

Contratto interinale e trasformazione in contratto a tempo indeterminato

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima:

Per escludere che il contratto di lavoro interinale, oggi di somministrazione, con il fornitore interposto si consideri instaurato con l'utilizzatore interponente a tempo indeterminato, non è sufficiente arrestarsi alla verifica del dato formale del rispetto della contrattazione collettiva quanto al numero delle proroghe consentite, senza verificare l'effettiva persistenza delle esigenze di carattere temporaneo, in modo tanto più penetrante quanto più durevole e ripetuto sia il ricorso a tale fattispecie contrattuale.

1. Questione

L'azienda si rivolgeva al Tribunale per impugnare sia il verbale di accertamento dell'INPS, redatto dagli Ispettori sia le cartelle di pagamento che da esso traevano origine.

In particolare, col menzionato verbale di accertamento, si riteneva che l'azienda, utilizzando lavoratori con contratto interinale in misura superiore e per finalità diverse da quelle previste dalla legge 24.6.1997 n. 196, fosse incorsa nella violazione della legge n. 136960, con la conseguenza che i lavoratori utilizzati con contratto interinale andavano "considerati dipendenti" dell'azienda utilizzatrice, con conseguente "recupero" della contribuzione ritenuta omessa.

In particolare, a parere dell'INPS, il ricorso al lavoro interinale da parte della società sarebbe avvenuto al di fuori delle due ipotesi consentite dal contratto collettivo applicato ("Carta-Industria") e cioè per: 1) esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo; 2) aumento temporaneo delle attività.

L'azienda, quindi: a) impugnava il verbale di accertamento sopra richiamato, chiedendo che venisse accertata e dichiarata la legittimità dei contratti di lavoro "interinale" stipulati con diversi soggetti, con conseguente accertamento negativo del credito vantato dall'Inps; b) con ricorso impugnava la cartella di pagamento emessa per i relativi crediti contributivi; c) con ricorso impugnava la cartella di pagamento emessa per crediti INAIL derivanti dalla stessa causale di cui al verbale di accertamento richiamato.

Il Tribunale accoglieva le opposizioni e dichiarava non dovuti, sia all'INPS che all'INAIL, i contributi e premi assicurativi richiesti.

Avverso tale sentenza proponeva appello l'INPS; che accoglieva sia l'appello principale che quello incidentale, rigettando le opposizioni in questione.

Per la cassazione propone ricorso l'azienda, che è stato rigettato.

2. Contratto interinale e la previsione delle ipotesi

Il presupposto legittimante del ricorso alla fattispecie complessa risultante dal contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (L. 196/1997, art. 1, comma 1, recante norme in materia di promozione dell'occupazione, vigente *ratione temporis*) e dal contratto per prestazioni di lavoro temporaneo (art. 3) è costituito dalle "esigenze di carattere temporaneo", espressamente previste dall'art. 1, comma 1 citato, ma logicamente presupposte - in ragione del collegamento negoziale tra i due contratti dall'art. 3, comma 3, lett. a). Collegamento negoziale che emerge - a tacere d'altro - dalla previsione della trasformazione del contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del primo (art. 10, comma 2); ciò che implica che anche il lavoratore è parte del contratto di fornitura trasformato in contratto di lavoro. Quindi, proprio in ragione di tale collegamento negoziale, il requisito delle esigenze di carattere temporaneo costituisce presupposto legittimante dell'intera fattispecie negoziale.

Il fatto che la contrattazione collettiva possa prevedere i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 1, comma 2, lett. a) non deroga alla generale previsione del precedente comma 1. La contrattazione collettiva è facoltizzata a specificare le possibili esigenze di carattere temporaneo che in ogni caso devono ricorrere quale presupposto legale per il ricorso a tale fattispecie contrattuale. Tale presupposto, da verificarsi in concreto, non esclude la possibilità di una proroga del contratto di fornitura e di quello di prestazioni di lavoro temporaneo; nè può escludersi un rinnovo o una reiterazione della fattispecie. La circostanza che l'art. 10, comma 4, detti norme in tema di proroga del contratto autorizza a ritenere in linea generale legittima la proroga, come anche il rinnovo o la reiterazione.

In tale evenienza però è necessario un ancor più stretto riscontro de presupposto delle esigenze di carattere temporaneo che possono in concreto risultare contraddette dal perdurare della prestazione di lavoro temporaneo. Il discostarsi dalla fattispecie tipica ha fatto parlare alla giurisprudenza di contratto in frode alla legge.

Infatti la Cass. civ., sez. lav., 2 luglio 2009, n. 15515 ha affermato che in materia di rapporto di lavoro "interinale", disciplinato dalla L. 196/1997, la mancata previsione, nell'ambito della predetta legge, di un divieto di reiterazione dei contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo conclusi con lo stesso

lavoratore avviato presso la medesima impresa utilizzatrice non esclude che, in tali casi, possano configurarsi ipotesi di contratti in frode alla legge (art. 1344 c.c.), allorchè la reiterazione costituisca il mezzo, anche attraverso intese, esplicite o implicite, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore, per eludere la regola della temporaneità dell'occasione di lavoro che connota tale disciplina.

L'apparato sanzionatorio nel caso di insussistenza del presupposto delle esigenze di carattere temporaneo rinvia (ad opera dell'art. 10, comma 1) alla L. 1369/1960, all'epoca vigente, che va ad aggiungersi alla specifica disciplina sanzionatoria contemplata dal successivo art. 10, comma 2.

In proposito si è precisato (Cass., sez. lav., 24 giugno 2011, n. 13960) che in materia di rapporto di lavoro interinale, la mancanza o la generica previsione, nel contratto intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore, dei casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo, in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, spezza l'unitarietà della fattispecie complessa voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore e far venir meno quella presunzione di legittimità del contratto interinale, che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso. Pertanto, trova applicazione il disposto di cui all'art. 10 della L. 196/1997 e dunque quanto previsto dall'art. 1 della L. 1369/1960 per cui il contratto di lavoro col fornitore "interposto" si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore "interponente".

<https://www.diritto.it/contratto-interinale-e-trasformazione-in-contratto-a-tempo-indeterminato/>