

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

Cassazione civile sez. lav., 18/10/2019, (ud. 04/07/2019, dep. 18/10/2019),  
n.26612

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NOBILE Vittorio – Presidente –

Dott. RAIMONDI Guido – Consigliere –

Dott. BLASUTTO Daniela – Consigliere –

Dott. PAGETTA Antonella – Consigliere –

Dott. MAROTTA Caterina – rel. Consigliere –

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 27074-2014 proposto da:

ALMAVIVA CONTACT S.P.A., in persona del legale rappresentante pro  
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLE TRE MADONNE 8,  
presso lo studio degli avvocati MAURIZIO MARAZZA, DOMENICO DE FEO,  
MARCO MARAZZA, che la rappresentano e difendono;

– ricorrente principale –

contro

F.G., elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE DELLE  
MILIZIE 9, presso lo studio dell'avvocato ENRICO LUBERTO, che lo  
rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARCO INCHESS;

– controricorrente – ricorrente incidentale –

nonchè contro

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

ALMAVIVA CONTACT S.P.A. in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLE TRE MADONNE 8, presso lo studio degli avvocati MAURIZIO MARAZZA, DOMENICO DE FEO, MARCO MARAZZA, che la rappresentano e difendono;

– controricorrente al ricorso incidentale –

avverso la sentenza n. 7117/2013 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 15/11/2013 R.G.N. 4407/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/07/2019 dal Consigliere Dott. MAROTTA CATERINA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.

SANLORENZO RITA che ha concluso per il rigetto del ricorso principale e rigetto del ricorso incidentale; uditi gli Avvocati MARCO INCHES, ENRICO LUBERTO.

Fatto

FATTI DI CAUSA

1. F.G., assunto dalla Atesia S.p.A., nel periodo (OMISSIS), con distinti contratti di collaborazione autonoma e continuativa quindi

con contratti a progetto, come operatore di call center, conveniva in giudizio davanti al Tribunale di Roma la società chiedendo

l'accertamento della natura subordinata del rapporto e la declaratoria di prosecuzione dello stesso con nullità e/o inefficacia del

licenziamento intimatogli e condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro in precedenza occupato nonchè al

risarcimento del danno, pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla effettiva riammissione in servizio.

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

2. Il Tribunale respingeva la domanda escludendo la asserita natura subordinata del rapporto e la sottoposizione al potere

gerarchico e disciplinare tipico del datore di lavoro e ritenendo altresì infondata la domanda subordinata relativa alla illegittimità

delle proroghe del contratto di collaborazione coordinata.

3. La decisione era in parte riformata dalla Corte d'appello di Roma che dichiarava la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro

subordinato part-time a tempo indeterminato, con inquadramento nel 3 livello del c.c.n.l. di settore, con decorrenza dal (OMISSIS), e

la prosecuzione dello stesso con condanna della società alla regolarizzazione contributiva ed al risarcimento del danno nella misura

pari a tre mensilità.

Rilevava la Corte territoriale che, al momento della instaurazione dei rapporti, la società, oltre a fornire istruzioni tecniche sull'uso

dei terminali, avesse disciplinato compiutamente le modalità di utilizzo delle postazioni, non limitandosi a pretendere il rispetto di

quelle che la difesa della appellata aveva ritenuto essere elementari regole di buona educazione.

Evidenziava che nelle campagne cosiddette outbound dovesse essere rigidamente rispettato lo schema predisposto dalla Atesia

S.p.A. sulla base delle indicazioni della ditta committente e che, in particolare, l'operatore fosse tenuto a condurre le interviste

senza potersi discostare, nella formulazione delle domande, persino dall'ordine delle stesse.

Rilevava che anche le risposte alle chiamate ricevute (cosiddette chiamate inbound) prevedessero il rispetto di frasi di apertura e

chiusura della conversazione e che per garantire la uniformità delle risposte o delle interviste o delle promozioni venissero

organizzati incontri, cosiddetti briefings, finalizzati alla formazione degli operatori, i quali non avevano una gestione autonoma dei

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

contatti ed erano anche sottoposti ad uno stringente controllo da parte degli assistenti che li richiavano nel caso in cui le

conversazioni non fossero state correttamente condotte.

Riteneva che la valutazione complessiva del materiale probatorio acquisito consentisse di pervenire alla qualificazione del rapporto

nei termini sollecitati dall'appellante, essendo risultato provato l'esercizio del potere direttivo e gerarchico del datore di lavoro,

manifestatosi attraverso le puntuali e specifiche direttive impartite, il cui mancato rispetto, accertato per il tramite degli assistenti

di sala, determinava, quale reazione, il diniego di rinnovo del contratto.

Quanto alla cessazione del rapporto, evidenziava che fosse risultato dagli atti che F.G. era stato estromesso dal lavoro in data 1

luglio 2007 a seguito del rifiuto di sottoscrivere la proposta di stabilizzazione.

Precisava che, nel caso di specie, alla scadenza dell'ultimo contratto, non fosse stato intimato alcun licenziamento ma solo

comunicata l'impossibilità di svolgimento dell'attività lavorativa senza rinnovo del contratto scaduto.

Riteneva inapplicabili le norme relative alla reintegrazione nel posto di lavoro e alla decadenza L. n. 604 del 1966, ex art. 6, ma,

data la nullità del termine e della conseguente conversione, considerava il rapporto proseguito ed ancora in atto.

Ai fini dell'applicazione della L. n. 183 del 2010, art. 50, escludeva innanzitutto che il lavoratore avesse nel periodo pregresso svolto

mansioni superiori a quelle del formale inquadramento.

Sulla base di tale premessa, rilevava che la proposta contrattuale operata da Almaviva Contact S.p.A. (incorporante l'Atesia S.p.A.)

in favore dell'appellante in data 26 novembre 2010 di assunzione a decorrere dal 10/1/2011, con inquadramento nel 3 livello c.c.n.l.

Imprese Esercenti Servizi di Telecomunicazione, profilo di "addetto al call center", e rapporto a tempo parziale di 20 ore settimanali

## Sentenza Cassazione Civile n. 26612

distribuite su 4 ore giornaliere, per cinque giorni a settimana (dal lunedì alla domenica), con un giorno di libertà ed uno di riposo a

settimana a rotazione, fosse tale da integrare un'offerta congrua in quanto consequenziale ed omogenea alla precedente offerta

formulata all'appellante con telegramma del 1 giugno 2007 ai sensi della legge di stabilizzazione ed in conformità dell'accordo

aziendale di stabilizzazione del 13/12/06 L. n. 296 del 1996, ex art. 1, commi 1202 e segg., prevedente i medesimi orari e lo stesso

inquadramento.

Considerava, poi, che detta norma, in una interpretazione costituzionalmente orientata ed altresì conforme all'ordinamento

sovranazionale, non avesse introdotto una speciale misura sanzionatoria in deroga all'ordinario regime applicabile in caso di

accertamento della reale natura subordinata di un rapporto di lavoro e quindi non precludesse l'applicazione delle comuni regole in

tema di conversione del rapporto di lavoro.

Riteneva che la prevista indennità economica di ammontare oscillante tra le 2,5 e le 6 mensilità si sostituisse a tutte le normali

conseguenze che derivano dall'accertamento della natura subordinata del rapporto sotto il profilo esclusivamente patrimoniale, vale

a dire sia i danni derivanti dall'inadempimento e dall'ingiustificata estromissione da parte del datore di lavoro sia i crediti retributivi

vantati in relazione alla prestazione svolta, limitatamente, tuttavia, al solo periodo "intermedio", cioè a quello che corre dalla

cessazione della funzionalità del rapporto sino alla sentenza che ne opera la conversione.

4. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale Almagora Contact S.p.A. ha proposto ricorso per cassazione fondato su

quattro motivi.

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

5. F.G. ha resistito con controricorso e formulato altresì ricorso incidentale con un motivo cui la società ha resistito con controricorso.

6. La causa, originariamente chiamata all'adunanza camerale del 9 gennaio 2019, è stata rinviata a nuovo ruolo per la trattazione in

udienza pubblica.

7. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente principale denuncia la violazione dell'art. 2094 c.c. (art. 360 c.p.c., n. 3) in relazione alla ritenuta

sussistenza della prova della natura subordinata del rapporto.

Rileva che gli aspetti evidenziati dalla Corte d'appello a sostegno di tale natura fossero in realtà riconducibili ad una forma di

coordinamento tipicamente connotante i rapporti di lavoro autonomo.

Evidenzia che l'operato aziendale, lungi dall'essere espressivo di un potere direttivo e disciplinare, mostrasse piuttosto l'esigenza

della società di fornire ai propri clienti un servizio adeguato ed efficace.

Sostiene che sull'attività degli operatori non fosse esercitato alcun controllo.

Deduce che le motivazioni della sentenza presentino incongruità logiche.

2. Con il secondo motivo la ricorrente principale denuncia violazione del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 67, comma 2, (art. 360 c.p.c., n.

3) in relazione alla valutazione del recesso della società quale elemento a sostegno dell'esercizio del potere disciplinare e dunque

della natura subordinata del rapporto.

Assume che tale recesso, riconducibile alla previsione di cui al D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 67, comma 2, ed adeguato rispetto alla

natura autonoma del rapporto di collaborazione ed al particolare grado di fiducia che esso postula, fosse un elemento neutro ai fini

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

della qualificazione del rapporto.

3. Con il terzo motivo la ricorrente principale denuncia omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di

discussione tra le parti (art. 360 c.p.c., n. 5) e violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. (art. 360 c.p.c., n. 3) in relazione alla

valutazione degli elementi istruttori.

Sostiene che la Corte di merito non avrebbe esaminato determinati fatti riferiti dai testimoni (e così, in particolare, l'assenza per gli

operatori di vincoli di orario) che erano elementi costitutivi del rapporto in contestazione e non avrebbe tenuto conto del fatto che la

prova della subordinazione deve essere rigorosa.

4. Con il quarto motivo la ricorrente principale denuncia la violazione della L. n. 183 del 2010, art. 50, in relazione alla ritenuta

conversione del rapporto.

Assume che la Corte territoriale avrebbe del tutto disatteso il dettato della norma prevedente unicamente l'indennizzo in favore del

prestatore e non anche la conversione del rapporto.

Valorizza in particolare l'offerta della stipulazione di un rapporto di lavoro subordinato da parte del datore di lavoro che sarebbe tale

da giustificare la deroga all'ordinario regime applicabile in caso di accertamento della reale natura subordinata di un rapporto di

lavoro.

5. Con l'unico motivo del ricorso incidentale il lavoratore denuncia la violazione della L. n. 183 del 2010, art. 50, in relazione alla

ritenuta congruità dell'offerta da parte della società ed in relazione al mancato ristoro economico strutturalmente ed

ontologicamente connesso all'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

Sostiene che la prima delle due proposte cui in sentenza si fa riferimento non sarebbe mai stata formulata al lavoratore e che la

seconda non sarebbe stata congrua in quanto avente ad oggetto mansioni non equivalenti a quelle in precedenza svolte e limitata

ad un orario inferiore rispetto a quello svolto.

Ripropono le questioni di costituzionalità della norma per violazione degli artt. 3,24,101,102 e 111 Cost..

6. Sono infondati il primo, il secondo e il terzo motivo del ricorso principale (da trattarsi congiuntamente in quanto intrinsecamente

connessi).

6.1. Invero la denunciata violazione di legge postula l'erronea sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta regolata dalla

disposizione di legge, mediante specificazione delle affermazioni in diritto contenute nella sentenza impugnata che motivatamente

si assumano in contrasto con le norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione delle stesse fornita dalla giurisprudenza di

legittimità o dalla prevalente dottrina: così da prospettare criticamente una valutazione comparativa fra opposte soluzioni, non

risultando altrimenti consentito alla Corte regolatrice di adempiere al proprio compito istituzionale di verifica del fondamento della

violazione denunciata (v. Cass. n. 16038/2013; Cass. n. 3010/2012; Cass. n. 12984/2006).

Ed allora il motivo che pretenda di desumere tale violazione dall'erronea valutazione del materiale probatorio è già in contrasto con

le suddette indicazioni.

6.2. Peraltro, la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro è censurabile in sede di legittimità soltanto limitatamente alla scelta

dei parametri normativi di individuazione della natura subordinata o autonoma del rapporto, mentre l'accertamento degli elementi,

che rivelino l'effettiva presenza del parametro stesso nel caso concreto



Sentenza Cassazione Civile n. 26612  
attraverso la valutazione delle risultanze processuali e che

sono idonei a ricondurre le prestazioni ad uno dei modelli, costituisce apprezzamento di fatto che, se immune da vizi giuridici e

adeguatamente motivato, resta insindacabile in Cassazione (v. Cass. 27 luglio 2007, n. 16681; Cass. 23 giugno 2014, n. 14160).

6.3. Quanto alle ulteriori censure, va ricordato che la dedotta violazione dell'art. 115 c.p.c., non è ravvisabile nella mera circostanza

che il giudice di merito abbia valutato le prove proposte dalle parti attribuendo maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto

che ad altre, ma soltanto nel caso in cui il giudice abbia giudicato sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte di sua

iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio (v. ex aliis Cass., Sez.

Un., 5 agosto 2016, n. 16598; Cass. 10 giugno 2016, n. 11892) e che la violazione dell'art. 116 c.p.c. è configurabile solo allorchè il

giudice apprezzi liberamente una prova legale, oppure si ritenga vincolato da una prova liberamente apprezzabile (Cass., Sez. Un.,

n. 11892/2016 cit.; Cass. 19 giugno 2014, n. 13960; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26965), situazioni queste non sussistenti nel caso

in esame.

6.4. Per il resto le doglianze, nonostante il formale richiamo al vizio di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è

stato oggetto di discussione tra le parti, si risolvono nella critica della sufficienza del ragionamento logico posto dal giudice di

merito a base dell'interpretazione degli elementi probatori del processo e, in sostanza, nella richiesta di una diversa valutazione

degli stessi (e così di determinate circostanze asseritamente risultanti dalle prove testimoniali che si assume non siano state

esaminate dalla Corte territoriale e che avrebbero consentito di ritenere non sussistente alcuna subordinazione), affinché se ne

## Sentenza Cassazione Civile n. 26612

fornisca una valutazione diversa da quella accolta dalla sentenza impugnata, ipotesi integrante un vizio motivazionale non più

proponibile in seguito alla modifica dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, apportata dal D.L. n. 83 del 2012, art. 54, convertito in L. n.

134 del 2012.

Va, al riguardo osservato, con riferimento alla denuncia di omissione motivazionale, che come chiarito dalla giurisprudenza di questa

Corte (Cass., Sez. Un., 22 settembre 2014, n. 19881; Cass., Sez. Un., 7 aprile 2014, n. 8053) la riformulazione dell'art. 360 c.p.c., n.

5, disposta dal D.L. n. 83 del 2012, art. 54, deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 preleggi,

come riduzione al "minimo costituzionale" del sindacato di legittimità sulla motivazione; è, pertanto, denunciabile in cassazione solo

l'anomalia motivazionale che implica una violazione di legge costituzionalmente rilevante e che integra un "error in procedendo"; a

chiarimento dell'indicato principio, le sezioni unite hanno precisato che comporta la nullità della sentenza solo la "mancanza

assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", la "motivazione apparente", il "contrasto irriducibile fra affermazioni

inconciliabili", la "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", non essendo invece più consentita la formulazione di

censure per il vizio di insufficiente o contraddittoria motivazione (Cass., Sez. Un., 10 luglio 2015, n. 14477; ex multis, tra le sezioni

semplici, Cass. 6 dicembre 2018, n. 31543).

E' stato, anche, precisato che di "motivazione apparente" o di "motivazione perplessa e incomprensibile" può parlarsi laddove essa

non renda "percepibili le ragioni della decisione, perchè consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter

logico seguito per la formazione del convincimento, di talchè essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

logicità del ragionamento del giudice” (Cass., Sez. Un., 3 novembre 2016, n. 22232).

6.5. Tali evenienze non sono riscontrabili nel caso di specie: la Corte territoriale ha spiegato, in maniera esaustiva e niente affatto

perplessa, le ragioni della decisione evidenziando come emergessero elementi univoci della sussistenza di un vincolo di

subordinazione; secondo la Corte di merito, la compiuta disciplina delle modalità di utilizzo delle postazioni, la necessità di un

rigoroso rispetto degli schemi predisposti dalla Atesia S.p.A. sulla base delle indicazioni della ditta committente, l’obbligo per gli

operatori di non discostarsi nella formulazione delle domande agli intervistati neppure dall’ordine delle stesse, l’assenza di ogni

gestione autonoma dei contatti, la sottoposizione a richiami nel caso in cui le conversazioni non fossero state correttamente

condotte, integrassero nel complesso circostanze significative dell’esercizio del potere direttivo e gerarchico del datore di lavoro.

Si tratta di un impianto argomentativo assolutamente comprensibile, in relazione al quale può discutersi della sua plausibilità e

condivisibilità ma non di una inesistenza motivazionale.

7. L’esame del quarto motivo del ricorso principale e del motivo di ricorso incidentale impone alcune preliminari considerazioni

sull’interpretazione della L. n. 183 del 2010, art. 50.

7.1. La norma che viene qui in discussione ha formato oggetto di studio da parte della dottrina essendosi rilevati plurimi profili

suscettibili di differenti interpretazioni ed essendosi, in particolare, il dibattito incentrato sulla questione se tale norma stabilisca

“unicamente” la sanzione indennitaria a fronte del rifiuto, da parte del lavoratore, di due offerte di stabilizzazione del rapporto di

lavoro ovvero faccia comunque salva la conversione o ricostituzione del rapporto (melius assunzione a tempo indeterminato).

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

Il suddetto art. 50 stabilisce che: "Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di

rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro

che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi della L. 27 dicembre 2006,

n. 296, art. 1, commi 1202 e seguenti, nonchè abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la

conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni

equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore

di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai

criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8".

La disposizione introduce un regime speciale finalizzato a limitare, a determinate condizioni, le conseguenze sanzionatorie in caso di

esito vittorioso del giudizio intentato dal lavoratore, volto all'accertamento della natura subordinata del rapporto di collaborazione

continuativa e coordinata, anche a progetto.

7.2. L'esame della previsione non può prescindere da una sintetica ricostruzione del più ampio quadro normativo in cui essa

interviene (L. n. 296 del 2006, art. 1, commi 1202 - 1210).

7.3. L'incipit della norma "fatte salve le sentenze passate in giudicato" rende, innanzitutto, chiaro che l'ambito di applicazione della

stessa sia da riferirsi tanto alle controversie ancora da promuovere, quanto a quelle in corso. Ed anzi, proprio l'espresso richiamo

alla L. 296 del 2006, è indicativo della voluntas legis di dettare una normativa finalizzata a proseguire il percorso, intrapreso dalla

predetta L. n. 296, inteso a facilitare l'emersione di rapporti (simulati) di

collaborazione, molti dei quali, proprio in quanto in

sospetto di abuso, in fase di contenzioso giudiziale (percorso poi completato dal D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 54).

7.4. Quanto ai presupposti di operatività, la norma richiede una sequenza di offerte da parte del datore di lavoro.

Questi (id est: il datore di lavoro) deve avere offerto al collaboratore, entro il 30 settembre del 2008, la stabilizzazione del rapporto

di lavoro secondo la procedura di cui alla L. n. 296 del 2006, art. 1, commi 1202 e ss., articolata in tre fasi: a) la stipulazione di un

accordo aziendale o territoriale volto a promuovere la trasformazione del rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro

subordinato di durata non inferiore a 24 mesi; b) la sottoscrizione da parte dei lavoratori di atti di conciliazione individuali ai sensi e

per gli effetti degli artt. 410 e 411 c.p.c., con riferimento ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria per il periodo

pregresso; c) il pagamento da parte del solo datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo per ciascun lavoratore

interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La prima offerta è, dunque, garantita dalla stessa procedimentalizzazione disegnata dal Legislatore del 2006 e filtrata dalle intese

raggiunte dalle parti sociali.

Il datore di lavoro deve, poi, aver rinnovato l'offerta dopo l'entrata in vigore della medesima L. n. 183 del 2010. A tale riguardo, il

dato letterale non pone dubbi interpretativi: la nuova proposta si aggiunge all'offerta di stabilizzazione compiuta entro il 30

settembre 2008, come reso palese dall'utilizzo dell'avverbio "ulteriormente" che rafforza il senso, già inequivoco, della congiunzione

"nonchè".

L'oggetto del contratto di lavoro subordinato di cui alla seconda offerta è predeterminato dal Legislatore; le mansioni di lavoro

## Sentenza Cassazione Civile n. 26612

devono essere equivalenti a quelle del contratto in corso o cessato. Nulla è detto, invece, in ordine all'orario di lavoro e ciò è

pienamente giustificabile in ragione della estrema variabilità dell'impegno lavorativo che può avere, in concreto, connotato ogni

singolo rapporto.

7.5. La valutazione di conformità delle offerte datoriali ai parametri legali, che costituisce condizione essenziale per l'operatività, in

sede giudiziale, del meccanismo di cui sopra si è detto, in quanto necessariamente mediata dalle risultanze processuali, è attività

riservata al giudice di merito.

In presenza degli inviti datoriali, positivamente valutati dal giudice del fatto, rifiutati dal lavoratore (come risulta evidente ove si

consideri che altrimenti non sussisterebbe neppure la possibilità di azionare alcun giudizio per effetto dell'avvenuta sottoscrizione

degli atti di conciliazione individuali), gli effetti derivanti dall'accertamento giudiziale della natura subordinata di una collaborazione

coordinata e continuativa, sono quelli indicati dal predetto art. 50 ed il datore di lavoro "è tenuto unicamente a indennizzare il

prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto

riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8".

7.6. Il contrasto interpretativo verte, in particolare, sull'interpretazione dell'espressione "è tenuto unicamente a indennizzare".

Trattasi, effettivamente, di una non felice soluzione espressiva, come del resto già evidenziato dal Presidente della Repubblica che,

in occasione del messaggio, ex art. 74 Cost., in data 31 marzo 2010, ebbe ad osservare come la disposizione, insieme ad altre della

L. n. 183 del 2010, potesse prestarsi "a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi".

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

7.7. Due sono, infatti, le possibili letture dell'art. 50 in punto di conseguenze connesse al rifiuto del prestatore di accettare le

offerte datoriali, in caso di accertamento giudiziale della natura subordinata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Da una parte, ritenere che l'indennità rappresenti l'"unica" misura sanzionatoria a carico del datore di lavoro, sostitutiva cioè di tutte

le conseguenze normalmente ricollegabili ad un tale accertamento (ovvero la conversione in rapporto a tempo indeterminato ed il

risarcimento), dall'altra, ritenere che la norma abbia inteso "unicamente" incidere sulla misura del danno e non anche direttamente

sulla disciplina futura del rapporto di lavoro.

7.8. Stima il Collegio che, tra le due indicate opzioni interpretative, debba preferirsi la seconda che rende il dato letterale (pur in sè

non univoco) coerente con quello sistematico.

7.9. La norma va interpretata nel senso che l'indennità economica si sostituisce esclusivamente alle normali conseguenze risarcitorie

che derivano dall'accertamento della natura subordinata del rapporto, assicurando al lavoratore un indennizzo che copre, in via

forfetaria, non diversamente dalla medesima L. n. 183 del 2010, art. 32, i danni derivanti dalla ingiustificata estromissione, fermo,

tuttavia, il diritto del prestatore al ripristino della funzionalità del rapporto di lavoro ovvero alla "conversione", in esecuzione della

sentenza (oltre che naturalmente alle retribuzioni da tali momenti in poi ed a quelle eventualmente maturate in ragione del reale

atteggiarsi del rapporto intercorso e non derivanti, ex se, dalla diversa qualificazione del rapporto).

L'avverbio "unicamente" è, infatti, riferito solo al riconoscimento di un minor ristoro economico, giustificato dal rifiuto delle proposte

di stabilizzazione, secondo ("esegesi sostenuta dalla Corte di appello di Roma.

7.10. L'indennità, dunque, definisce i rapporti tra lavoratore e datore di lavoro,

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

regolando la misura del risarcimento in relazione al

periodo intercorrente tra la cessazione della collaborazione e la sentenza che ne accerta la natura subordinata (e, se del caso, anche

al periodo non lavorato tra una collaborazione e l'altra, in caso di riconoscimento di un unico rapporto).

7.11. Conforta siffatta interpretazione l'esame dei lavori preparatori ed, in particolare, delle schede di lettura della Camera dei

Deputati relativi agli articoli contenuti nella L. n. 183 del 2010.

In relazione all'art. 50 si dà atto che "l'articolo (...) determina la misura del risarcimento nei casi in cui sia stata accertata la natura

subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa".

Il riferimento esclusivamente al "risarcimento" e l'assenza di una esplicita previsione della valenza sostitutiva di detta indennità,

anche della ripresa del rapporto, è segno della scelta del Legislatore di preservare l'ordinaria e più pregnante tutela disposta

dall'ordinamento e cioè il mantenimento dell'accertato rapporto di lavoro.

Quest'ultimo, infatti, non può considerarsi estinto in mancanza di una chiara previsione che colleghi tale rilevantissima conseguenza

al rifiuto opposto dal lavoratore alle proposte datoriali.

7.12. Così interpretata, la disposizione consente di superare i dubbi di legittimità costituzionale e di violazione del diritto

sovranazionale, essendo in linea con il principio di effettività ed adeguatezza delle sanzioni, con quello di parità di trattamento e

con la clausola di non regresso delle tutele.

La novella in esame, limitandosi ad introdurre un criterio di liquidazione del danno di più agevole, certa ed omogenea applicazione,

con salvezza del nucleo centrale della tutela sostanziale costituito dalla "conversione" ovvero dal ripristino del rapporto, garantisce il

diritto di difesa ai sensi dell'art. 24 Cost., e, come tale, appare ragionevole,



Sentenza Cassazione Civile n. 26612

essendo destinata ad assicurare una parificazione di

trattamento di situazioni eguali a prescindere dalla data di introduzione del giudizio, con il solo limite delle sentenze passate in

giudicato.

Inoltre, restando fermo il diritto alle eventuali differenze di retribuzione maturate in relazione ai periodi lavorati, non si pongono

profili di incostituzionalità per violazione dell'art. 36 Cost. (e conseguentemente dell'art. 38 Cost.); peraltro, anche nel caso dell'art.

50, come già accennato, a partire dalla sentenza con cui il giudice accerta la natura subordinata del rapporto ed ordina il ripristino

del rapporto, il datore di lavoro è indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso,

le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riattivazione effettiva del rapporto.

In definitiva, la normativa esaminata risulta, nell'insieme, adeguata a realizzare un equilibrato componimento degli opposti interessi

attraverso l'analitica disciplina, in quello che è stato definito un "delicato gioco di pesi e contrappesi", dei parametri – modalità

temporali e oggetto delle offerte – che devono essere rispettati dal datore di lavoro per poter beneficiare del regime speciale di cui

all'art. 50. Al lavoratore che abbia rifiutato ben due proposte di assunzione (e nonostante tale rifiuto) è comunque garantita

l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (che va a sostituire il "ricorso ai contratti di lavoro subordinato" e il "corretto

utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto" di cui alla L. n. 296 del 2006, art. 1, comma 1202)

unitamente ad un'indennità, predeterminata tra un minimo ed un massimo, che ridimensiona le pretese risarcitorie, in misura della

metà del massimo dell'indennità stabilita dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, non diversamente dalla previsione del comma 6 del

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

medesimo art. 32 ("In presenza di contratti ovvero 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, il limite massimo dell'indennità fissata dal

comma 5 è ridotto alla metà"), in funzione premiale della condotta datoriale.

Il tutto nell'ambito dell'illustrato e più ampio contesto normativo di deflazione e definizione di un consistente contenzioso,

sedimentatosi in alcuni settori produttivi, nel quale si iscrive la vicenda in questione, che rende la norma in oggetto non solo

ragionevole ma anche coerente con i criteri ispiratori della disciplina legislativa precedente.

7.13. Quanto ai possibili profili di violazione dei diritti sanciti dall'art. 6, paragrafo 1, CEDU, giudica il Collegio che, nello specifico,

non vi sia stata alcuna ingiustificata intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia, tale da influire sulla

decisione di singole controversie o su un gruppo di esse, bensì interventi che per quanto già sopra evidenziato, rispondono a "ragioni

imperative di interesse generale" (v., ad esempio, tra le pronunce in questa materia della Corte Europea dei diritti dell'uomo relative

a controversie tra privati: Arras c. Italia, 14.2.2012, p. 42; Ducret c. Francia, 12.6.2007 p. 32 ss.; Vezon c. Francia, 18.4.2006, par.

28 ss.) analoghe a quelle già riscontrate dal Giudice delle leggi in occasione della valutazione di legittimità costituzionale dell'art.

32 (v. Corte Costituzionale n. 303 del 2011, spec. p. 4.2), escludendosi così ogni violazione degli artt. 111 e 117 Cost., e tanto più

evidenti nella fattispecie ove il Legislatore ha completato il percorso di transizione verso un corretto utilizzo dei contratti di

collaborazione e di promozione dell'impiego dei lavoratori con contratti di lavoro subordinato supportando il prodotto dell'autonomia

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

privata collettiva promosso dalla L. n. 296 del 2006.

Quanto sopra evidenziato esclude altresì che l'intervento legislativo (come detto inserito in un complessivo programma di riforme) di

cui trattasi abbia mutato le conseguenze della violazione delle previgenti regole limitatamente ad un gruppo di fattispecie

selezionate in base alla circostanza, del tutto accidentale, della pendenza di una lite giudiziaria tra le parti del rapporto di lavoro.

8. Alla luce delle considerazioni svolte ai punti da 7.1. a 7.13. che precedono sono infondati sia il quarto motivo del ricorso

principale sia l'unico motivo del ricorso incidentale essendo corretta la decisione della Corte territoriale laddove ha ritenuto che la

riconosciuta indennità economica fosse sostitutiva di tutte le normali conseguenze derivanti dall'accertamento della natura

subordinata del rapporto, ferma restando la conversione dello stesso e laddove, con valutazione di merito incensurabile in sede di

legittimità, ha valutato congrue le offerte di stabilizzazione dell'azienda.

9. Conclusivamente sia il ricorso principale sia il ricorso incidentale vanno respinti.

10. L'esito dei ricorsi e la novità delle questioni trattate consentono di compensare tra le parti le spese del presente giudizio di

legittimità.

11. Va dato atto dell'applicabilità del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, nel testo introdotto dalla L. 24

dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, poichè l'obbligo del pagamento dell'ulteriore contributo non è collegato alla condanna alle

spese, ma al fatto oggettivo – ed altrettanto oggettivamente insuscettibile di diversa valutazione – del rigetto integrale o della

definizione in rito, negativa per l'impugnante, dell'impugnazione, muovendosi, nella sostanza, la previsione normativa nell'ottica di

Sentenza Cassazione Civile n. 26612

un parziale ristoro dei costi del vano funzionamento dell'apparato giudiziario o della vana erogazione delle, pur sempre limitate,

risorse a sua disposizione (così Cass., Sez., Un. 22035/2014).

P.Q.M.

La Corte rigetta entrambi i ricorsi; compensa le spese.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte

della ricorrente principale e del ricorrente incidentale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il

ricorso principale e per quello incidentale a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 4 luglio 2019.

Depositato in Cancelleria il 18 ottobre 2019