

Nei contratti a tempo determinato per le prestazioni c.d. extra non è applicabile la decadenza prevista dall'art. 32, comma 4, del Collegato lavoro

di L. Pelliccia - 18 Dicembre 2024

L'art. 10, co. 3, del d.lgs. n. 368/2001 (abrogato dall'art. 55, co. 1, lett. b, del d.lgs. n. 81/2015), rubricato "Esclusioni e discipline specifiche", prevedeva che *"Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo."*

Con una recente sentenza, la n. 28571 del 06.11.2024, la sezione lavoro della Corte di cassazione ha affrontato una fattispecie nella quale una lavoratrice che, da oltre dieci anni, prestava la propria attività alle dipendenze di una società che gestiva più hotel, in forza di ripetuti contratti di durata non superiore a tre giorni e che aveva giudizialmente chiesto l'accertamento dell'unitarietà del rapporto di lavoro e il conseguente risarcimento dei danni.

Più nello specifico in tutti e tre i gradi di giudizio era sorto il problema della decorrenza della decadenza dell'azione (*ex art. 32, co. 4, della legge n. 183/2010*) dal singolo contratto o dall'ultimo.

In *seconda cure* la Corte d'appello di Roma aveva respinto l'appello principale proposto da una società avverso la sentenza del Tribunale del medesimo capoluogo che aveva accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso con la lavoratrice ricorrente.

La Corte territoriale aveva inoltre ritenuto fondato l'appello incidentale con il quale la lavoratrice aveva addebitato al primo giudice l'erroneo accoglimento dell'eccezione di decadenza per i contratti antecedenti ad una certa data, nonché l'erronea determinazione della misura del risarcimento *ex art. 32, co. 5, della legge n. 183/2010*.

Nella decisione di merito di appello si dà atto che la lavoratrice aveva chiesto di dichiarare e accertare l'esistenza di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, in ragione dell'assenza di un qualsivoglia atto idoneo ad interromperlo e/o l'illegittimità dei ripetuti contratti a termine di durata giornaliera ed *extra* stipulati tra le parti, con conseguente conversione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato.

Dichiarato infondato il di appello della società (con il quale era stata evocata l'erronea applicazione dell'art. 87 del CCNL Turismo e l'erronea interpretazione dell'art. 54 del CCNL Industria Turistica), la Corte territoriale giungeva a ritenere che la norma che regola i rapporti di lavoro c.d. *extra* e di surroga era costituita dall'art. 10. Co. 3, del d.lgs. n. 368/2001.

Sul punto, il collegio di merito aveva ritenuto che circa il lavoro *extra* e di surroga, il tenore dell'art. 54 del CCNL Industria Turistica non era dissimile da quello dell'art. 87 del CCNL Turismo, e che anche l'art. 54 precisa espressamente che in ogni caso il personale ivi consi-

derato poteva essere adibito ai servizi speciali a condizione che le posizioni lavorative impattino sugli eventi di cui al primo comma dello stesso articolo, aspetto che equivaleva a dire che occorreva la presenza di un collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore *extra* e gli eventi speciali richiamati.

Richiamati quindi diversi precedenti di legittimità sul tema, la Corte d'appello rilevava che l'orientamento ivi espresso era stato correttamente ritenuto valido anche in relazione all'art. 10, co. 3, del d.lgs. n. 368/2001 e agli articoli di altri CCNL, che effettivamente riproducevano in sostanza il previgente art. 23 della legge n. 56/1987 in ordine al concetto di servizi speciali.

Due i motivi a sostegno del successivo ricorso per cassazione: **a)** violazione e falsa applicazione dell'art. 32 della legge n. 183/2010 e s.m.i.; **b)** violazione e falsa applicazione dell'art. 54 del CCNL Industria Turistica.

Con riguardo al primo, ad avviso della società ricorrente la Corte d'appello di Roma, avendo ritenuto che l'impugnativa dei contratti non doveva essere effettuata al termine di ciascuna singola prestazione giornaliera ma "*nel prescritto termine decorrente dall'ultima prestazione lavorativa*", avrebbe all'evidenza violato l'art. 32 della legge n. 183/2010 (come poi novellato dall'art. 1, co. 11, della legge n. 92/2012).

Orbene, in ragione del termine decadenziale di 120 giorni previsto dalla normativa *ratione temporis* applicabile, il collegio di merito avrebbe dovuto confermare la sottostante sentenza di *prime cure* che aveva invece correttamente accolto l'eccezione di decadenza formulata.

Con il secondo motivo, ad avviso della società ricorrente, la Corte territoriale avrebbe adottato un'interpretazione restrittiva -e, quindi, errata- della richiamata previsione della contrattazione collettiva, avendo ritenuto legittima l'assunzione di personale *extra* soltanto nella misura in cui il rapporto causale fra assunzione ed esecuzione del servizio debba intendersi come adibizione esclusiva del lavoratore al "servizio speciale" per il quale è stato assunto.

La sentenza in commento ha ritenuto infondato il primo motivo e inammissibile il secondo.

Ad avviso del collegio di legittimità, pur non avendo la ricorrente specificato, l'ipotesi di decadenza cui far capo sarebbe quella prevista dall'art. 32, co. 4, lett. a), della legge n. 183/2010, che però riguarda i "*contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine*".

A ben vedere, tuttavia, nella fattispecie scrutinata non vengono in considerazione contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi dei richiamati articoli del d.lgs. n. 368/2001; nei fatti, i rapporti tra le parti erano retti anzitutto dall'art. 10, co. 3, d. lgs. n. 368/2001, che come già detto prevedeva l'esclusione dal campo di applicazione del d.lgs. n. 368/2001 dei richiamati contratti a termine.

Del resto, si tratta di rapporti di lavoro (anche noti come *extra*) nello specifico campo del turismo, regolati da una specifica disciplina, e non rientranti tra i contratti a termine espressamente indicati nella richiamata norma in tema di decadenza, da reputarsi, quindi, di stretta interpretazione (cfr., ad es., Cass. n. 148/2020).

Relativamente al secondo motivo, la sentenza in commento rileva che nella fattispecie da essa scrutinata la Corte territoriale ha preso in considerazione l'art. 54 del CCNL Industria Turistica, che sotto la rubrica "Lavoro extra e di surroga", recita: *"Nei settori dell'Industria T*** sono speciali servizi – per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni – quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi similari. È ammesso inoltre il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività. Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuati dalla contrattazione di secondo livello. Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al primo comma"*.

Partendo da questa valutazione il collegio di merito d'appello ha quindi osservato che tale norma precisa espressamente che tale personale potrà in ogni caso essere adibito ai servizi speciali a condizione che le posizioni lavorative impattino sugli eventi di cui al primo comma, ovvero sia che ci deve essere un collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore *extra* e gli eventi speciali richiamati.

La sentenza in commento rileva che il secondo motivo di ricorso si incentra sull'attribuzione alla Corte territoriale di un'interpretazione della norma collettiva specifica in realtà mai fornita dalla stessa Corte, la quale non ha in alcun modo affermato che il collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore *extra* e gli eventi speciali considerati nell'art. 54 del CCNL applicato consista nell'esclusiva adibizione del lavoratore in prestazioni di lavoro relative a detti servizi speciali.

A ben vedere, invece, il collegio di *secondo grado*, nel ritenere il mancato assolvimento dell'onere gravante sul datore di lavoro in ordine alla sussistenza di uno specifico rapporto causale tra assunzione ed esecuzione del servizio, in base alle deposizioni richiamate, hanno considerato in alcun modo dimostrata l'adibizione esclusiva o prevalente dell'odierna appellata agli eventi speciali o a servizi con impatto sugli stessi, hanno concluso che: *"In buona sostanza, l'istruttoria orale espletata ha dimostrato che la Filip era adibita prevalentemente ad attività ordinarie e non ai "servizi speciali", per cui non risulta in alcun modo provato lo specifico rapporto causale fra l'assunzione della stessa e l'esecuzione del servizio speciale o l'impatto sugli stessi"*.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., 6 novembre 2024, n. 28571](#)