

L'INDENNITA' DOVUTA IN CASO DI ILLEGITTIMITA' DEL TERMINE APPOSTO AL RAPPORTO D

Va calibrata in relazione alla peculiarità delle singole vicende

(Cassazione Sezione Lavoro n. 14278 del 24 giugno 2014, Pres. Stile, Rel. Ghinoy).

La legge 4 novembre 2010, n. 183, che all'art. 32, commi 5 e 6 ha dettato i criteri per la liquidazione del danno da illegittima apposizione del termine al contratto di lavoro. Tale disciplina, applicabile a tutti i giudizi pendenti, anche in grado di legittimità è stata sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale, che nella sentenza interpretativa di rigetto n. 303 del 2011 ha premesso che essa è fondata sulla ratio legis diretta ad "introdurre un criterio di liquidazione del danno di più agevole, certa ed omogenea applicazione", rispetto alle "obiettive incertezze verificatesi nell'esperienza applicativa dei criteri di commisurazione del danno secondo la legislazione previgente".

La norma, che "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", in base ad una "interpretazione costituzionalmente orientata" va intesa nel senso che il danno forfetizzato 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 (così come peraltro chiarito con la norma di interpretazione autentica contenuta **nell'art. 1 comma 13 della L. n. 92/2012**)

, con la conseguenza che a partire da tale sentenza il datore di lavoro è indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore ed a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva, altrimenti risultando "completamente

svuotata" la "tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato".

Nel contempo, 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.

La garanzia economica in questione, attraverso il ricorso ai criteri indicati dalla L. n. 604 del 1966, art. 8, 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).

Così interpretata, la nuova normativa - risultata "nell'insieme, adeguata a realizzare un equilibrato componimento dei contrapposti interessi" - ha superato il giudizio di costituzionalità sotto i vari profili sollevati con le ordinanze di rimessione con riferimento agli **artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117 Cost., comma 1**.