



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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
 Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
 Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
 Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
 Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO -Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2970-2020 proposto da:

S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA QUATTRO FONTANE 20, presso lo studio dell'avvocato MATTEO FUSILLO, che la rappresenta e difende;

2024

- ricorrente -

3745

contro

elettivamente domiciliata in ROMA, VIA GERMANICO N. 172, presso lo studio degli avvocati PIER LUIGI PANICI, CARLO GUGLIELMI, EMILIANO FASAN, che la rappresentano e difendono;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2731/2019 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 09/07/2019 R.G.N. 3172/2016;

Oggetto

Contratti di	di
lavoro	c.d.
extra	nei
settori	del
turismo e dei	
pubblici	
esercizi	

R.G.N. 2970/2020

Cron.

Rep.

Ud. 25/09/2024

PU



udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
25/09/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. PAOLA FILIPPI che ha concluso per il rigetto del ricorso;
udito l'avvocato MATTEO FUSILLO;
udito l'avvocato CARLO GUGLIELMI.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Roma respingeva l'appello principale proposto dalla s.r.l. avverso la sentenza del Tribunale della medesima sede n. 560/2016, che: aveva accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra la ricorrente e detta società dal 25.10.2013 ed aveva ordinato alla stessa società di ripristinare il rapporto di lavoro, riammettendo in servizio la ricorrente; aveva condannato altresì la convenuta al risarcimento del danno, in favore della ricorrente, nella misura di € 7.347,06, oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo, commisurato a 6 mensilità della retribuzione globale di fatto; la stessa Corte, invece, in accoglimento dell'appello incidentale della lavoratrice e in parziale riforma della suddetta sentenza, che confermava nel resto, dichiarava la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 29.11.2007 con inquadramento della lavoratrice nel livello D2 del CCNL di categoria e condannava la s.r.l., ai sensi dell'art. 32 L. n. 183/2010, al pagamento in favore della di un'indennità omnicomprensiva nella misura di 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile, pari a € 1.224,51, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali



dalla sentenza di primo grado al saldo.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale riteneva 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 al 25.10.2013 e l'erronea determinazione della misura del risarcimento ex art. 32, comma 5, l. n. 183/2010; quest'ultimo aspetto, peraltro, formava oggetto anche del quarto motivo dell'appellante principale, che la Corte respingeva al pari degli altri motivi d'appello della .

3. In particolare, la Corte premetteva che la lavoratrice, nel ricorso introduttivo del giudizio, aveva esposto: di aver prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della convenuta dal 29.11.2007 presso l'hotel " ", sito in Via ' e presso l'adiacente bar-ristorante " "; di aver svolto mansioni di addetta al lavaggio delle stoviglie; di essere stata inoltre addetta alla distribuzione dei pasti e alla gestione dei buffet nella mensa, nonché al reparto dispensa, nel quale effettuava la preparazione di colazioni, pranzi, cene, banchetti, piatti per il ristorante, per room service, per il bar di aver sempre svolto le predette mansioni in favore di tutti i clienti dell'albergo; che la sua attività non era limitata alla presenza di gruppi o eventi speciali in albergo; di avere sempre osservato i turni imposti comunicati dai responsabili dei reparti presso i quali era adibita, senza aver mai rifiutato alcun turno. Premetteva, ancora, che aveva quindi chiesto di dichiarare e accertare l'esistenza tra le parti di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello D2 del CCNL di categoria a far data dal 20.11.2007 tuttora in essere,



stante l'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 esistente tra le parti a far data dal 29.11.2007, tuttora in essere e, per l'effetto, di condannare la società convenuta, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 183/2010, al risarcimento commisurato ad un'indennità omnicomprensiva di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile pari ad € 1.224,51.

4. Dato conto quindi di quanto deciso dal Tribunale e dei motivi delle contrapposte impugnazioni, la Corte, nel giudicare infondato il secondo motivo dell'appello della (con il quale essa lamentava l'erronea applicazione dell'art. 87 del CCNL Turismo e l'erronea interpretazione dell'art. 54 del CCNL Industria Turistica), considerava che la norma che regola i rapporti di lavoro c.d. extra e di surroga è costituita dal comma 3 dell'art. 10 d.lgs. n. 368/2001, ai sensi del quale "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 alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale". Considerava 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 considerato potrà essere adibito ai servizi speciali a condizione che le posizioni lavorative impattino sugli eventi di cui al primo comma dello stesso articolo: il che significava che ci deve essere un collegamento diretto tra l'assunzione del



lavoratore extra e gli eventi speciali richiamati.

5. Dopo aver richiamato diversi precedenti di legittimità in tema, la Corte d'appello rilevava che l'orientamento ivi espresso era stato correttamente ritenuto valido anche in relazione all'art. 10, comma 3, d.lgs. n. 368/2001 e ad articoli di altri CCNL, che effettivamente riproducevano in sostanza il previgente art. 23 L. n. 56/1987 in ordine al concetto di servizi speciali.

6. Respingeva, perciò, anche il terzo motivo d'appello della , ritenendo corretta la valutazione effettuata dal Tribunale sul 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 al riesame delle deposizioni testimoniali.

7. Avverso tale decisione la s.r.l. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

8. L'intimata ha resistito con controricorso.

9. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

10. All'esito dell'adunanza camerale è stata fissata pubblica udienza.

11. Il P.M. ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso, come nella propria precedente memoria.

12. La controricorrente ha depositato ulteriore memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, la ricorrente denuncia "Violazione



e falsa applicazione dell'art. 32 della L. 183/2010 e s.m.i. (art. 369, co. 1, n. c.p.c.)". Secondo la ricorrente, la Corte d'appello di Roma ha chiaramente violato l'art. 32 della L. 183/2010 così come modificato dall'art. 1, comma 11, della L. 92/2012, 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". Considerato il termine decadenziale di 120 giorni previsto dalla normativa *ratione temporis* applicabile, i giudici di seconde cure avrebbero dovuto confermare la sentenza emessa in primo grado dal Tribunale di Roma, che aveva correttamente accolto l'eccezione di decadenza formulata da con riferimento all'impugnazione dei contratti antecedenti al 18.10.2013, ossia, nei centoventi giorni precedenti all'unica impugnativa dei contratti di lavoro pacificamente risalente al 6/13 febbraio 2014.

2. Col secondo motivo, denuncia "Violazione e falsa applicazione dell'art. 54 del CCNL Industria Turistica (art. 360, co. 1, n. 3 c.p.c.)". Lamenta la ricorrente che la Corte d'appello abbia adottato un'interpretazione restrittiva e quindi errata della predetta previsione della contrattazione collettiva, avendo ritenuto legittima l'assunzione di personale extra solo 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.

3. Il primo motivo è infondato.

4. Nell'accogliere l'appello incidentale della lavoratrice, la quale si doleva dell'accoglimento dell'eccezione di decadenza per i contratti antecedenti al 25.10.2013, la Corte ha



considerato che: "Nella fattispecie in esame, la natura del rapporto e le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, diluita nel tempo e caratterizzata da un'unica assunzione risalente al 29.11.2007, indicata come data di assunzione su tutti gli statini paga emessi nel corso del rapporto sino a quello del gennaio 2014 (prodotti in atti) nonché da reiterate e continue chiamate per prestazioni giornaliera o di tre giorni, per tutti gli anni a decorrere dal 29.11.2007, consentono di ritenere tempestiva l'impugnativa prevista dall'art. 32 l. 183/2010, conv. con mod. dalla L. n. 10/2011, effettuata nel prescritto termine decorrente dall'ultima prestazione lavorativa, non potendosi, viceversa, ritenere che la stessa dovesse essere effettuata al termine di ciascuna singola prestazione giornaliera".

5. Orbene, la censura in esame non si confronta anzitutto con tale accertamento fattuale della Corte di merito, in base al quale la stessa ha riscontrato l'esistenza, non già di singoli e distinti contratti, bensì di un'unica assunzione in data 29.11.2007, in dipendenza della quale erano state svolte tutte le prestazioni giornaliera o di tre giorni.

6. Rileva, comunque, il Collegio che, pur non avendolo la ricorrente specificato, l'ipotesi di decadenza cui far capo sarebbe quella prevista dalla lett. a) del comma 4 dell'art. 32 L. n. 183/2010, che riguarda, però, i "contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine".

Senonché, nel caso in esame non vengono in considerazione "contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi"



dei suddetti articoli del d.lgs. n. 368/2001.

Piuttosto, come ammesso dalla stessa ricorrente, i rapporti tra le parti erano retti anzitutto dall'art. 10, comma 3, d.lgs. n. 368/2001, che, sotto la rubrica "Esclusione 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", curando di specificare nell'ultimo periodo che: "Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo".

E' pertanto evidente che trattasi di rapporti lavorativi (c.d. extra) nel campo specifico del turismo (per quanto qui interessa), regolati da precipua disciplina, e non rientranti tra i contratti a termine specificamente indicati nella su riportata norma in tema di decadenza, da reputarsi, quindi, di stretta interpretazione (cfr., ad es., Cass. n. 148/2020).

7. Inammissibile è il secondo motivo.

8. Come già accennato in narrativa, 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 Turistica 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. E' 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".

E la Corte ha quindi osservato che tale norma "precisa espressamente che in ogni caso tale personale potrà essere adibito ai servizi speciali a condizione che le posizioni lavorative impattino sugli eventi di cui al primo comma: il che significa evidentemente che ci deve essere un collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore extra e gli eventi speciali richiamati".

9. La ricorrente assume che non può ritenersi "che la prestazione che "impatti" sul servizio speciale sia solo quella prestazione unicamente ed esclusivamente resa per il servizio speciale, ossia una prestazione esclusiva che non ammetta 'deviazioni'. Tale esclusiva adibizione non è affermata dalla norma contrattuale collettiva".

Sempre per la ricorrente, <A contrario, la prestazione del lavoratore Extra che impatta sul servizio speciale è quella che legittimamente può ammettere anche una minima adibizione del lavoratore alle esigenze ordinarie, posto che tale evenienza rispetterebbe comunque il requisito - riconosciuto sempre dalla Corte di Appello - del "collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore extra e gli eventi speciali richiamati">.

Per la stessa, "... dunque la ricerca della verità, attraverso



l'interpretazione e disamina delle dichiarazioni rese dai testimoni escussi", è "stata operata attraverso un principio (l'esclusiva adibizione della prestazione alle esigenze del servizio speciale), che nel caso di specie non doveva trovare applicazione o, quantomeno, non la rigorosa applicazione che ne è stata operata".

10. Rileva, allora, il Collegio che il secondo motivo s'incentra sull'attribuzione alla Corte di merito di un'interpretazione della norma collettiva specifica in realtà mai fornita dalla stessa Corte.

Invero, quest'ultima non ha affermato assolutamente che il "collegamento diretto tra l'assunzione del lavoratore extra e gli eventi speciali" considerati nell'art. 54 del CCNL applicato (collegamento che la stessa ricorrente non nega debba ricorrere) consista nell' "esclusiva adibizione" del lavoratore in prestazioni di lavoro relative a detti servizi speciali.

I giudici di secondo grado, piuttosto, 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, avendo dichiarato che la [redacted] era addetta al lavaggio, alla mensa del personale e alla dispensa, preparando e lavando i piatti per il servizio bar o mensa, ove mangiava sia il personale fisso che gli extra". Hanno concluso, infatti, che: "In buona sostanza, l'istruttoria orale espletata ha dimostrato che la [redacted] 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".

Numero registro generale 2970/2020
Numero sezionale 3745/2024
Numero di raccolta generale 28571/2024
Data pubblicazione 06/11/2024

11. La ricorrente, pertanto, di nuovo soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore dei difensori della controricorrente, dichiaratisi anticipatari, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo. La ricorrente è inoltre tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 200,00 per esborsi e Euro 6.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e I.V.A e C.P.A. come per legge, con distrazione in favore dei difensori di parte controricorrente;

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 25.9.2024.

Il Presidente

Antonio Manna

Il Consigliere estensore

Francesco Giuseppe L. Caso



Numero registro generale 2970/2020

Numero sezionale 3745/2024

Numero di raccolta generale 28571/2024

Data pubblicazione 06/11/2024

