

RICONOSCIUTO COSTITUZIONALMENTE LEGITTIMO L'ART. 32, COMMI 5, 6 E 7, DEL "COLLEGATO LAVORO"

di Tiziana Valeria de Virgilio

Corte Costituzionale
Sentenza 9 novembre 2011 n. 303
(Pres. Dott. Quaranta, Est. Dott. Mazzella)

Non sono fondate le questioni di legittimità costituzionale delle norme di cui all'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183 - "Collegato lavoro" - (sollevate in riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 6, primo comma, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo) nella parte in cui prevedono che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento del lavoratore illegittimamente estromesso alla scadenza del termine debba essere raggugliato ad una indennità onnicomprensiva da liquidare tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, alla stregua dei criteri dettati dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (art. 32, comma 5); che il limite massimo dell'indennità sia ridotto alla metà in presenza di contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie (art. 32, comma 6); che tali disposizioni trovino applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della predetta legge (art. 32, comma 7). Infatti la censurata normativa: 1) assicura la stabilizzazione del rapporto, 2) forfetizza il danno - con valenza sanzionatoria - solo per il periodo compreso tra la scadenza del termine e l'accertamento giudiziale della sua nullità, 3) favorisce l'intervento della contrattazione collettiva nella regolazione dell'assorbimento del personale precario, 4)

non lede né le attribuzioni del potere giudiziario, intervenendo elusivamente sul piano delle fonti, né, 5) le garanzie imposte dalla Cedu per evitare un'intrusione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia, volta ad influire sulla decisione di una singola controversia o su un gruppo di esse, sia per il carattere generale della disciplina e sia in quanto ricorrono i "motivi di interesse generale" che legittimano il margine di apprezzamento dello stato membro.

(Omissis)

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Con separate ordinanze, la Corte di cassazione ed il Tribunale di Trani hanno sollevato, in riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 6, primo comma, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, questioni di legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro).
2. - La sostanziale identità delle questioni proposte rende opportuna la riunione dei giudizi al fine della loro decisione con un'unica sentenza.
3. - I giudici rimettenti dubitano della legittimità costituzionale delle disposizioni censurate, nella parte in cui stabiliscono: che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento del lavoratore illegittimamente estromesso alla scadenza del termine dev'essere

ragguagliato ad una indennità onnicomprensiva da liquidare tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, alla stregua dei criteri dettati dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Nome sui licenziamenti individuali) (art. 32, comma 5); che il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà in presenza di contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie (art. 32, comma 6); che tali disposizioni trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della predetta legge (art. 32, comma 7).

La nuova normativa è sospettata d'illegittimità, perché ritenuta irragionevolmente riduttiva del risarcimento del danno integrale già conseguibile dal lavoratore sotto il regime previgente, sino a monetizzare, secondo il Tribunale di Trani, persino il diritto indisponibile alla regolarizzazione contributiva. In tal modo, sarebbero lesi gli artt. 3, 4, 24, 101, 102 e 111 Cost., poiché la liquidazione del danno, eventualmente sproporzionata per difetto rispetto all'ammontare realmente sofferto dal lavoratore, indurrebbe il datore di lavoro a persistere nell'inadempimento tentando di prolungare il giudizio o addirittura sottraendosi all'esecuzione della sentenza di condanna, non suscettibile di realizzazione in forma specifica. Con ciò la normativa in questione vanificherebbe il diritto del cittadino al lavoro e minerebbe l'effettività della tutela giurisdizionale, in tesi frustrata dalla conseguente irrilevanza del tempo occorrente all'accertamento giudiziale dell'illegittimità del termine, altresì con effetti discriminatori nei confronti di una serie di lavoratori versanti in situazioni comparabili, sino a compromettere le funzioni costituzionalmente riservate al potere giudiziario.

3.1. - La società ricorrente nel giudizio principale ed il Presidente del Consiglio dei ministri eccepiscono l'inammissibilità delle questioni sollevate dalla Corte di cassazione per difetto di rilevanza.

A loro avviso, le questioni di legittimità sarebbero state poste dalla Corte rimettente in

via puramente ipotetica, in relazione a norme destinate a trovare applicazione solo nell'ambito del giudizio rescissorio avanti alla competente Corte d'appello e senza alcun elemento di raccordo con le peculiarità del caso di specie.

L'eccezione non è fondata, perché la Corte di cassazione ha ragionevolmente ritenuto che la norma debba applicarsi a tutti i giudizi, anche se pendenti in grado di legittimità come quello sottoposto al suo esame.

Posta tale premessa, il giudice a quo ha motivatamente formulato una prognosi di cassazione della sentenza impugnata, perché il danno liquidato al lavoratore dalla sentenza di appello eccederebbe quello massimo conseguibile in base ai nuovi criteri ora imposti dalla legge. In effetti, per consentire al giudice di merito - esercitati i poteri istruttori di cui all'art. 32, comma 7, della legge n. 183 del 2010 - l'esatta commisurazione dell'indennità tra il minimo ed il massimo previsti dai commi 5 e 6 del medesimo articolo, è preliminare il vaglio di legittimità costituzionale della norma.

Il difetto di rilevanza, dunque, non sussiste.

3.2. - Anche in ordine alle questioni sollevate dal Tribunale di Trani, la società innanzi ad esso convenuta eccepisce la loro inammissibilità, perché, dalla motivazione dell'ordinanza di rimessione, non risulterebbe affatto se il lavoratore ricorrente illegittimamente assunto a termine, in carenza della nuova disciplina dettata dall'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge n. 183 del 2010, avrebbe effettivamente e concretamente potuto percepire, a titolo di risarcimento del danno, una somma maggiore di quella che potrebbe essergli riconosciuta in base ai criteri previsti dalle norme censurate.

Neppure tale eccezione è fondata.

Il Tribunale di Trani, premesso di aver già dichiarato con sentenza parziale la conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato in lavoro a tempo indeterminato, ha chiaramente spiegato di dovere applicare, quindi, ai fini della liquidazione del risarcimento del danno conseguentemente subito dal ricorrente, le nuove disposizioni di cui sospetta la non conformità alla Costituzione.

Ciò è sufficiente a dimostrare la rilevanza delle questioni proposte dal giudice a quo, fatta eccezione per il profilo attinente alla ricostruzione della posizione contributiva del lavoratore, che rimane estraneo alla fattispecie dedotta nel giudizio principale perché, dal tenore

dell'ordinanza di rimessione, non consta univocamente una specifica domanda sul punto.

3.2.1. - La predetta parte privata eccepisce, inoltre, l'inammissibilità delle questioni proposte dal Tribunale di Trani in relazione al denunciato contrasto dei commi 5, 6 e 7 dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010 con l'art. 3, primo comma, Cost.

A suo avviso, infatti, il rimettente pugliese avrebbe contraddittoriamente prospettato, da un lato, la discriminazione dei lavoratori i quali ottengano la "conversione" del contratto nei giudizi di appello o di cassazione, basata sull'applicabilità della normativa censurata ai giudizi in corso anche nei gradi successivi al primo, dall'altro, la discriminazione a scapito dei lavoratori "vittoriosi" in primo grado, fondata sull'applicabilità della novella ai soli giudizi pendenti in tribunale.

Anche tale eccezione dev'essere disattesa.

Il Tribunale di Trani muove dall'assunto che, rispetto ai giudizi pendenti, i commi 5 e 6 dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010 trovino applicazione esclusivamente in primo grado. Con il corollario di far derivare l'asserita disparità di trattamento, in danno dei lavoratori ricorrenti in tribunale, segnatamente dalla disposizione di cui al successivo comma 7, che prevede l'efficacia retroattiva della nuova disciplina.

Pertanto, non v'è alcuna contraddizione di principio con le ulteriori sperequazioni ipotizzate dallo stesso giudice a quo in base al grado del giudizio all'esito del quale la domanda del lavoratore possa essere eventualmente accolta. E ciò, in quanto siffatte sperequazioni sono in tesi riferibili, invece, alle fattispecie regolate, per il futuro, dalla normativa "a regime" di cui ai commi 5 e 6 del succitato art. 32.

3.3. - Nel merito, le questioni non sono fondate.

3.3.1. - Il dubbio posto dai giudici rimettenti s'incentra sulla violazione dell'art. 3, secondo comma, Cost., sotto il profilo dell'irragionevolezza del trattamento indennitario forfetizzato, introdotto dalla riforma in oggetto, rispetto al più sostanzioso risarcimento che sarebbe stato assicurato dal "diritto vivente" ricavato dalla normativa generale di diritto comune.

La disciplina dettata dall'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge n. 183 del 2010 prende spunto dalle obiettive incertezze verificatesi nell'esperienza

applicativa dei criteri di commisurazione del danno secondo la legislazione previgente, con l'esito di risarcimenti ingiustificatamente differenziati in misura eccessiva. Tra le variabili più evidenti registratesi nella prassi, tutte pienamente consentite dal regime pregresso, basta citare l'identificazione del dies a quo del diritto al risarcimento del danno, a volte desunto da elementi formali od espliciti, ma più spesso ricavato da comportamenti concludenti, e la determinazione dell'aliunde perceptum da porre in detrazione dal pregiudizio concretamente risarcibile, talora esteso al percipiendum, ossia al guadagno che sarebbe lecito attendersi dal lavoratore diligentemente attivatosi nella ricerca di un nuovo posto di lavoro, con diversificate forme di utilizzazione, al riguardo, del ragionamento presuntivo. È in tale contesto, quindi, che deve inserirsi la novella in esame, diretta ad introdurre un criterio di liquidazione del danno di più agevole, certa ed omogenea applicazione.

Così ricostruita la ratio legis, la normativa di riforma sfugge alle proposte censure di non ragionevolezza.

In termini generali, la norma scrutinata non si limita a forfetizzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest'ultimo l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Difatti, l'indennità prevista dall'art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010 va chiaramente ad integrare la garanzia della conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. E la stabilizzazione del rapporto è la protezione più intensa che possa essere riconosciuta ad un lavoratore precario.

Non a caso, dall'esame dei lavori preparatori si desume che la disposizione di cui all'art. 32, comma 5, dell'anzidetta legge dev'essere correttamente letta come riferita alla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e che, conseguentemente, la previsione della condanna al risarcimento del danno in favore del lavoratore dev'essere intesa «come aggiuntiva e non sostitutiva della suddetta conversione» (ordine del giorno G/1167-B/7/1-11 accolto al Senato della Repubblica innanzi alle commissioni I e XI riunite nella seduta del 2 marzo 2010).

D'altro canto, ancorché nell'ipotesi di licenziamento ingiustificatamente intimato in regime di tutela obbligatoria, il rimedio indennitario apprestato dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, anche in mancanza della riassunzione, ha più volte passato indenne il vaglio di questa Corte (sentenze n. 46 del 2000, n. 44 del 1996 e n. 194 del 1970).

Quanto poi alla denunciata insufficienza del trattamento forfetario previsto dalle disposizioni censurate, la Corte di cassazione rimettente ritiene che l'indennità onnicomprensiva prevista dall'art. 32, commi 5 e 6, della legge citata, non ipotizzabile come aggiuntiva al risarcimento dovuto secondo le regole di diritto comune, assorba l'intero pregiudizio subito dal lavoratore a causa dell'illegittima apposizione del termine al contratto di lavoro, dal giorno dell'interruzione del rapporto fino al momento dell'effettiva riammissione in servizio. Donde l'effetto a suo avviso perverso di indurre il datore a persistere nell'inadempimento, anche sottraendosi all'esecuzione della condanna, non suscettibile di esecuzione in forma specifica, con indefinita dilatazione del danno ed abnorme sproporzione dell'indennità rispetto ad esso.

Un'interpretazione costituzionalmente orientata della novella, però, induce a ritenere che il danno forfettizzato dall'indennità in esame copre soltanto il periodo cosiddetto "intermedio", quello, cioè, che corre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto.

A partire dalla sentenza con cui il giudice, rilevato il vizio della pattuizione del termine, converte il contratto di lavoro che prevedeva una scadenza in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, è da ritenere che il datore di lavoro sia indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva.

Diversamente opinando, la tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato sarebbe completamente svuotata. Se, infatti, il datore di lavoro, anche dopo l'accertamento giudiziale del rapporto a tempo indeterminato, potesse limitarsi al versamento di una somma compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione, non subirebbe alcun deterrente idoneo ad indurlo a riprendere il prestatore a lavorare con sé. E lo stesso riconoscimento della

durata indeterminata del rapporto da parte del giudice sarebbe posto nel nulla.

Così intesa la norma censurata, cade l'ipotesi di paventata sproporzione dell'indennità di cui all'art. 32, commi 5 e 6, della legge citata, rispetto alla denunciata esigenza di ristoro di un danno destinato a crescere con il decorso del tempo, sino ad attingere valori non esattamente prevedibili.

E ciò, in primo luogo, perché il legislatore ha pure introdotto sub art. 32, commi 1 e 3, della legge n. 183 del 2010 un termine di complessivi trecentotrenta giorni per l'esercizio, a pena di decadenza, dell'azione di accertamento della nullità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro, fissandone la decorrenza dalla data di scadenza del medesimo. Con l'effetto di approssimare l'indennità in discorso al danno potenzialmente sofferto a decorrere dalla messa in mora del datore di lavoro sino alla sentenza, avuto, altresì, riguardo ai principi informatori del processo del lavoro intesi ad accelerarne la definizione.

In secondo luogo, perché il nuovo regime risarcitorio non ammette la detrazione dell'aliunde perceptum. Sicché, l'indennità onnicomprensiva assume una chiara valenza sanzionatoria. Essa è dovuta in ogni caso, al limite anche in mancanza di danno, per avere il lavoratore prontamente reperito un'altra occupazione. Con la conseguenza che la disciplina in esame, confrontata con quella previgente, risulta, sotto tale profilo, certamente più favorevole al lavoratore.

Peraltro, questa Corte ha affermato a più riprese che «la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale» (sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991).

Tale condizione nella specie ricorre, tanto più ove si consideri che, nella specie, non v'è stata medio tempore alcuna prestazione lavorativa.

In definitiva, la normativa impugnata risulta, nell'insieme, adeguata a realizzare un equilibrato componimento dei contrapposti interessi. Al lavoratore garantisce la conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, unitamente ad un'indennità che gli è dovuta sempre e comunque, senza necessità né dell'offerta della

prestazione, né di oneri probatori di sorta. Al datore di lavoro, per altro verso, assicura la predeterminazione del risarcimento del danno dovuto per il periodo che intercorre dalla data d'interruzione del rapporto fino a quella dell'accertamento giudiziale del diritto del lavoratore al riconoscimento della durata indeterminata di esso. Ma non oltre, pena la vanificazione della statuizione giudiziale impositiva di un rapporto di lavoro sine die.

3.3.2. - Con specifico riferimento alla riduzione della metà del limite superiore dell'indennità ai sensi dell'art. 32, comma 6, la ragionevolezza della previsione trae alimento dal favor del legislatore per i percorsi di assorbimento del personale precario disciplinati dall'autonomia collettiva.

3.3.3. - Non è condivisibile neppure il rilievo della indebita omologazione, da parte del modello indennitario delineato dalla normativa in esame, di situazioni diverse. Come, ad esempio, la situazione del lavoratore il quale ottenga una sentenza favorevole in tempi brevi, possibilmente in primo grado, rispetto a quella di chi risulti vittorioso solo a notevole distanza di tempo (magari nei gradi successivi di giudizio). Ovvero del datore di lavoro il quale spontaneamente riammetta in servizio il prestatore nelle more del processo, pagandogli, intanto, il corrispettivo, rispetto ad altro datore che abbia invece "resistito" ad oltranza, evitando di riprendere con sé il lavoratore.

È evidente che si tratta di inconvenienti solo eventuali e di mero fatto, che non dipendono da una sperequazione voluta dalla legge, ma da situazioni occasionali e talora patologiche (come l'eccessiva durata dei processi in alcuni uffici giudiziari). Siffatti inconvenienti - secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte - non rilevano ai fini del giudizio di legittimità costituzionale (sentenze n. 298 del 2009, n. 86 del 2008, n. 282 del 2007 e n. 354 del 2006; ordinanze n. 102 del 2011, n. 109 del 2010 e n. 125 del 2008). Sicché, non è certo dalle disposizioni legislative censurate che possono farsi discendere, in via diretta ed immediata, le discriminazioni ipotizzate.

Peraltro, presunte disparità di trattamento ricollegabili al momento del riconoscimento in giudizio del diritto del lavoratore illegittimamente assunto a termine devono essere escluse anche per la ragione che il processo è neutro rispetto alla tutela offerta,

mentre l'ordinamento predispone particolari rimedi, come quello cautelare, intesi ad evitare che il protrarsi del giudizio vada a scapito delle ragioni del lavoratore (sentenza n. 144 del 1998), nonché gli specifici meccanismi riparatori contro la durata irragionevole delle controversie di cui alla legge 24 marzo 2001, n. 89 (Previsione di equa riparazione in caso di violazione del termine ragionevole del processo e modifica dell'art. 375 del codice di procedura civile).

Inoltre, la garanzia economica in questione non è né rigida, né uniforme. Piuttosto, la normativa in esame, anche attraverso il ricorso ai criteri indicati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, consente di calibrare l'importo dell'indennità da liquidare in relazione alle peculiarità delle singole vicende, come la durata del contratto a tempo determinato (evocata dal criterio dell'anzianità lavorativa), la gravità della violazione e la tempestività della reazione del lavoratore (sussumibili sotto l'indicatore del comportamento delle parti), lo sfruttamento di occasioni di lavoro (e di guadagno) altrimenti inattuabili in caso di prosecuzione del rapporto (riconducibile al parametro delle condizioni delle parti), nonché le stesse dimensioni dell'impresa (immediatamente misurabili attraverso il numero dei dipendenti).

Quanto alle ulteriori disparità di trattamento segnalate dal Tribunale di Trani, esse risentono dell'obiettiva eterogeneità delle situazioni. Ed infatti, il contratto di lavoro subordinato con una clausola viziata (quella, appunto, appositiva del termine) non può essere assimilato ad altre figure illecite come quella, obiettivamente più grave, dell'utilizzazione fraudolenta della collaborazione continuativa e coordinata. Diforme è, altresì, la situazione cui dà luogo la cessione illegittima del rapporto di lavoro, laddove, nelle more del giudizio volto ad accertarla, il rapporto corre con il cessionario e la garanzia retributiva rimane assicurata. Altro ancora, infine, è la somministrazione irregolare di manodopera, quando un imprenditore fornisce personale ad un altro al di fuori delle ipotesi consentite dalla legge.

Da ultimo, il Tribunale rimettente denuncia una discriminazione in danno dei lavoratori litiganti in primo grado rispetto a quelli con una causa già pendente in appello o in cassazione, perché - stando alla lettera del comma 7 dell'art. 32 della legge citata - le disposizioni di cui ai commi

precedenti sarebbero, a suo avviso, applicabili solamente ai giudizi pendenti in tribunale.

La questione è priva di fondamento, altresì, sotto tale profilo, perché - come persuasivamente argomentato nell'ordinanza di rimessione della Corte di cassazione - non v'è alcuna ragione di differenziare il regime risarcitorio di situazioni lavorative sostanziali tutte egualmente sub iudice.

Talché, la novella dev'essere ritenuta applicabile a tutti i giudizi in corso, tanto nel merito, quanto in sede di legittimità.

3.3.4. - Gli artt. 4, 24 e 111 Cost., menzionati dalla Corte di cassazione a latere dell'art. 3, secondo comma, Cost., sembrano evocati più a corredo del vizio denunciato in via principale che a fondamento di autonome censure.

È, infatti, dall'asserita irragionevolezza delle disposizioni legislative censurate che, secondo la prospettazione del collegio rimettente, discenderebbero sia la vanificazione del diritto del cittadino al lavoro, in tesi resa manifesta anche dalla non aderenza di esse alla giurisprudenza comunitaria, sia il pregiudizio all'effettività della tutela giurisdizionale.

Le questioni di legittimità della normativa in esame, comunque, sono parimenti non fondate in relazione a tutti i suddetti parametri costituzionali.

Quanto all'art. 4 Cost., perché questa Corte ha reiteratamente affermato che «resta affidata alla discrezionalità del legislatore la scelta dei tempi e dei modi di attuazione della garanzia del diritto al lavoro» (tra le altre, sentenza n. 419 del 2000). E in questo caso, oltre tutto, la garanzia in questione è stata realizzata mediante la sancita "conversione" del contratto di lavoro.

Non sussiste alcuna lesione del diritto al lavoro neppure sul versante della presunta contravvenzione all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 ed allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE (direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), come interpretato dalla giurisprudenza comunitaria.

Premesso che nell'ordinanza di rimessione della Corte di cassazione tali fonti sovranazionali sono invocate esclusivamente a supporto della denunciata violazione dell'art. 4 Cost., l'esigenza di misure di contrasto dell'abusivo ricorso al termine nei contratti di lavoro, non solo proporzionate, ma anche sufficientemente

effettive e dissuasive - quale si ricava dalla succitata normativa europea nella ricostruzione operata dalla Corte di giustizia dell'Unione - risulta nella specie soddisfatta dalla sanzione più incisiva che l'ordinamento possa predisporre a tutela del posto di lavoro. Vale a dire dalla trasformazione del rapporto lavorativo da tempo determinato a tempo indeterminato, corroborata da un'indennità di ammontare certo.

Quanto al parametro tratto dall'art. 24 Cost., con cui nella impostazione della Corte rimettente fa corpo l'art. 111, secondo comma, Cost., nell'ipotesi in oggetto viene in rilievo la disciplina sostanziale delle conseguenze dell'illegittima apposizione di un termine al contratto di lavoro in tema di risarcimento del danno sofferto del lavoratore. Invece, secondo la giurisprudenza consolidata di questa Corte, il presidio costituzionale sopra richiamato attiene al diritto alla tutela giurisdizionale (sentenza n. 419 del 2000) ovvero «attribuisce diritti processuali che presuppongono la posizione sostanziale alla cui soddisfazione essi sono finalizzati, con la conseguenza che la disciplina sostanziale non attiene alla garanzia del parametro suddetto» (sentenza n. 401 del 2008).

3.3.5. - Neppure le questioni di legittimità dell'art. 32, commi 5, 6, e 7, della legge n. 183 del 2010 poste dal Tribunale di Trani in relazione agli artt. 24, 101 e 102 Cost. sono fondate.

Circa la violazione dell'art. 24 Cost. specificamente denunciata dal giudice rimettente, essa non sussiste. In realtà, come già si è osservato, la normativa di riforma - nel dettare una disciplina con effetti retroattivi - ha certamente inciso soltanto sul profilo sostanziale delle regole del risarcimento del danno prodotto dall'illegittima apposizione di una scadenza al contratto di lavoro, preservando, del resto, il nucleo della tutela richiesta dal ricorrente con le proposte domande di caducazione del termine e di ristoro del pregiudizio economico sofferto a cagione dell'interruzione del rapporto.

Quanto poi alla denunciata lesione dell'integrità delle attribuzioni costituzionali dell'autorità giudiziaria, questa Corte ha precisato, in più occasioni, che la sfera riservata al potere giurisdizionale non è violata quando il legislatore ordinario non tocca la potestà di giudicare, ma opera sul piano generale ed astratto delle fonti, costruendo il modello normativo cui la decisione del giudice deve

riferirsi (sentenze n. 170 del 2008 e n. 432 del 1997; ordinanza n. 263 del 2002). Conseguentemente, con le disposizioni censurate, il legislatore non ha vulnerato le attribuzioni del potere giudiziario, perché, forfezzando il risarcimento spettante al lavoratore invalidamente assunto a termine, si è mosso legittimamente sul piano delle fonti, senza ingerirsi nella specifica risoluzione delle concrete fattispecie in contenzioso.

4. - La Corte di cassazione ed il Tribunale di Trani sollevano, inoltre, questioni di legittimità dell'art. 32, commi da 5 a 7, della legge n. 183 del 2010 in relazione all'art. 117, primo comma, Cost., con l'interposizione dell'art. 6, primo comma, della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 5 agosto 1955, n. 848.

Ad avviso dei giudici a quibus, in contrasto con il parametro costituzionale integrato dall'art. 6 CEDU (cui il rimettente pugliese affianca quelli tratti dagli artt. 11 e 111 Cost.), le disposizioni censurate segnerebbero un'ingiustificata intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia, tale da influire sulla decisione di singole controversie o su un gruppo di esse. Con ciò, i lavoratori già precariamente assunti sarebbero privati di una parte dei diritti già riconosciuti in loro favore dalla normativa previgente, in difetto di "ragioni imperative di interesse generale" che possano eccezionalmente autorizzare, secondo la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, un intervento del legislatore volto ad incidere sui processi in corso.

4.1. - Con riferimento alle questioni poste in proposito dalla Corte di cassazione, la società ricorrente nel giudizio principale e il Presidente del Consiglio dei ministri eccepiscono la loro inammissibilità, perché la Corte rimettente non avrebbe censurato specificamente il comma 7 dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010 - ossia la disposizione che sancisce la riferibilità della novella a tutti i giudizi anche pendenti e, dunque, l'efficacia retroattiva della norma -, ma i soli commi 5 e 6. Ciò risulterebbe sia dal dispositivo dell'ordinanza, sia dall'illustrazione delle questioni offerta nella parte motiva del provvedimento. Con la conseguenza che le censure mosse ad una presunta intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia sarebbero prive di oggetto.

L'eccezione non è fondata.

È vero, infatti, che il giudice a quo si sofferma lungamente sul comma 7 del citato art. 32 per accreditarne l'applicabilità - secondo un'interpretazione a suo dire costituzionalmente orientata - a tutti i giudizi, compreso il proprio. Ma è altrettanto certo che, in tal modo, anche detto comma finisce per essere ineluttabilmente attratto nell'oggetto delle censure.

4.2. - Nel merito, neppure tali questioni sono fondate.

Sui rapporti tra l'art. 117, primo comma, Cost. e le norme della CEDU, nella ricostruzione ermeneutica della Corte europea dei diritti dell'uomo, questa Corte ha più volte ribadito i principi fissati con le sentenze nn. 348 e 349 del 2007, che devono intendersi in questa sede richiamati.

Alla stregua di tali principi, qualora il contrasto tra la disciplina censurata e le norme della CEDU non possa essere risolto in via interpretativa, questa Corte deve accertare se le disposizioni interne in questione siano compatibili con quelle della CEDU, come interpretate dalla Corte di Strasburgo ed assunte quali fonti integratrici dell'indicato parametro costituzionale e, nel contempo, verificare se le norme convenzionali interposte, sempre nell'interpretazione fornita dalla medesima Corte europea, non si pongano in conflitto con altre norme conferenti dell'ordinamento costituzionale italiano.

Ma se questa Corte non può prescindere dall'interpretazione della Corte di Strasburgo di una disposizione della CEDU, essa può, nondimeno, interpretarla a sua volta, beninteso nel rispetto sostanziale della giurisprudenza europea formatasi al riguardo, ma «con un margine di apprezzamento e di adeguamento che le consenta di tener conto delle peculiarità dell'ordinamento giuridico in cui la norma convenzionale è destinata a inserirsi (sentenza n. 311 del 2009)» (sentenza n. 236 del 2011).

Questa Corte, insomma, intende qui ribadire che essa ha il potere di «verificare se la norma della CEDU, nell'interpretazione data dalla Corte europea, non si ponga in conflitto con altre norme conferenti della nostra Costituzione» (sentenza n. 311 del 2009), «ipotesi nella quale dovrà essere esclusa la idoneità della norma convenzionale a integrare il parametro considerato» (sentenza n. 113 del 2011). Ovvero di «valutare come ed in qual misura il prodotto

dell'interpretazione della Corte europea si inserisca nell'ordinamento costituzionale italiano. La norma CEDU, nel momento in cui va ad integrare il primo comma dell'art. 117 Cost., da questo ripete il suo rango nel sistema delle fonti, con tutto ciò che segue, in termini di interpretazione e bilanciamento, che sono le ordinarie operazioni cui questa Corte è chiamata in tutti i giudizi di sua competenza» (sentenza n. 317 del 2009).

Orbene, con specifico riguardo all'art. 6 CEDU, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ripetutamente riconosciuto che «se, in linea di principio, nulla vieta al potere legislativo di regolamentare in materia civile, con nuove disposizioni dalla portata retroattiva, diritti risultanti da leggi in vigore, il principio della preminenza del diritto e il concetto di processo equo sanciti dall'art. 6 ostano, salvo che per imperative ragioni di interesse generale, all'ingerenza del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia al fine di influenzare l'esito giudiziario di una controversia (sentenze Raffinerie greche Stran e Stratis Andreadis, § 49, serie A n. 301-B; Zielinski e Pradal & Gonzalez ed altri, § 57). [...] inoltre [...] l'esigenza della parità delle armi implica l'obbligo di offrire a ciascuna parte una ragionevole possibilità di presentare la propria causa senza trovarsi in una situazione di netto svantaggio rispetto alla controparte (si vedano in particolare le sentenze *Dombo Beheer B.V. c. Paesi Bassi* del 27 ottobre 1993, § 33, serie A n. 274, e *Raffinerie greche Stran e Stratis Andreadis*, succitata, § 46)» (*Agrati c. Italia*, 7 giugno 2011, § 8; v., altresì, *Maggio e altri c. Italia*, 31 maggio 2011, § 43, nonché, per una ricognizione dei casi sino ad allora trattati, sentenza di questa Corte n. 311 del 2009).

L'esame della giurisprudenza della Corte di Strasburgo evidenzia che il veto al legislatore d'interferire nell'amministrazione della giustizia è inteso ad evitare ogni influenza sulla soluzione giudiziaria di una controversia (o di un gruppo di controversie) di cui sia parte lo Stato, salvo che per imperative ragioni d'interesse generale. In effetti, pressoché in tutti i casi sopra richiamati, la violazione dei diritti sanciti dall'art. 6, paragrafo 1, CEDU è stata ravvisata nel fatto che lo Stato fosse intervenuto in modo decisivo al fine di garantirsi l'esito favorevole di processi nei quali era parte.

Alla luce dei principi enunciati dalla giurisprudenza europea, il contrasto denunciato dalla Corte di cassazione e dal Tribunale di Trani non sussiste.

Ricorrono, infatti, tutte le condizioni in presenza delle quali la Corte di Strasburgo ritiene compatibili con l'art. 6 CEDU nuove disposizioni dalla portata retroattiva volte a regolare, in materia civile, diritti già risultanti da leggi in vigore.

In primo luogo, la innovativa disciplina in questione è di carattere generale. Sicché, essa non favorisce selettivamente lo Stato o altro ente pubblico (o in mano pubblica), perché le controversie su cui essa è destinata ad incidere non hanno specificamente ad oggetto i rapporti di lavoro precario alle dipendenze di soggetti pubblici, ma tutti i rapporti di lavoro subordinato a termine. Anzi, a ben vedere, lo Stato-datore di lavoro pubblico a termine, cui la regola della conversione del contratto a termine non si applica ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), non figura neppure tra i destinatari delle disposizioni censurate.

Inoltre sussistono in ogni caso, con riferimento alla giurisprudenza della CEDU, motivi per giustificare un intervento del legislatore con efficacia retroattiva.

Questa Corte ritiene a tal proposito di dover ribadire che la salvezza dei “motivi imperativi d'interesse generale”, in questa sede rilevanti, lascia ai singoli Stati contraenti il compito e l'onere di identificarli. Ciò, in quanto essi si trovano nella posizione migliore per enucleare gli interessi che stanno alla base dell'esercizio del potere legislativo. Si conferma, così, l'avviso che «le decisioni in questo campo implicano [...] una valutazione sistematica di profili costituzionali, politici, economici, amministrativi e sociali che la Convenzione europea lascia alla competenza degli Stati contraenti, come è stato riconosciuto, ad esempio, con la formula del margine di apprezzamento, nel caso di elaborazione di politiche in materia fiscale, salva la ragionevolezza delle soluzioni normative adottate (come nella sentenza *National & Provincial Building Society, Leeds Permanent Building Society e Yorkshire Building Society c.*

Regno Unito, del 23 ottobre 1997)» (sentenza n. 311 del 2009).

Orbene, alla luce dei rilievi in precedenza svolti, le ragioni di utilità generale possono essere nella specie ricondotte all'avvertita esigenza di una tutela economica dei lavoratori a tempo determinato più adeguata al bisogno di certezza dei rapporti giuridici tra tutte le parti coinvolte nei processi produttivi, anche al fine di superare le inevitabili divergenze applicative cui aveva dato luogo il sistema previgente.

Il legislatore nazionale vi ha dato risposta con una scelta di forfezzazione indennitaria del risarcimento del danno spettante al lavoratore illegittimamente assunto a tempo determinato, in sé proporzionata, nonché complementare e funzionale al riaffermato primato della garanzia del posto di lavoro.

Non è, dunque, sostenibile che la retroattività degli effetti dell'art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010 - come disposta dal successivo comma 7 - abbia prodotto un'ingerenza illecita del legislatore nell'amministrazione della giustizia, onde alterare la soluzione di una o più controversie a beneficio di una parte.

Invero, la normativa de qua, escluso ogni vantaggio mirato per lo Stato od altro soggetto pubblico, impone non irragionevolmente anche per il passato, con il limite invalicabile della cosa giudicata, un meccanismo semplificato di liquidazione del danno.

Del resto, l'applicabilità della nuova disciplina a tutti i giudizi pendenti è coerente con quanto affermato da questa Corte nella sentenza n. 214 del 2009, con cui essa ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), introdotto dall'art. 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. La norma succitata - che, in caso di violazione della normativa sui contratti a termine, prevedeva un'indennità economica, ma, significativamente, non anche la conversione del contratto a termine - è stata espunta dall'ordinamento proprio perché differenziava

irragionevolmente il trattamento «di un gruppo di fattispecie selezionate in base alla circostanza, del tutto accidentale, della pendenza di una lite giudiziaria tra le parti del rapporto di lavoro», ad una data, quella di entrata in vigore della novella (22 agosto 2008), come se non bastasse «anch'essa sganciata da qualsiasi ragione giustificatrice».

Donde l'esigenza - stavolta pienamente realizzata seguendo un criterio più equilibrato di omogeneità di disciplina - di parificare situazioni di fatto identiche, a prescindere dalla data d'introduzione del giudizio.

4.2.1. - Parimenti non sussiste la violazione, meramente asserita, dell'art. 111 Cost., poiché, come già si è osservato, il legislatore non ha inteso privilegiare una parte, tanto meno pubblica, interessata alla soluzione di una specifica categoria di controversie, ma si è limitato a razionalizzare con un intervento di carattere generale - ponderatamente esteso ai rapporti ancora sub iudice - il regime risarcitorio del danno conseguente alla violazione della normativa vincolistica in materia di contratti di lavoro a termine.

4.2.2. - Residua la supposta lesione dell'art. 11 Cost., adombrata dal Tribunale di Trani con il richiamo all'adesione dell'Unione europea alla CEDU e all'inclusione dei diritti fondamentali di fonte convenzionale nel diritto dell'Unione con il rango di principi generali.

A tale riguardo, in primo luogo, non ha pregio l'argomento tratto dalla prevista adesione dell'Unione europea alla CEDU, per l'assorbente ragione che l'adesione non è ancora avvenuta, rendendo allo stato improduttiva di effetti la statuizione del paragrafo 2 del nuovo art. 6 del Trattato sull'Unione europea, come modificato dal Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificato e reso esecutivo con legge 2 agosto 2008, n. 130 (sentenza n. 80 del 2011).

Inoltre, questa Corte ha già avuto modo di chiarire che, in linea di principio, dalla qualificazione dei diritti fondamentali oggetto di disposizioni della CEDU come principi generali del diritto comunitario non può farsi discendere la riferibilità alla CEDU del parametro di cui all'art. 11 Cost., né, correlativamente, la spettanza al giudice comune del potere-dovere di non applicare le norme interne contrastanti con la predetta Convenzione (sentenza n. 349 del 2007).

La validità di tale assunto è stata confermata anche dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nelle materie regolate dalla sola normativa nazionale, fermo restando tuttora che «i principi in questione rilevano unicamente in rapporto alle fattispecie cui il diritto comunitario (oggi, il diritto dell'Unione) è applicabile, [...]» (sentenza n. 80 del 2011). Ed è questa l'ipotesi che ricorre in questa sede, poiché il giudizio a quo ha ad oggetto una fattispecie, come quella del lavoro a tempo determinato, contemplata dal diritto comunitario (oggi dell'Unione).

Tuttavia, le susesposte ragioni della conformità delle disposizioni in esame all'art. 6 CEDU consentono di escludere, allo stesso modo, la violazione del diritto fondamentale da esso garantito, ancorché integrato nel diritto dell'Unione come principio generale.

Conseguentemente, anche sotto tale profilo, la censura in esame è priva di fondamento.

P.Q.M.

LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi, dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), sollevate, con riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, primo comma, della Costituzione, dalla Corte di cassazione e dal Tribunale di Trani con le ordinanze indicate in epigrafe.

(*Omissis*)

* * * * *

NOTA

La Corte Costituzionale con sentenza n. 303 emessa il 9 novembre 2011 interviene sulle questioni di legittimità costituzionale riferite all'art. 32, commi 5,

6 e 7 della L. n. 4 novembre 2010 n. 183, il cd. Collegato lavoro, poste rispettivamente dalla Corte di Cassazione con ordinanza del 28 gennaio 2011 e dal Tribunale di Trani con ordinanza del 20 dicembre 2010, in relazione agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, 1° comma Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 6, primo comma della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU).

Al fine di poter meglio comprendere la portata della presente sentenza, è utile tracciare il quadro di riferimento su cui essa innesta. Infatti, l'art. 32, commi 5, 6 e 7 del Collegato lavoro è intervenuto in riforma della precedente disciplina relativa alla determinazione del risarcimento riconosciuto in favore del lavoratore, in caso d'illegittima apposizione del termine al proprio contratto di lavoro, statuendola nella misura compresa tra le 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita. Inoltre, si precisa che, ai sensi del comma 6 della norma in esame, in caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato di lavoratori occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, l'indennità predetta può ridursi della metà. Infine, quale disposizione di chiusura della norma, al comma 7 della stessa si precisa il proprio ambito di applicazione, esteso a tutte le controversie pendenti al momento dell'entrata in vigore della Collegato lavoro, fatto salvo il limite del giudicato.

Punto focale delle pronunce di remissione alla Corte Costituzionale appare in primis la determinazione della legittimità della norma, laddove sancisce ai commi 5 e 6 la forfetizzazione onnicomprensiva del risarcimento da corrispondere al lavoratore in caso apposizione illegittima del termine al contratto di lavoro, compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità. Difatti, le censure espresse dai giudici di Trani e della Suprema Corte vertono sulla compressione ingiustificata del diritto del lavoratore a percepire un'indennità parametrata all'effettivo danno subito ed al tempo compreso tra la cessazione del rapporto lavorativo e

l'effettiva declaratoria dell'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro. Inoltre si osserva che in mancanza di tale forma di tutela predisposta per legge, si legittimerebbero condotte dilatorie dei datori di lavoro, mirate a procrastinare la definizione dei giudizi in materia, in virtù della tassativizzazione aprioristica dell'entità del risarcimento, prescindendo dunque dalla durata della controversia giudiziale.

Pertanto i giudici *a quo* ritengono che si darebbe luogo ad un'illegittima forfezzazione dell'indennità corrisposta al lavoratore e si renderebbe del tutto ininfluenza il termine *ad quem* nel quale trovi accertamento l'illegittimità del termine apposto, nonché secondo il giudice del Tribunale di Trani vi potrebbe anche essere spazio per ipotizzare una lesione del diritto alla regolarizzazione contributiva. Di conseguenza, non solo si violerebbero i precetti di uguaglianza ed il diritto/dovere al lavoro di cui agli artt. 3 e 4 Cost. nonché, come rilevato l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999 ed allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n.4 1999/70/CE, si lederebbe il diritto di difesa del lavoratore ex art. 24 Cost..

La problematica illustrata si è posta anche in relazione alla compatibilità tra la normativa del Collegato lavoro e quella comunitaria, in specie in riferimento all'art. 6 della CEDU, in ragione dell'obbligo di cui all'art. 117 Cost. di armonizzazione della legislazione degli Stati membri e del divieto di interferenze del potere legislativo statale nel sistema di amministrazione della giustizia, fatta eccezione per i casi connessi a particolari esigenze di natura imperativa d'interesse generale e socio-economica.

La Corte nel tracciare i profili di presunta incompatibilità costituzionale dell'art. 32 del Collegato lavoro muove innanzitutto dalla *ratio legis* a presidio della novella. Difatti, la motivazione principale che ha condotto il Legislatore alla riforma della disciplina delle controversie di lavoro e, nel caso di specie del lavoro a termine, è stata la necessità di

determinare in modo preciso ed obiettivo i parametri cui ancorare il riconoscimento dell'indennità spettante al lavoratore, non solo nella propria misura ma soprattutto escludendo quelli che in passato sono stati indici d'influenza della stessa, quali i criteri di *aliunde perceptum* ed *aliunde percipiendum*, rispettivamente corrispondenti alla retribuzione che il lavoratore ha percepito da altra attività lavorativa nelle more della cessazione del contratto a termine e ciò che avrebbe potuto percepire attivandosi per cercare lavoro.

La ricostruzione della fattispecie della Corte prosegue segnalando la precarietà e la pericolosità dell'impiego di tali criteri al fine di limitare il risarcimento riconosciuto al lavoratore, la cui indagine spesso risulta eccessivamente artificiosa.

A tale precisazione segue dunque la pronuncia di piena legittimità dell'art. 32 della L. n. 183/2010 che, sulla scorta di un'interpretazione costituzionalmente orientata, sancisce che l'indennità risarcitoria tassativizzata spettante al lavoratore, non sostituisce ma si aggiunge al diritto del lavoratore a percepire le mancate retribuzioni maturate fino alla riammissione in servizio, qualora si accerti l'illegittimità della condotta datoriale, persino nel caso in cui non vi sia in concreto la ricostituzione del rapporto di lavoro. Di conseguenza, non vi sarebbe alcun contrasto tra la disciplina prevista dalla norma suddetta ed i principi di tutela del lavoratore previsti dal diritto comune, poiché diversamente opinando si svuoterebbe la stessa essenza della norma che prevede la ricostituzione del rapporto lavorativo, se ciò non avesse alcun tipo di riverbero sul danno ingiustamente patito dal lavoratore nelle more della pronuncia. Inoltre, si precisa che il nuovo regime risarcitorio non ammette la detrazione da quest'ultimo del cd. *aliunde perceptum* dunque anche qualora il lavoratore percepisca un reddito da lavoro in *medio tempore* rispetto alla declaratoria d'illegittimità del termine contrattuale avrà diritto alla corresponsione dell'indennità prevista per legge.

Invero, quanto asserito dalla Corte non si discosta da quanto già affermato dallo stesso Ufficio del Massimario della Corte di Cassazione nel senso che la nuova disciplina sia applicabile da un lato ai casi di conversione del contratto a termine in tempo indeterminato e dall'altro lato prevede a carico del datore una indennità onnicomprensiva e conferma la cumulatività tra il risarcimento di cui all'art. 32 e le retribuzioni maturate dal lavoratore, in caso di riconoscimento d'illegittima apposizione del termine al contratto. In ragione di ciò, non si ravvede quindi nemmeno la violazione dell'art. 4 Cost., proprio perché si afferma la discrezionalità del Legislatore nella scelta degli strumenti di tutela del lavoratore, nonché la permanenza della stessa assicurando la garanzia della stabilizzazione del rapporto di lavoro, in caso di pronuncia accertativa dell'illegittimità del termine contrattuale.

Quanto poi alla presunta violazione delle disposizioni di cui agli artt. 24, 101, 102 e 111 Cost. la Corte rileva che l'intervento di riforma operato con la L. n. 183/2010 ha inciso nell'ambito dei parametri cui ancorare la determinazione del risarcimento del danno occorso al lavoratore e non i profili processuali attraverso i quali debba esplicarsi l'attività del giudice. Di conseguenza, non può ritenersi né censurabile la retroattività della novella, né tantomeno il presunto conflitto con le prerogative dell'organo giudicante, incidendo solo sul *quantum* del risarcimento e non sull'*an*.

Ulteriore precisazione viene espressa anche in merito alla questione riguardante la riduzione alla metà del risarcimento in caso di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie. Infatti, la norma attiene all'ipotesi in cui, verosimilmente per far fronte a un contenzioso seriale di

notevole dimensione, le parti sociali abbiano predisposto una graduatoria nominativa dei lavoratori già occupati a termine, per i quali sia prevista nel tempo l'assunzione a tempo indeterminato o a termine, e, nondimeno, il lavoratore abbia agito in giudizio per far valere la nullità, senza attendere la maturazione del proprio diritto secondo la convenzione. La Corte non accoglie la censura d'illegittimità del comma 6 dell'art. 32, poiché ricorda a tal proposito che da costante orientamento legislativo emerge la preferenza accordata a strumenti collettivi di ricollocamento ed assorbimento del personale.

Giungendo al presunta disparità di trattamento che sussisterebbe tra coloro i quali fossero interessati da una celere definizione della controversia di lavoro instaurata o meno, i giudici della Consulta spiegano che la ratio che deve presiedere all'emanazione di una norma processuale, ovvero la sua applicabilità diffusa e generale, non deve essere inficiata da contingenze circoscritte che contraddistinguono talune realtà e "*che non dipendono da una sperequazione voluta dalla legge, ma da situazioni occasionali e talora patologiche*". Pertanto, la presunta discriminazione operata dalla novella sarebbe unicamente attribuibile a storture applicative dei singoli uffici giudiziari e non ad un intento normativo specifico, né tantomeno censurabile, tenendo conto anche che la determinazione della misura del risarcimento è parametrata anche ai sensi dell'art. 8 della L. n. 604/1966, come la durata del contratto a tempo determinato, la gravità della violazione e la tempestività della reazione del lavoratore, lo sfruttamento di occasioni di lavoro altrimenti inattuabili in caso di prosecuzione del rapporto, nonché le stesse dimensioni dell'impresa.

Le ordinanze di rimessione della Cassazione e del Tribunale di Trani sollevavano la presunta incompatibilità tra l'art. 32, comma 7 del Collegato lavoro e la disposizione di cui all'art. 117 Cost. in combinato disposto con l'art. 6, comma 1,

della CEDU, laddove esplicita che gli interventi degli Stati membri nell'amministrazione della giustizia possono avvenire solo per "*ragioni imperative di interesse generale*" e per motivazioni connesse alla realtà socio-economica.

La Consulta affronta la questione ribaltando il punto di vista posto dai giudici *a quo* e partendo dalla prassi giurisprudenziale europea, afferma che è prerogativa della stessa Corte Costituzionale valutare una norma comunitaria rispetto ad una interna "*con un margine di apprezzamento e di adeguamento che le consenta di tener conto delle peculiarità dell'ordinamento giuridico in cui la norma convenzionale è destinata a inserirsi (sentenza n. 311 del 2009)*" (sentenza n. 236 del 2011).

Pertanto, laddove si proceda ad una valutazione dell'intervento della L. n. 183/2010 in relazione all'art 6 della CEDU che integra il comma 1, dell'art. 117 Cost. sarà necessario effettuare un'interpretazione armonizzatrice, qualora sia possibile, delle disposizioni comunitarie ed interne, fermo restando che nulla vieta al Legislatore nazionale di poter intervenire su questioni di diritto civile che ritenga importanti anche se ciò confliggesse parzialmente con disposizioni comunitarie. Dunque, l'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale predilige una lettura dell'intervento legislativo maggiormente volto a garantire la certezza dei rapporti giuridici piuttosto che il rigido rispetto dei canoni stringenti comunitari, e quindi ad estendere l'applicazione della novella a tutte le controversie pendenti al momento della sua entrata in vigore, indipendentemente dal grado di giudizio su cui s'intervenga. Di conseguenza, prosegue la Corte, nulla osta all'applicazione retroattiva dell'art. 32 della L. n. 183/2010, in quanto si ribadisce che gli stessi principi ordinatori della Comunità Europea consentono agli Stati membri, nell'ambito delle valutazioni attinenti alle ragioni di opportunità politica, economica e giuridica ed in armonia con i precetti costituzionali nazionali, d'intervenire

finanche con efficacia retroattiva sulle questioni di diritto processuale.

Alla luce di ciò, l'intervento del legislatore italiano è quindi orientato alla predisposizione di garanzie e tutele certe per i lavoratori a tempo determinato, individuando un sistema di forfetizzazione dell'indennità risarcitoria da corrispondere in suo favore in caso di riconoscimento dell'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro, che si afferma nella sua complementarietà e non alternatività, rispetto alla tutela fondamentale del posto di lavoro.

A sostegno di ciò, la Consulta ribadisce quanto affermato nella pronuncia della stessa Corte n. 214 del 2009, con la quale si dichiarava l'illegittimità costituzionale dell'art 4-bis del D.lgs. n. 368/2001, il quale disponeva in via alternativa la corresponsione al lavoratore dell'indennità risarcitoria rispetto alla reintegrazione nel posto di lavoro, proprio in ragione della necessità di attribuire un pari trattamento per tutti i lavoratori.

La pronuncia della Corte Costituzionale interviene con intento "conciliativo" in relazione alla molteplice perplessità sollevate sia dal giudice del Tribunale di Trani quanto da quelli della Suprema Corte di Cassazione circa il tenore della disposizione introdotta con l'art. 32 della L. n. 183/2010, il cd. Collegato lavoro. Infatti, l'obiettivo suddetto traspare dall'opportuna precisazione che il risarcimento in misura forfetizzata riconosciuto al lavoratore sia da intendersi unicamente riferibile al periodo "intermedio", che decorre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che ne accerta la nullità e dichiara la conversione del rapporto, mentre per il periodo successivo il datore di lavoro è obbligato a riammettere in servizio il lavoratore ed in ogni caso a corrispondere le retribuzioni dovute anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva, laddove il predetto abbia offerto la propria prestazione. L'interpretazione "*costituzionalmente e comunitariamente orientata*" adottata dalla Corte appare in linea di massima condivisibile, se non altro in ragione di una

determinazione dei profili risarcitori che mira a contemperare le esigenze contrapposte datoriali e dei lavoratori. Tale affermazione trova conferma nella circostanza che la valutazione dell'indennità da corrispondere al lavoratore, specie nel caso di fattispecie di lavoro flessibili come nel caso in analisi, possa essere nella pratica processuale sviata da quello che dovrebbe essere l'obiettivo primario, ovvero una giusta ed equa valutazione del danno patito, laddove venga riscontrato ed adeguatamente accertato.

Pertanto, l'orientamento della Corte, che mira ad una mediazione tra le posizioni contrapposte in materia, sembra cogliere l'aspetto più importante in relazione ai rapporti di lavoro, specie in un periodo in cui il confine tra flessibilità e precarietà è sempre più labile, ovvero che la più grande ed imprescindibile tutela per il lavoratore è la garanzia del posto di lavoro.

Ciò è sintomatico della volontà della Consulta di superare le critiche rivolte, forse non del tutto immeritatamente, alla legge in analisi di operare una forfetizzazione del danno in favore di un datore di lavoro che possa calcolare aprioristicamente "il costo" di un impiego fraudolento dei contratti a termine.

Tuttavia, non ci si può esimere dal constatare che probabilmente la stessa Corte non giudica con la dovuta contezza le reali situazioni dei tribunali italiani, quando definisce fenomeni "*occasionalità e talvolta patologici*" i comportamenti dilatori che potrebbero essere adottati dalle compagini datoriali, una volta determinata in via forfettaria l'indennità risarcitoria da corrispondere in caso di accertamento dell'illegittimità del termine contrattuale.

Infine, la Corte Costituzionale ha considerato legittima la norma anche per la parte in cui è disposta la sua efficacia retroattiva, con il limite invalicabile della cosa giudicata, poiché introduce introdotto un meccanismo semplificato di liquidazione del danno, parificando situazioni di fatto identiche, indipendentemente dalla data di introduzione del giudizio, nonché dal grado

dello stesso, per l'effetto razionalizzando il regime risarcitorio del danno conseguente alla violazione della normativa in materia di contratti di lavoro a termine.

Sul punto è appena il caso di esprimere alcune perplessità sulla determinazione raggiunta dalla Corte, non tanto in ragione dei vincoli di carattere comunitario di cui all'art. 6 della CEDU, che vengono superati dalla facoltà concessa alla Consulta di contemperare le disposizioni comunitarie con il limite invalicabile delle norme di rango costituzionale interne, ma piuttosto in virtù di un principio, quest'ultimo da sempre presente nel nostro ordinamento di cui al combinato disposto dell'art. 25 Cost. e 11 delle Preleggi, per il quale "*La legge dispone per l'avvenire*" e dunque una deviazione da tale asserto, sebbene in dipendenza da esigenze contingenti di mercato ed economia, non sembra condivisibile in Stato democratico ed il cui fondamento è il lavoro.