Costituzionale nell'esaminare sotto il profilo della violazione dell'art. 3 Cost., la disposizione contenuta nella L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, lett. b), (cfr. Corte Cost. n. 155 del 2014) ha ritenuto che la previsione dell'applicazione del nuovo regime di decadenze, previsto dal comma 1 della stessa norma, ai contratti a termine già conclusi prima dell'entrata in vigore della L. n. 183 del 2010 e non anche a tutte le altre fattispecie elencate nella citata norma esauritesi prima di quella data, fosse legittima e non presentasse profili di irragionevolezza sul rilievo che le situazioni rispetto alle quali si pretendeva di ravvisare la violazione del principio di uguaglianza non presentavano quei caratteri di omogeneità rispetto

ai quali era possibile ritenere irragionevole un trattamento differente. Argomentando proprio da tale decisione, allora, si deve ritenere che ove, nella prima applicazione del nuovo testo della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1, non si ritenesse applicabile la proroga della decadenza a tutti i contratti a termine, e dunque anche a quelli che si siano conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto "Mille proroghe" e per i quali, in ipotesi, sia già decorso il termine di decadenza, si determinerebbe una irragionevole disparità di trattamento tra situazioni tra loro identiche.

In conclusione, privilegiando una interpretazione costituzionalmente orientata del D.L. n. 225 del 2010, art. 1, comma 54, nel testo risultante dalle modifiche apportate dalla Legge di Conversione n. 10 del 2011, la proroga al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore della disciplina delle decadenze si applica anche a tutti i contratti ai quali tale regime è esteso...."); anche il secondo motivo di ricorso, formulato ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3 (quindi, senza nemmeno ritualmente dedurre un eventuale omesso esame di fatti decisivi e rilevanti, ex art. 360 c.p.c., n. 5) va disatteso;

invero, nel caso di specie qui in esame la Corte milanese con adeguata motivazione (di certo non meramente apparente - v. sul punto in part. Cass. sez. un. civ. n. 22232 del 3/11/2016. Cfr. altresì Cass. III civ. n. 11892 del 10/6/2016, secondo cui anche il cattivo esercizio del potere di apprezzamento delle prove non legali da parte del giudice di merito non dà luogo ad alcun vizio denunciabile con il ricorso per cassazione, non essendo inquadrabile nel paradigma dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, nè in quello del precedente n. 4, disposizione che - per il tramite dell'art. 132 c.p.c., n. 4 - dà rilievo unicamente all'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante) ha ritenuto, con valutazione dunque sottratta al controllo di legittimità, che nel caso esaminato le allegazioni di parte appellante in ordine alla lamentata mancata ammissione della prova testimoniale non erano idonee a dimostrare il nesso tra la causale indicata nel contratto in questione e l'assunzione a tempo determinato dell'appellato, argomentazione che quindi risultava assorbente di ogni altra questione ai fini della invocata declaratoria di nullità del termine apposto al contratto. E sul punto vanno pure ricordati i principi affermati in materia da Cass. lav. 27-04-2010 n. 10033, riguardo all'esigenza di specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa, per cui spetta al giudice di merito accertare - con valutazione che, se correttamente motivata ed esente da vizi giuridici, resta esente dal sindacato di legittimità - la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento, ritualmente acquisito al processo, idoneo a dar riscontro alle ragioni specificamente indicate con atto scritto ai fini dell'assunzione a termine, ivi compresi gli accordi collettivi intervenuti fra le parti sociali e richiamati nel contratto costitutivo del rapporto;

la Corte d'Appello ha motivato specificamente anche sull'irrilevanza della prova testimoniale richiesta dalla convenuta parte datoriale, osservando tra l'altro che il C. aveva sostituito i sei piloti all'uopo nominativamente indicati dalla società, 5 dei quali avevano peraltro la qualifica di comandante (mentre il C. era solo un primo ufficiale pilota), laddove i sostituiti avevano frequentato un corso di riqualificazione terminato comunque entro il 2010, mentre il C. era stato assunto (in effetti le rilevate suddette esigenze sostitutive) ma fino a maggio 2011, donde l'insussistenza della causale indicata nell'impugnata assunzione a tempo determinato. Non essendo stati ritualmente dedotti vizi suscumbili nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 4 e 5 (ipotesi sub. n. 5 peraltro anche preclusa ex art. 348-ter c.p.c., u.c., da doppia conforme), non è possibile, ad ogni modo, rimettere in discussione, in sede di legittimità, l'accertamento in punto di fatto operato dalla Corte territoriale, laddove tra l'altro nemmeno risulta specificamente denunciata una errata o falsa applicazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, artt. 1 e 2;

i giudici di merito, dunque, aditi si sono motivatamente pronunciati circa la mancanza di prova del nesso di causalità tra la ragione del ricorso al tempo determinato, indicata nel suddetto contratto, e l'assunzione in concreto avutasi. Ne deriva che non è consentito a questa Corte di legittimità, alla stregua delle precedenti argomentazioni, riesaminare in punto di fatto e diversamente quanto per contro reputato sul punto in sede di merito; pertanto, il ricorso va respinto, con conseguente condanna della parte rimasta soccombente al rimborso delle relative spese;

infine, stante l'esito del tutto negativo dell'impugnazione, ricorrono i presupposti di legge per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato.

PQM

P.Q.M.

la Corte dichiara RIGETTA il ricorso. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese, che liquida, a favore del controricorrente, in Euro 5000,00 (cinquemila/00) per compensi professionali ed in Euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis.

Così deciso in Roma, il 16 aprile 2019.

Depositato in Cancelleria il 12 maggio 2020

Utente: MASSIMILIANO MARINELLI - bancadati.ilgiuslavorista.it - 16.03.2021

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2021. Tutti i diritti riservati.