

Intestazione
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana -Presidente

Dott. PAGETTA Antonella -Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio -Relatore

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi -Consigliere

Dott. MICHELINI Gualtiero -Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 2907-2023 proposto da:

A.A., B.B., domiciliati in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi dall'avvocato MARCO MOCCIA;

- ricorrenti -

contro

ACQUE MINERALI D'ITALIA Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dagli avvocati SALVATORE SANZO, LUCIANO DUCCIO CASTELLI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 75/2022 della CORTE D'APPELLO di POTENZA, depositata il 05/12/2022 R.G.N. 185/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 07/02/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

Svolgimento del processo

1. la Corte di Appello di Potenza, con la sentenza impugnata, riformando la pronuncia di prime cure, ha respinto le domande azionate da A.A. e B.B. nei confronti di Acque Minerali d'Italia Spa che, sulla premessa di aver stipulato con la società una successione di contratti di lavoro a termine sino all'aprile 2019, erano volte ad ottenere, in via principale, "la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il relativo risarcimento del danno ex [art. 28 D.Lgs. n. 81/2015](#)", e, in subordine, chiedevano "riconoscere la violazione del diritto di precedenza e, quindi, il diritto alla stabilizzazione del rapporto e al risarcimento del danno";

2. la Corte ha innanzitutto premesso che "oggetto dei giudizi di primo grado è stato solo l'eccepita nullità del contratto a termine sottoscritto in data 24 giugno 2019, con la conseguenza che il riferimento ai contratti

intercorsi a partire dal 2003 avveniva solo per dare al giudice un quadro d'insieme della vicenda lavorativa, senza che, pertanto, venissero ancorati all'oggetto della domanda, da collegare, quindi, al solo ultimo contratto; dovendosi, al contempo, porre in luce che rispetto agli altri precedenti contratti a termine sicuramente era maturata la decadenza ex [art. 32](#) della [Legge n. 183/2010](#), peraltro, tempestivamente eccepita dalla convenuta società";

la Corte territoriale ha quindi ritenuto, diversamente dal primo giudice, non potersi dubitare che quelli impugnati fossero "contratti stagionali, ai sensi dell'[art. 19](#) del [D.Lgs. n. 81/2015](#) e dell'[art. 19](#) del CCNL Alimentari", in quanto tali sottratti alla gran parte delle regole cui sono sottoposti i contratti di lavoro a tempo determinato;

infine, la Corte, quanto al diritto di precedenza di cui all'[art. 24](#) del [D.Lgs. n. 81 del 2015](#), ha argomentato: "L'atto scritto richiesto a fini della validità dell'apposizione del termine deve espressamente contenere il riconoscimento del diritto di precedenza. In caso di mancato rispetto di tale norma l'[art. 24](#) del [D.Lgs. 81 del 2015](#) non prevede alcuna sanzione espressa. Si deve però ritenere che una sanzione vi sia, e consista nell'impossibilità per il datore di lavoro di eccepire al lavoratore assunto a tempo determinato l'eventuale decadenza dal diritto di precedenza. In altri termini, la carenza di informazione comporta la non decorrenza del termine di decadenza previsto dalla legge. Certamente la mancata previsione del diritto di precedenza non può comportare, così come affermato dai lavoratori, la trasformazione del contratto a tempo indeterminato"; 3. per la cassazione di tale sentenza hanno proposto ricorso i soccombenti con tre motivi; ha resistito con controricorso l'intimata società;

entrambe le parti hanno comunicato memorie;

all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

Motivi della decisione

1. i motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati;

1.1. col primo vengono denunciati vizi motivazionali e violazione degli [artt. 1, 21 e 24 D.Lgs. 81/2015](#); si deduce che la sentenza impugnata, per poter considerare legittimi i contratti in controversia, avrebbe dovuto "verificare l'esistenza di un effettivo nesso causale tra le esigenze stagionali e l'assunzione del lavoratore, verifica da condursi sulla scorta della documentazione (eventualmente) fornita dal datore di lavoro, verificando l'assenza di un abuso del diritto e accertando se il rispetto della normativa da parte della società datrice di lavoro fosse formale o sostanziale";

1.2. con il secondo motivo si denuncia: "Violazione o falsa applicazione di norme di diritto ex [art. 360](#) n. 3 cpc (violazione dell'[art. 112](#) c.p.c. per mancata risposta alla domanda di risarcimento per violazione del diritto di precedenza) falsa applicazione dell'[art. 24](#) commi 1 e 3 [D.Lgs. 81/2015](#)"; si eccepisce che la Corte territoriale non si sarebbe pronunciata sulla "domanda risarcitoria dei lavoratori circa il mancato rispetto del diritto di precedenza";

1.3. il terzo mezzo denuncia: "Violazione o falsa applicazione di norme di diritto ex [art. 360](#) n. 3 cpc, falsa applicazione dell'[art. 24](#) comma 4 [D.Lgs. 81/2015](#)"; con esso si lamenta che la Corte territoriale nulla abbia riconosciuto a titolo di risarcimento del danno per la violazione della disposizione richiamata la quale prevede che "il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4" ([D.Lgs. n. 81 del 2015](#));

2. il ricorso merita accoglimento nei limiti in cui il Collegio reputa le censure ammissibili e fondate secondo la motivazione che segue;

2.1. il primo motivo è fondato nella parte in cui denuncia che la Corte territoriale non ha proceduto a verificare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente ad attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie, con onere della prova gravante sul datore di lavoro;

ciò in contrasto con il principio di recente statuito da questa Corte, da cui non si ravvisa ragione per discostarsi, secondo cui: "In tema di rapporti di lavoro a tempo determinato che riguardino attività stagionali ai sensi degli [artt. 5](#), comma 4 ter, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) e 21, comma 2, del [D.Lgs. n. 81 del 2015](#), le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei relativi contratti e, in caso di contestazioni sollevate dal lavoratore in ordine alle mansioni in concreto svolte e alla loro stagionalità, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro" ([Cass. n. 34561 del 2023](#), cui si rinvia anche ai sensi dell'[art. 118](#) disp. att. c.p.c.; sulle deroghe alla successione dei contratti a tempo determinato per le attività stagionali v. pure [Cass. n. 2764](#) e 3289 del 2024);

2.2. il secondo e il terzo motivo, da valutarsi congiuntamente per connessione, sono parimenti fondati nella parte in cui criticano l'interpretazione dell'[art. 24](#), comma 4, [D.Lgs. 81 del 2015](#), offerta dalla Corte territoriale, secondo la quale la mancata indicazione nell'atto scritto del diritto di precedenza, in mancanza di una esplicita sanzione, avrebbe come unica conseguenza quella della mancata decorrenza del termine per far valere il diritto di precedenza medesimo;

l'assunto non può essere condiviso;

la disposizione richiamata, dopo aver enunciato ai commi precedenti il diritto di precedenza per i lavoratori a termine nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, al comma 4 stabilisce che:

"Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.";

la norma impone al datore di lavoro l'obbligo di "richiamare" espressamente" nell'atto scritto - che al momento dell'assunzione del lavoratore contiene la clausola appositiva del termine - il diritto dello stesso ad essere assunto, una volta cessato il rapporto a tempo determinato, con precedenza rispetto ad altri lavoratori che il datore intenda assumere nei successivi dodici mesi;

per la mancanza di tale contenuto formale la disposizione non prevede, così come nel caso in cui non risulti dall'atto scritto l'apposizione del termine, la conseguenza che la clausola sia "priva di effetto" ex comma 4, [art. 19](#), [D.Lgs. n. 81 del 2015](#), così realizzando l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ab origine;

tuttavia, sempre di inadempimento ad uno specifico obbligo si tratta, non ritenendo il legislatore evidentemente sufficiente che la conoscibilità del diritto di precedenza derivi dalla circostanza che esso sia previsto dalla legge; un obbligo formale chiaramente funzionalizzato a far conoscere al lavoratore, con modalità rese certe dal contenuto dell'atto scritto, le condizioni di insorgenza e le modalità di esercizio del diritto stesso, tra le quali la necessità che questi manifesti formalmente la propria volontà di avvalersi della precedenza e che lo faccia entro un certo termine dalla data di cessazione del rapporto; ma se tale informazione preventiva non viene "espressamente" concessa all'atto dell'assunzione a termine, così come prescritto dalla disposizione in esame, il datore non potrà efficacemente opporre il mancato avveramento

della condizione rappresentata dalla manifestazione di volontà del lavoratore di avvalersi della preferenza nelle successive assunzioni;

l'inadempimento alla prescrizione formale imposta al datore di lavoro è, infatti, idonea a pregiudicare lo stesso esercizio del diritto di precedenza da parte del lavoratore, laddove il datore proceda comunque a nuove assunzioni; con la conseguenza che, sul piano civilistico del rapporto di lavoro il datore convenuto in giudizio perché inadempiente alla prescrizione formale non potrà opporre il difetto di manifestazione di volontà del lavoratore e, se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'[art. 1218](#) c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza (cfr. [Cass. n. 12505 del 2003](#); [Cass. n. 11737 del 2010](#));

3. alla stregua delle considerazioni esposte, il ricorso deve essere accolto nei sensi di cui in motivazione, con cassazione della sentenza impugnata e rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito e provvederà a liquidare le spese del giudizio di legittimità;

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvia alla Corte di Appello di Potenza, in diversa composizione, anche per le spese.

Conclusione

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 7 febbraio 2024.

Depositato in Cancelleria il 09 aprile 2024.