aggiornato alla
legge di bilancio 2020
(legge n. 160 del 2019)

# La disciplina del lavoro extra

le leggi, la contrattazione collettiva,
la giurisprudenza, la prassi amministrativa

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

FEDERALBERGHI

# La disciplina del lavoro extra e di surroga

**le leggi, la contrattazione collettiva, la giurisprudenza, la prassi amministrativa**

**quarta edizione**

La disciplina del lavoro extra e di surroga
le leggi, la contrattazione collettiva, la giurisprudenza, la prassi amministrativa
a cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido

La prima e la seconda edizione di questo elaborato sono state redatte da Alessandro Massimo Nucara. La terza edizione è stata redatta in collaborazione con l'Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali – ADAPT

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma – via Toscana 1

copyright © 2020 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Indice

Il lavoro extra e di surroga ..... 5
evoluzione storica ..... 6
condizioni di ammissibilità ..... 9
finalità ..... 10
campo di applicazione ..... 10
rinvio alla contrattazione collettiva ..... 11
individuazione degli speciali servizi ..... 11
banquetting ..... 14
fine settimana e festività ..... 15
mansioni ..... 16
straordinarietà e non prevedibilità ..... 16
durata del servizio ..... 19
onere della prova ..... 20
natura del rapporto di lavoro ..... 20
retribuzione ..... 22
adempimenti amministrativi ..... 23
tenuta del Libro unico del lavoro ..... 23
comunicazione al lavoratore ..... 25
comunicazioni obbligatorie ..... 28
comunicazioni obbligatorie nel settore turismo ..... 29
prelievo fiscale e contributivo ..... 30
informazioni alle organizzazioni sindacali ..... 31
precedenza nel lavoro extra ..... 32
relazioni con la disciplina del contratto a termine ..... 32
Le fonti normative ..... 39
Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ..... 39
Legge 28 giugno 2012, n. 92 ..... 39
CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ..... 40
La prassi amministrativa ..... 43
Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79 ..... 43
Ministero del Lavoro, circolare 11 luglio 1987, n. 85 ..... 45
Ministero del Lavoro, nota 24 luglio 1991, n. 5715 ..... 46
Ministero del Lavoro, nota n. 2876 del 1994 ..... 47
Ministero del Lavoro, nota 6 maggio 1994, n. 5 / 25746 ..... 47
Ministero del lavoro, circolare 1° agosto 2002, n. 42 ..... 49
Ministero del Lavoro, nota 30 ottobre 2003, n. 5 / 27653 ..... 50
La giurisprudenza di legittimità ..... 52
Cassazione, sentenza 21 ottobre 1992, n. 11485 ..... 52
Cassazione, sentenza 19 ottobre 1993, n. 10343 ..... 54
Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892 ..... 58

Cassazione, sentenza 10 luglio 1999, n. 7304 ..... 63
Cassazione, sentenza 2 aprile 2001, n. 4841 ..... 67
Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837 ..... 71
Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468 ..... 75
Cassazione, sentenza 21 marzo 2006, n. 6245 ..... 86
Cassazione, sentenza 4 dicembre 2013, n. 27136 ..... 95
Le guide degli alberghi ..... 101

## Il lavoro extra e di surroga

Il lavoro "extra" è un istituto costruito su misura per il settore turismo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano su proposta di Federalberghi, con l'obiettivo di individuare soluzioni organizzative capaci di aiutare le imprese a fronteggiare la estrema instabilità e variabilità della domanda di mercato.

Non è un caso, quindi, se Federalberghi da sempre dedica una costante e particolare attenzione alla disciplina della materia, promuovendone il continuo adeguamento all'evoluzione del mercato e segnalando ai propri soci ogni novità meritevole di interesse.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno ricapitolare ed analizzare nel dettaglio le caratteristiche dell'istituto, segnalando sia le opportunità che è possibile cogliere mediante un corretto utilizzo, sia le insidie che potrebbero nascondersi dietro un uso poco consapevole.

Inoltre, l'interesse da parte delle imprese all'utilizzo di questo strumento contrattuale risulta accresciuto anche in considerazione dell'abrogazione del lavoro accessorio (c.d. buoni lavoro) ad opera del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25[1].

La fonte di regolazione primaria dell'istituto è oggi costituita dal comma 2 dell'articolo 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (c.d. Jobs Act)[2], il quale, nell'elencare le fattispecie contrattuali escluse dalla disciplina del contratto a tempo determinato, menziona anche i "rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi".
La stessa disposizione precisa, inoltre, che resta "fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente".

La legge non detta, quindi, una analitica disciplina del lavoro extra, limitandosi a definire gli ambiti di manovra entro i quali la contrattazione collettiva può provvedere alla individuazione degli speciali servizi per la cui esecuzione è ammesso il ricorso a questa particolare tipologia di impiego.

---

[1] decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25 "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti" (Gazzetta ufficiale 17 marzo 2017, n. 64), convertito nella legge 20 aprile 2017, n. 49 (Gazzetta ufficiale 22 aprile 2017, n. 94)
2 articolo 29, comma 2, lett. b), decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (Gazzetta ufficiale 24 giugno 2015, n. 144, supplemento ordinario)

In questa sede, ci proponiamo di rappresentare e commentare il contenuto delle diverse disposizioni (legislative, amministrative, contrattuali) che nel tempo sono intervenute sulla materia, fornendo anche indicazioni in merito alle interpretazioni elaborate dalla dottrina e dalla giurisprudenza di merito e di legittimità.

**evoluzione storica**

Le origini dell'istituto risalgono ai tempi più antichi, e sono tradizionalmente collegate all'assunzione di personale di sala e di cucina in occasione di banchetti e di altri eventi che rendevano necessario un incremento dell'organico, spesso di entità rilevante, per periodi di brevissima durata, tale da meritarsi la definizione di lavoro "extra". A questa fattispecie era assimilato anche il cosiddetto lavoro "di surroga", relativo alle sostituzioni.

A quanto consta, la prima disciplina della materia, dettata dalla contrattazione collettiva, risale agli anni '30[3]. Da allora e per molto tempo, le parti sociali si sono occupate del lavoro extra e di surroga pressoché esclusivamente al fine di regolarne gli aspetti retributivi.

La necessità di una più compiuta e specifica regolamentazione si è manifestata esplicitamente oltre trent'anni dopo, sotto le spinte esercitate dal progressivo irrigidimento del sistema giuslavoristico italiano, modellato sulle caratteristiche della produzione industriale e spesso indifferente rispetto alle particolari esigenze organizzative espresse dalle attività di servizi. Si pensi, ad esempio, agli effetti che la disciplina del contratto a tempo determinato[4] e, in particolare, dall'obbligo di rispettare un intervallo minimo tra un contratto ed un altro (a quei tempi, almeno quindici giorni), provocò per il lavoro extra, cui in particolari periodi dell'anno le imprese hanno necessità di ricorrere con estrema frequenza. Si consideri, inoltre, lo scarso livello di efficienza del monopolio statale dei servizi di collocamento, istituito nel dopoguerra[5] e addirittura

3 articolo 33, CCNL lavoratori d'albergo 31 ottobre 1937

4 legge 18 aprile 1962, n. 230 "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato" (Gazzetta ufficiale 17 maggio 1962, n. 125)

5 legge 29 aprile 1949, n. 264 "Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati" (Gazzetta ufficiale 1° giugno 1949, n. 125, supplemento ordinario)

peggiorato dalla riforma del 1970, che irrigidì il vincolo dell'avviamento su richiesta numerica e ne estese l'area di applicazione[6].

Ne derivò la necessità di approfondire i problemi connessi all'impiego del personale extra e di surroga esaminando la possibilità di introdurre particolari meccanismi contrattuali e/o di legge atti a consolidare l'occupazione e rispondenti alle peculiari esigenze produttive del settore, avendo altresì riguardo ai problemi del collocamento e delle contribuzioni assicurative e previdenziali[7].

Si avviò così un confronto che avrebbe condotto le parti sociali a stipulare un'intesa sulla materia[8] diversi anni prima che le leggi sul collocamento, a quei tempi ben più rigide e restrittive rispetto ad oggi, iniziassero ad occuparsi della questione.

Tale intesa fu seguita da una circolare ministeriale che, pur richiamando la necessità di applicare le procedure allora vigenti, invitava gli uffici ad una elastica interpretazione della normativa, escludendo il dolo o la colpa nella violazione delle norme sul collocamento per il caso di assunzioni dirette che appaiono determinate "da un obiettivo stato di necessità e non già dal deliberato intento di evadere l'obbligo di legge"[9].

Siglato l'accordo sindacale, dovettero passare diversi anni prima che le indicazioni formulate dalle parti sociali fossero compiutamente recepite dall'ordinamento giuridico, acquisendo forza di legge solo nel 1987, con una formulazione che ancor oggi costituisce la struttura portante della disciplina del lavoro extra, anche se, nel tempo, sono state introdotte alcune modifiche.

Si trattava del comma 3 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56[10], ai sensi del quale nei settori del turismo e dei pubblici esercizi era ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La disposizione prevedeva che

6 articoli 33, 34 e 38, legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (Gazzetta ufficiale 27 maggio 1970, n. 131)

7 CCNL Turismo 10 aprile 1979, dichiarazione a verbale in calce all'articolo 113

8 accordo 10 giugno 1983, sottoscritto tra Federalberghi, Fipe, Asap, Faita, Filcams, Fiscascat, Uiltucs

9 Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79

10 articolo 23, comma 3, legge 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" (Gazzetta ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario)

dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

Anche dopo l'approvazione della legge, non mancarono le difficoltà applicative, tant'è che il Ministero del Lavoro ritenne opportuno precisare che "la disposizione di cui all'articolo 23, comma 3 della legge n. 56 del 1987 è pienamente operante, consentendo l'esercizio della facoltà di assunzione diretta dei lavoratori per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno nei settori del turismo e dei pubblici esercizi". Puntualizzava inoltre il Ministero che "sarebbe incomprensibile considerare ancora oggi inapplicabile una norma prevista appositamente per consentire agli operatori del settore di assumere con urgenza personale occasionale in particolari ed imprevedibili situazioni produttive ed organizzative, atteso, oltretutto, che il legislatore ha rimesso all'autonomia delle parti contrattuali la definizione e la delimitazione delle speciali circostanze connesse a tale tipo di assunzioni"[11].

Nel 1995, con la generalizzazione della possibilità di assunzione diretta di tutti i lavoratori, venne elevato a cinque giorni il termine entro il quale comunicare ai servizi competenti l'assunzione dei lavoratori[12].

Nel 1998, il legislatore intervenne nuovamente sulla materia, elevando a tre giorni la durata dei servizi per i quali veniva ammessa la possibilità di ricorrere a questi speciali rapporti[13].

Nel 2001, il legislatore delegato, recependo un avviso comune sottoscritto dalle parti sociali, ha reiterato le precedenti disposizioni, introducendo una precisazione in merito al termine entro il quale il datore di lavoro deve comunicare ai centri per l'impiego l'avvenuta assunzione e chiarendo in via definitiva che ai rapporti di lavoro in argomento non si applica la disciplina generale prevista per i contratti a tempo determinato[14].

---

11 Ministero del Lavoro, nota 24 luglio 1991, n. 5715

12 articolo 2, comma 2, decreto-legge 14 giugno 1995, n. 232 "Disposizioni in materia di collocamento, di previdenza e di interventi a sostegno del reddito) (Gazzetta ufficiale 14 giugno 1995, n. 137), più volte reiterato nello stesso contenuto sino alla versione definitiva di cui all'articolo 9-bis, comma 2, decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231), convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 10 luglio 1995, n. 84; Ministero del Lavoro, nota 11 aprile 1996, n. 1724

13 articolo 54, comma 4, legge 23 dicembre 1998, n. 448 "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo" (Gazzetta ufficiale 29 dicembre 1998, n. 302, supplemento ordinario)

14 articolo 10, comma 3, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" (Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235

Successivamente sono state introdotte novità in materia di obblighi inerenti alla comunicazione del lavoro extra[15]. Il decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 ha stabilito che i lavoratori extra sono soggetti agli obblighi comunicazionali generalmente previsti per i settori del turismo e dei pubblici esercizi e, dunque, da effettuare il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro, come in seguito si illustrerà.

Da ultimo, la regolazione dell'istituto, come si è detto all'inizio, è stata trasposta nel decreto sulle tipologie contrattuali del Jobs Act.

**condizioni di ammissibilità**

Appare utile evidenziare che la coincidenza sostanziale tra le disposizioni di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e quelle dell'articolo 10, comma 3 del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come anche ribadito dalla giurisprudenza di legittimità[16], è stata confermata con l'attuale disciplina dell'articolo 29, comma 2, lettera b del decreto legislativo n. 81 del 2015, come risulta evidente dalla lettura comparata dei tre testi.

Conseguentemente, le considerazioni espresse in passato sull'istituto possono, in più di un caso, essere estese pressoché automaticamente all'attuale normativa.

Il parametro di riferimento per la individuazione delle condizioni di ammissibilità del lavoro extra è costituito, ovviamente, dalla legge che, pur non dettando una analitica regolamentazione, fornisce criteri utili (settori, individuazione dei servizi mediante la contrattazione collettiva, durata massima dei servizi) alla individuazione della disciplina applicabile alla materia[17].

---

15 articolo 18, comma 2, decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo (Gazzetta ufficiale 9 febbraio 2012, n. 33, supplemento ordinario)

16 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468, in D&L 2002, 609, con nota di Stefano Chiusolo

17 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, Il nuovo lavoro a termine, Cedam, Padova, 2001, n. 2, pagina 59

**finalità**

L'istituto del lavoro extra è diretto a facilitare particolari esigenze organizzative dell'azienda, e, simmetricamente, ad evitare abusi da parte del datore di lavoro[18].

È stato inoltre osservato che l'istituto, nell'intenzione del legislatore, è volto a porre un freno a pratiche diffuse di lavoro irregolare[19] e che forse la principale ragione della riproposizione di tale tipologia si ritrova nel fatto che questo tipo di lavoro a giornata ha consentito di soddisfare le particolari esigenze di taluni settori, consentendo allo stesso tempo di regolarizzare rapporti altrimenti destinati a rimanere nel sommerso[20].

Non è mancato peraltro chi ha manifestato un certo scetticismo in relazione alla capacità della norma di realizzare l'obiettivo di favorire la regolarizzazione, in assenza di specifiche disposizioni incentivanti, quanto meno con riguardo alle imprese di dimensioni piccole e/o minime, mentre è stata diversamente considerata la condizione delle aziende di dimensioni maggiori, nelle quali il maggior costo della manodopera saltuaria potrà essere più che assorbito dai margini di flessibilità organizzativa consentiti dalla possibilità di questa inedita figura di lavoratore intermittente[21].

**campo di applicazione**

Le disposizioni in argomento sono applicabili unicamente nei settori del turismo ed ai pubblici esercizi.

Sono comprese in tale ambito, anzitutto, le attività ricettive (alberghi, villaggi, campeggi, etc.), di somministrazione di alimenti e bevande (bar e ristoranti), dell'intermediazione (agenzie viaggi).

Per completezza, appare utile ricordare la definizione legale delle imprese turistiche, cioè quelle che esercitano attività economiche, organizzate per la produzione, la commercializzazione, l'intermediazione e la gestione di prodotti, di servizi, tra cui gli stabilimenti balneari, di infrastrutture e di esercizi,

18 Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892
19 Stefano Bartalotta, Il contratto a termine "a giornata", in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2001, pagina 320
20 Marco Papaleoni, Luci ed ombre nella riforma del contratto a termine, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2001, n. 4, pagina 377
21 Massimo Roccella, Il contratto a termine, in Le nuove leggi civili commentate, 1987, n. 4, pagina 758

compresi quelli di somministrazione facenti parte dei sistemi turistici locali, concorrenti alla formazione dell'offerta turistica[22].

Per quanto riguarda l'individuazione dei pubblici esercizi, la legge opera una minuta elencazione di attività, tra le quali ricordiamo gli alberghi, compresi quelli diurni, le locande, le pensioni, le trattorie, le osterie, i caffè o altri esercizi in cui si vendono al minuto o si consumano bevande, gli stabilimenti di bagni, le sale da gioco[23].

Come si può notare, i due insiemi (attività turistica e attività di pubblico esercizio), pur sovrapponendosi in buona parte, non coincidono esattamente.

**rinvio alla contrattazione collettiva**

È attribuito alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro extra. La legge si limita a un generico rinvio ai contratti collettivi, diversamente dal passato quando veniva precisato che tale funzione non può essere assolta da qualsivoglia parte stipulante, essendo invece richiesto l'intervento dei sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Il CCNL Turismo, nel dettare la disciplina della materia, ha previsto che la normativa dallo stesso definita possa essere ulteriormente implementata, a livello territoriale e/o aziendale.

**individuazione degli speciali servizi**

Un ulteriore limite cui attenersi nell'attivazione dei rapporti di lavoro extra è dato dalla circostanza che, all'interno dei settori indicati, il ricorso a tale istituto è consentito unicamente per l'esecuzione di speciali servizi, in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Inizialmente, la giurisprudenza di merito ha affermato che la contrattazione collettiva, nell'individuazione delle situazioni nelle quali è ammesso il ricorso al lavoro extra, non possa prescindere dal fondamentale requisito della presenza

22 articolo 7, comma 1, legge 29 marzo 2001, n. 135 "Riforma della legislazione nazionale del turismo" (Gazzetta ufficiale 20 aprile 2001, n. 92)

23 articolo 86, regio decreto 18 giugno 1931, n. 773 "Approvazione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza" (Gazzetta ufficiale 26 giugno 1931, n. 146), come modificato dall'articolo 4, comma 2, decreto Presidente della Repubblica 19 dicembre 2001, n. 480 (Gazzetta ufficiale 13 febbraio 2002, n. 3)

di un'occasione di lavoro solo provvisoria, eccezionale e imprevedibile, che non rientri nell'ordinario ciclo organizzativo produttivo dell'impresa datrice di lavoro[24].

In senso analogo, è stato precisato che, ove gli speciali servizi individuati dalla contrattazione collettiva, rientrino nell'ordinaria ed abituale attività aziendale, sarà necessario che si presentino con caratteristiche quantitative e qualitative particolari e tali da generare esigenze non suscettibili di essere soddisfatte con l'organico stabile[25].

Gli orientamenti restrittivi sopra riassunti hanno riscosso alcuni apprezzamenti per aver tracciato in maniera ferma e condivisibile un confine sufficientemente chiaro e riconoscibile tra flessibilità e arbitrio[26], ma non sono rimasti esenti da critiche ad opera di quanti, pur apprezzando l'intento anti-fraudolento perseguito dalla giurisprudenza di merito, hanno sottolineato l'esigenza di cogliere il reale significato in termini di maggiore flessibilità che la norma rappresenta[27].

Ad esempio, è stato evidenziato come l'ambito di applicazione dell'istituto sia stato fortemente limitato dalla giurisprudenza, che ha alquanto enfatizzato i requisiti di specialità dei servizi quale presupposto applicativo della norma e come anche gli Ispettorati del lavoro abbiano propugnato applicazioni rigide e formalistiche[28].

Una interpretazione meno rigida rispetto a quelle sopra richiamate ha individuato la specialità del servizio non tanto nella non prevedibilità dell'evento quanto nella non prevedibilità dell'entità del fabbisogno di personale per ogni singola manifestazione, ritenendo che il legislatore ha inteso consentire all'impresa di gestire alcuni speciali servizi - che non sono straordinari - rispetto alla normale attività avvalendosi di manodopera "volante" e non a disposizione permanente[29].

Era stato altresì escluso che il lavoro extra potesse essere utilizzato per soddisfare esigenze aziendali normali, quali la sostituzione di lavoratori in

24 Pretura di Roma, 19 novembre 1996, in D & L Rivista critica di diritto del lavoro, 1997, n. 3, pagina 562
25 Tribunale di Roma, 24 marzo 2000, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2001, n. 2, pagina 320
26 Roberto Muggia, Flessibilità e arbitrio: un confine non impossibile da tracciare, in D & L Rivista critica di diritto del lavoro, 1997, n. 3, pagina 562
27 Giovanni Maria Casamento, Il lavoro extra, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 97
28 Stefano Bartalotta, 2001, opera citata
29 Pretura di Milano, 11 marzo 1999, in Il lavoro nella giurisprudenza, 1999, n. 7, pagina 678

malattia o in permesso o del tutto prevedibili e rientranti nell'attività continuativa e propria dell'impresa[30].

Sul punto specifico, un significativo ampliamento del campo di applicazione dell'istituto è stato determinato dalla contrattazione collettiva, che ha previsto la possibilità di utilizzare i lavoratori extra in caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante dell'attività o di sostituzioni di malattie brevi di personale in organico, per periodi non superiori a tre giorni consecutivi[31] così come in sostituzione di assenze non previste o non programmabili di personale in organico (malattia, infortunio, congedi e permessi) per periodi non superiori ai primi tre giorni[32].

Merita segnalare un accordo che, nel prevedere la possibilità di far fronte alle esigenze di carattere sostitutivo mediante il ricorso al lavoro a tempo determinato o alla somministrazione di manodopera, ha tuttavia previsto che, in casi eccezionali, si possa ricorrere al lavoro extra per la sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa, ivi compresi le ferie, i riposi settimanali, i permessi per riduzione dell'orario di lavoro e altri casi simili[33]. In altri termini, il ricorso al lavoro extra viene ammesso in relazione a tutte le esigenze di carattere sostitutivo, ma non costituisce lo strumento normale per far fronte a tali evenienze.

La Cassazione ha poi chiarito che la legge non solo non specifica la natura ed i caratteri del servizio, bensì non fissa neanche le linee generali del concetto di servizio: si limita a delegare alla norma collettiva l'integrale definizione del servizio stesso.

In tal modo, la definizione legislativa del servizio è formulata "per relationem", attraverso un'esterna disciplina cui la disposizione rinvia.

È stato infatti precisato che il concetto di "specialità" non ha una natura negativa (assenza del carattere generale, connesso alla generale funzione dell'azienda ed all'ordinaria natura, dei relativi servizi), né oggettiva (la disposizione non indica quali sono i caratteri oggettivi del servizio speciale), bensì relativa, in quanto il servizio è definito attraverso la normativa collettiva. In tal modo, il

30 Tribunale di Milano, 2 luglio 1999, in D & L Rivista critica di diritto del lavoro, 1999, n. 4, pagina 850
31 contratto regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Lazio del 20 giugno 2001, articolo 21
32 contratto provinciale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere della provincia di Milano del 18 luglio 2001
33 contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù del 30 settembre 2003, articolo 5

servizio è speciale solo in quanto appartiene ad una particolare "specie": la specie "determinata" dalla normativa collettiva (conduce a questa interpretazione anche la particolare collocazione dell'aggettivo "speciali", il quale precede, non segue, il sostantivo "servizi")[34].

Il CCNL Turismo individua gli "speciali servizi" in occasione dei quali è possibile assumere lavoratori extra[35]:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

**banquetting**

Il banquetting ha costituito, storicamente, il primo e principale motivo di ricorso al lavoro extra. Non è un caso, dunque, se la contrattazione collettiva conferisce a tale fattispecie un autonomo rilievo, elencandola separatamente dalle altre ipotesi di legittimo ricorso all'istituto e senza subordinarne l'operatività al verificarsi di condizione alcuna.

Merita rilevare, inoltre, il carattere di generalità che contraddistingue la definizione, destinata a comprendere tutte le attività di gestione dei banchetti, indipendentemente dal comparto in cui opera l'azienda (ristorazione, tradizionale o moderna, ristorazione d'albergo o di altra attività ricettiva, catering, bar, etc.) e dalla relativa specializzazione.

La norma si rivolge, cioè, sia alle organizzazioni aziendali specializzate nell'attività di banquetting, sia a quelle che svolgono tale attività in via non esclusiva.

34 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468
35 articolo 93, CCNL Turismo 20 febbraio 2010

**fine settimana e festività**

L'individuazione di periodi predeterminati per i quali è possibile assumere personale extra ha integrato le previsioni contrattuali legittimanti l'utilizzo di tale tipologia contrattuale[36].

Oltre agli "speciali servizi" già individuati dalle parti sociali, l'inserimento delle causali riferite ai week-end e alle festività ha aggiunto due ipotesi "oggettive" per il ricorso alle prestazioni di lavoro extra, sicché è corretto ritenere che esse possano svolgersi in tali periodi non già per lo svolgimento di speciali attività, ma con riguardo a qualunque tipo di prestazione, purché collocata nel fine settimana e durante le festività.

Il lavoro extra, pertanto, è utilizzabile per far fronte ai picchi di clientela generalmente verificabili "in occasione" dei fine settimana e delle festività.

Per l'esatta collocazione della prestazione durante il fine settimana si richiama, in via analogica, quanto a suo tempo stabilito per il lavoro intermittente[37], per cui le prestazioni da rendersi nei fine settimana, si possono collocare dalle ore 13 del venerdì, fino alle ore 6 del lunedì mattina.

Per quanto concerne le festività occorre riferirsi all'elencazione contenuta all'articolo 127 del CCNL 20 febbraio 2010, intendendosi per tali: le festività nazionali, ossia l'anniversario della Liberazione (25 aprile), la festa del Lavoro (1° maggio), la festa della Repubblica (2 giugno); le festività infrasettimanali, ossia il Capodanno (1° gennaio), l'Epifania (6 gennaio), il lunedì di Pasqua[38] (mobile), l'Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), il Santo Natale (25 dicembre), Santo Stefano (26 dicembre), il Patrono della città.

---

36 il CCNL Turismo 2010 ha aggiornato, con l'articolo 93, "gli speciali servizi" individuati dallo stesso Contratto Collettivo fermi alla previsione di cui all'articolo 83 del CCNL Truismo 19 luglio 2003

37 Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4 con riferimento all'articolo 34, comma 1 e 37, decreto legislativo n. 276 del 2003 ora sostituito con l'articolo 13 e successivi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

38 in riferimento al periodo pasquale, occorre evidenziare che: il giorno di Pasqua rientra tra le nuove ipotesi di ricorso al lavoro extra in quanto ricadente sempre di domenica (quindi durante il fine settimana); il lunedì di Pasqua fa parte delle festività esplicitamente elencate dall'articolo 117 del CCNL Turismo; conseguentemente, il fine settimana di Pasqua, anziché concludersi alle 6 del mattino di lunedì, includerà l'intera giornata del lunedì. Questo comporta che il periodo pasquale comprende un periodo di tempo di oltre tre giornate. Entro tale lasso temporale è dunque possibile assumere lavoro extra - e collocarlo liberamente secondo le esigenze aziendali - fermo restando il limite di tre giorni di durata del contratto

**mansioni**

Con esclusione delle assunzioni di lavoro extra durante il fine settimana e le festività, il verificarsi del servizio previsto dalla contrattazione collettiva non costituisce causa sufficiente per la legittima instaurazione dello speciale rapporto di lavoro, essendo necessario anche un ulteriore requisito e cioè che il lavoratore venga adibito allo svolgimento di tale servizio.

Non si richiede, infatti, né una mera coincidenza cronologica, né una generica occasionalità fra situazione aziendale ed assunzione del lavoratore. Non viene ammessa quindi la possibilità che il lavoratore extra, in occasione dello speciale servizio, venga addetto a servizi diversi da questo, ai quali, invece, potrebbero essere addetti, attraverso scorrimento di mansioni, lavoratori non extra.

La disposizione contrattuale delinea uno specifico rapporto causale fra assunzione ed esecuzione del servizio. Il rapporto investe in tal modo lo stesso contratto di lavoro: è necessario che il servizio speciale sia la causa e l'esecuzione del contratto. Nell'ambito di questa adibizione, non è sufficiente che al servizio speciale il lavoratore sia addetto in misura prevalente, nell'ambito d'un singolo contratto giornaliero, come nell'ambito d'una pluralità di contratti[39].

La mancata adibizione del lavoratore allo specifico servizio per il quale era stato assunto comporta la nullità del contratto per violazione di norma imperativa di legge, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1418 del codice civile.

In proposito, è stato tuttavia affermato che il datore di lavoro potrà invocare la nullità dell'intero contratto, ai sensi dell'articolo 1419 del codice civile, qualora riesca a dimostrare che egli non avrebbe concluso alcun contratto di lavoro se non, appunto, con l'apposizione del termine. Questa considerazione, che la dottrina ha espresso anche in relazione alla generalità dei contratti termine, in questo caso appare rafforzata dalla circostanza che il lavoro extra è espressamente escluso dalla disciplina generale del lavoro a termine[40].

**straordinarietà e non prevedibilità**

In passato, sia la giurisprudenza sia la contrattazione collettiva hanno ripetutamente posto in relazione il lavoro extra con esigenze per le quali non

39 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468
40 Pietro Pozzaglia, 2002, opera citata, pagina 206; Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 31

fosse possibile sopperire con il normale organico o che avessero carattere di straordinarietà e/o non prevedibilità. In relazione alle "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico", la Cassazione ha chiarito che non si tratta di singole concrete contingenti esigenze in quanto eccedenti la singola concreta contingente dimensione dell'organico aziendale, bensì di un tipo di esigenza che per la sua stessa natura determina un'eccedenza in relazione all'organico normalmente presente nel tipo di azienda. Non si tratta quindi di un parametro concreto, ma di un parametro astratto, costituito dal rapporto fra tipo di esigenze e tipo di azienda (a questa lettura conduce la stessa astratta esemplificazione contenuta nella disposizione).

Ogni evento esemplificativamente indicato dalla disposizione contrattuale, poiché rientra, per definizione, nello spazio normativo delle "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico", reca in se stesso, per la sua stessa natura, l'esigenza del lavoro extra, che legittima il contratto giornaliero: poiché l'impossibilità, che la norma ipotizza, è immanente agli eventi indicati, non ne è necessaria la prova.

Non è quindi necessario accertare specificamente l'impossibilità di sopperire con il normale organico alle esigenze (che avevano richiesto i singoli servizi), ed è pertanto irrilevante anche il numero dei lavoratori presenti ed il numero dei lavoratori necessari nella singola manifestazione[41].

La sentenza si colloca nell'ambito di una linea interpretativa di adeguamento della normativa alla ratio ispiratrice della nuova disciplina del contratto a termine, che ha abbandonato, in linea di principio, il criterio della tassatività tipologica[42].

I servizi di cui trattasi, pur prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno e con particolare frequenza specie in aziende di grandi dimensioni, devono essere tuttavia non quotidiani né di caratteristiche sempre uguali, sì da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari. Non si esclude che tali servizi richiedano un personale non necessario tutti i giorni per gli ordinari servizi dell'albergo: escludere la legittimità di speciali e temporanei rapporti di lavoro per queste evenienze significa imporre inutili costi di gestione alle imprese oppure indurle a far fronte a quelle speciali necessità aggravando il

41 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

42 Marco Papaleoni, Contratto a tempo determinato e giustificazione del termine, in Guida al lavoro, 2002, n. 23, pagina

lavoro del personale in organico e contemporaneamente privando dell'occupazione gli aspiranti al lavoro temporaneo[43].

Ancora, secondo la giurisprudenza di legittimità, poiché il servizio speciale non è caratterizzato da imprevedibilità, né da straordinarietà, né da eccezionalità bensì solo dalla sua definizione attraverso la norma collettiva, è ipotizzabile anche la sua legittima preventiva programmazione da parte dell'azienda[44].

Sul punto, la giurisprudenza di merito ha inoltre affermato che i caratteri di "non prevedibilità e straordinarietà" (oggi non più prescritti dalla contrattazione collettiva) sono riferiti solamente alla presenza di gruppi e non anche alle altre fattispecie (meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni) in relazione alle quali il CCNL Turismo consentiva il ricorso al lavoro extra[45].

È stato inoltre osservato che il legislatore ha inteso autorizzare l'utilizzo di lavoratori giornalieri anche con riferimento a servizi programmati i quali si ripetono sistematicamente[46] e dei quali non è richiesta la straordinarietà né l'occasionalità[47] e che la validità del contatto è subordinata al solo rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, prescindendo del tutto dall'esistenza o meno di particolari o straordinarie esigenze produttive. Sarà, pertanto, consentito al datore di lavoro l'utilizzo … per servizi ampiamente programmati e ciclici (se del caso, tramite chiamate reiterate del medesimo prestatore), anche qualora l'azienda, con assunzioni a tempo indeterminato, non avrebbe incontrato alcuna difficoltà a servirsi del normale organico[48].

L'orientamento giurisprudenziale che ammette un'interpretazione ampia nell'utilizzo del lavoro extra è stato confermato[49] nel senso di ritenere legittima l'assunzione a termine, di durata giornaliera, di personale aggiuntivo da adibire allo svolgimento dell'attività ordinaria dell'azienda, la quale risulta incrementata a causa della presenza di gruppi di turisti. Per esigenza straordinaria deve intendersi "sia quella non prevedibile in assoluto, che quella non prevedibile e fronteggiabile con l'organico normale, soprattutto in alcuni periodi dell'anno, a causa delle sue caratteristiche e dimensioni".

---

43 Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837
44 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468
45 Tribunale di Roma, 17 dicembre 1999, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 88
46 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 15
47 Elisabetta Brida, Esclusioni e discipline specifiche, in La nuova disciplina del lavoro a termine, a cura di Luigi Menghini, Ipsoa, Milano, 2002, pagina 181
48 Pietro Pozzaglia, Esclusioni, discipline specifiche ed esenzioni nel decreto legislativo n. 368 del 2001, in Il contratto di lavoro a tempo determinato nel decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, a cura di Giancarlo Perone, Giappichelli, Torino, 2002, pagina 206
49 Cassazione, sentenza 4 dicembre 2013, n. 27136

Non sono mancate, tuttavia, interpretazioni di segno opposto, fondate anche sulle considerazioni espresse dalla giurisprudenza nel vigore della precedente normativa[50], secondo cui "l'autonomia collettiva nel suo potere para-legislativo non potrà nemmeno in futuro prescindere dal fondamentale requisito della presenza di un'occasione di lavoro solo provvisoria, eccezionale ed imprevedibile, che non rientri se non in minima parte nell'ordinario ciclo organizzativo produttivo dell'impresa datrice di lavoro".

A titolo esemplificativo, si immagini una impresa alberghiera che si trovi ad affrontare un impegno imprevisto quale l'organizzazione di un banchetto.

Per uno o più giorni (massimo tre, come detto) l'impresa potrà avvalersi di personale "volante" senza essere soggetta alle disposizioni del decreto legislativo n. 368 del 2001 soltanto se l'entità dell'evento sia tale da creare problemi organizzativi significativi e irrisolvibili senza l'aiuto di lavoratori extra. Si badi tuttavia che è necessario che si tratti di circostanze eccezionali che non possono quindi coprire situazioni di organici sottodimensionati.

La rilevante incidenza del numero di lavoratori extra rispetto al totale dei dipendenti costituisce conseguentemente un primo chiaro sintomo (anche se non decisivo) di situazioni di abuso da parte del datore di lavoro"[51].

**durata del servizio**

La legge prevede esplicitamente una durata non superiore a tre giorni. Secondo la giurisprudenza, tale durata inerisce al servizio e non al contratto, con la conseguenza di non consentire la stipulazione di contratti extra per l'esecuzione d'un servizio che ecceda la durata suddetta[52].

Merita segnalare il caso paradossale in cui l'Ispettorato del lavoro ha eccepito la violazione della norma perché lo speciale servizio non si era concluso entro la mezzanotte del medesimo giorno in cui era iniziato. Tale interpretazione è stata rifiutata dalla giurisprudenza, secondo cui la disposizione, nel consentire l'assunzione per servizi di durata non superiore ad un giorno[53], si riferisce chiaramente al singolo giorno di lavoro il quale di per sé, tenuto conto della

50 Pretura di Roma, 19 novembre 1996, sentenza citata

51 Alberto Russo, Contratto e termine e lavoro nel turismo, in Il nuovo lavoro a termine, a cura di Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2002, pagina 317

52 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468; Corte d'appello di Milano, 10 ottobre 2000, in Lavoro nella Giurisprudenza, 2001, n. 4, pagina 386

53 durata massima ora elevata a tre giorni

variabile organizzazione del lavoro nei vari settori di attività, ben può non coincidere con il giorno solare essendovi attività, che, per loro natura, si svolgono in orari serali e notturni a cavallo tra un giorno solare e un altro e non per questo implicano, ovviamente, una duplicazione delle effettive giornate di lavoro[54].

Il concetto è stato ribadito dalla dottrina, che ha sottolineato come "risulterebbe assurdo che il legislatore, proprio con riferimento al settore del turismo e dei pubblici esercizi e alla variabile organizzazione del lavoro ivi riscontrabile, avesse limitato intrinsecamente e a priori la fattispecie pur espressamente prevista, ritenendo possibili assunzioni di questo genere solo nell'ambito di una giornata solare. E ciò vale a maggior ragione se si pensa che i settori considerati presuppongono e constano normalmente di attività che vanno ben al di là della "fiabesca" soglia della mezzanotte"[55].

**onere della prova**

La effettiva sussistenza di tutti i requisiti di cui sin qui si è discusso deve essere dimostrata dal datore di lavoro, secondo il principio generale stabilito dall'articolo 2697 del codice civile in tema di onere della prova[56].

**natura del rapporto di lavoro**

Una specifica riflessione merita di essere dedicata alla natura (subordinata o autonoma) dei rapporti di lavoro extra[57].

Inizialmente, la giurisprudenza di merito ha assunto a parametro di riferimento l'esistenza (o meno) dei requisiti di continuità e non occasionalità delle prestazioni.

Ad esempio, è stato ritenuto che una pluralità di prestazioni di durata giornaliera, intervallata da periodi di inoperosità, che singolarmente considerate presentino i caratteri del lavoro subordinato, vada ricondotta a un

54 Pretura di Gorizia, 23 febbraio 1994, in Il lavoro nella giurisprudenza, 1994, n. 10, pagina 1034
55 Gaetano Zillio Grandi, in Il lavoro nella giurisprudenza, 1994, n. 10, pagina 1036
56 Cassazione, sentenza 21 ottobre 1992, n. 11485
57 per approfondimenti sulla materia, si rinvia a: Luisa Ficari, Le prestazioni occasionali: contratto d'opera o rapporto di lavoro subordinato?, in Diritto del Lavoro, 1980, parte II, pagina 450; Maria Luisa Bellini, Brevi riflessioni sulla natura del rapporto di lavoro dei camerieri saltuari, in Giurisprudenza Italiana, giugno 2000, n. 6, pagina 1171

unico rapporto di lavoro subordinato ove, tra l'una e l'altra, permanga la continuità del vincolo[58].

Risulta, inoltre, un caso in cui la giurisprudenza ha riconosciuto il carattere autonomo delle prestazioni rese dai lavoratori extra. Più precisamente, è stato affermato che, nel caso di prestazioni occasionali, saltuarie e di brevissima durata (nella specie, prestazioni di camerieri cosiddetti extra in un albergo per fronteggiare ad evenienze particolari) qualora sia accertato che il gruppo di lavoratori di volta in volta impiegato ha una propria organizzazione, ancorché embrionale, cura un settore del servizio senza intervento da parte del datore di lavoro nel corso dell'esecuzione dell'attività e che il compenso non è correlato alla durata oraria della prestazione, deve ritenersi che non vi sia inserzione dei prestatori nella struttura organizzativa dell'impresa né soggezione degli stessi al potere direttivo dell'imprenditore, e che l'oggetto della prestazione sia un risultato. In tal caso si deve ritenere sussistente una pluralità di rapporti di lavoro autonomo[59].

Ancora, è stata ritenuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in presenza di una certa frequenza e abitualità nel ricorso alle prestazioni dei lavoratori extra. Nella medesima occasione, è stato inoltre osservato che lo schema della subordinazione molto spesso non è individuabile prima facie – per la presenza o confusione di altro tipo di lavoro – o a priori, date le peculiari connotazioni di determinate prestazioni, caratterizzate da particolarità di svolgimento. Tuttavia, in tali occasioni, è consentito l'accertamento caso per caso mediante la verifica dell'esistenza del presupposto indefettibile del vincolo della dipendenza, costituito dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa e la generica disponibilità in favore di questa della collaborazione del prestatore d'opera, ancorché lo schema possa subire ovviamente attenuazioni sotto il profilo della capillarità delle direttive imprenditoriali, dell'elasticità dell'orario o della natura del compenso. Escluso, nella fattispecie di cui trattasi, il connotato del rischio, che caratterizza l'obbligazione di risultato e che assurge a linea di demarcazione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, posto che è indiscusso il diritto del lavoratore a pretendere il compenso qualunque esito avesse avuto il banchetto, può agevolmente affermarsi che il lavoro occasionale non sia in contrasto con la subordinazione[60].

La Cassazione, intervenendo sulla specifica materia, ha affermato che il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la

58 Pretura di Roma, 27 dicembre 1979, in Diritto del Lavoro, 1980, parte II, pagina 447
59 Pretura di Milano, 9 aprile 1980, in Diritto del Lavoro, 1980, parte II, pagina 445
60 Tribunale di Treviso, 25 novembre 1987, in Informazione previdenziale, 1988, n. 5, pagina 700

permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ne consegue che la saltuarietà delle prestazioni rese dal lavoratore, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera, della quale il datore di lavoro può o meno avvalersi, non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti. Nella giornata o nella parte di giornata in cui si svolge la prestazione, il lavoratore viene infatti inserito nella struttura organizzativa dell'impresa e deve sottostare alle direttive del datore di lavoro, essendosi instaurato un rapporto di lavoro subordinato[61].

Più in generale, secondo la Cassazione, la presenza dei caratteri della subordinazione nel rapporto di lavoro, quali la predeterminazione del contenuto delle prestazioni e l'organizzazione degli strumenti produttivi da parte del datore di lavoro, nonché la prestazione dell'attività lavorativa nei locali di quest'ultimo e l'assenza di rischi economico del lavoratore, non perde il suo valore indicativo per il solo fatto che il lavoro venga reso soltanto per poche ore durante la giornata[62].

**retribuzione**

Per molti anni, il CCNL Turismo ha affidato alla contrattazione integrativa territoriale il compito di determinare la retribuzione spettante ai lavoratori extra. Tuttavia, tale contrattazione si svolgeva effettivamente solo in una minoranza di località.

Ciò costituiva fonte di problemi, non solo per i lavoratori, che si trovavano sprovvisti di una tutela collettiva volta ad assicurare loro il giusto compenso, ma anche per le aziende, in quanto alcuni organi di vigilanza affermavano la impossibilità di avvalersi dei lavoratori extra in mancanza di un'apposita previsione contrattuale.

Per evitare il verificarsi di situazioni di stallo, nel 1994 furono concordati dei valori retributivi nazionali, immediatamente applicabili qualora la contrattazione integrativa territoriale non abbia disciplinato la materia[63].

Il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore, a meno di diversa previsione della contrattazione integrativa

61 Cassazione, sentenza 10 luglio 1999, n. 7304
62 Cassazione, 14 marzo 2006, n. 5495; Cassazione, 6 luglio 2001, n. 9152
63 articolo 61, CCNL Turismo 6 ottobre 1994

territoriale o condizioni di miglior favore, è determinato nelle misure riepilogate nella tabella che segue[64]:

| **livello** | **decorrenza** | | |
|---|---|---|---|
| | novembre 2016 | agosto 2017 | gennaio 2018 |
| 4 | 13,88 | 14,14 | 14,25 |
| 5 | 13,23 | 13,48 | 13,58 |
| 6S | 12,65 | 12,89 | 12,99 |
| 6 | 12,50 | 12,73 | 12,83 |
| 7 | 11,70 | 11,92 | 12,01 |

L'onnicomprensività del compenso è data dal fatto che in esso sono compresi gli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

**adempimenti amministrativi**

Il datore di lavoro deve provvedere, anche con riferimento ai rapporti di lavoro extra, al pari di quanto previsto per la generalità dei rapporti di lavoro, a tutta una serie di adempimenti amministrativi, che meritano di essere considerati tenendo conto delle peculiari caratteristiche dell'istituto.

tenuta del Libro unico del lavoro

Il datore di lavoro deve istituire e tenere il Libro unico del lavoro (LUL) nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati[65], tra questi anche i lavoratori extra.

Per ciascun lavoratore devono essere indicati: il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative. Inoltre, nel Libro unico deve essere effettuata ogni annotazione relativa a: dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di rimborso spese; le trattenute a qualsiasi titolo effettuate; le detrazioni fiscali; i

64 articolo 155, comma 3, CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato prima dall'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo 18 gennaio 2014, poi dall'accordo 30 novembre 2016, di modifica dell'accordo18 gennaio 2014

65 articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, "Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro" (Gazzetta ufficiale 25 giugno 2008, n. 147, supplemento ordinario). Il decreto in parola ha espressamente abrogato, tra gli altri, l'articolo 20, comma 1, punto 1, decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, relativo alla tenuta dei vecchi libri matricola e paga, ora sostituiti appunto con il Libro unico del lavoro.

dati relativi agli assegni per il nucleo familiare; le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

Il LUL deve anche contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi.

Nell'ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

È importante ricordare che per ciascun mese di riferimento, le annotazioni obbligatorie (delle presenze dei lavoratori e dei dati retributivi) devono avvenire entro la fine del mese successivo. La registrazione dei dati variabili delle retribuzioni può avvenire con un differimento non superiore ad un mese, a condizione che di ciò sia data precisa annotazione sul Libro unico del lavoro.

Il datore di lavoro per la tenuta e la conservazione del Libro unico, ha la possibilità di utilizzare in alternativa uno dei seguenti sistemi:

a) elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo.
b) stampa laser preventivamente autorizzata dall'INAIL;
c) supporti magnetici, a condizione che la singola scrittura costituisca o documento informatico collegato alle precedenti registrazioni o elaborazione automatica dei dati.

La normativa sul LUL prescrive che esso debba essere costituito da un documento unitario in tutte le sue parti: tuttavia è consentito tenere sezioni distinte del Libro stesso.

Pertanto, all'interno del Libro unico regolarmente istituito e con il mantenimento di una numerazione sequenziale dei fogli, l'eventuale elaborazione separata del calendario delle presenze è corretta, dunque non sanzionabile: in un'ottica semplificatrice, come affermato dal Ministero del Lavoro, "i dati del calendario della presenze potranno essere esposti sul Libro anche con modalità analoghe a quelle in atto con riferimento alla sezione presenze dell'abrogato Libro paga (…) fermo restando l'unicità documentale del Libro unico"[66].

66 Ministero del Lavoro circolare 21 agosto 2008, n. 20

È quindi possibile tenere "sezioni" diverse al fine di soddisfare esigenze specifiche relative alla pluralità di sedi e alle diverse categorie di lavoratori[67].

In tali casi il datore di lavoro dovrà comunicare alla direzione del lavoro competente che effettua con la medesima numerazione la tenuta del Libro in più sezioni distinte.

Da quanto sopra esaminato, si può ritenere che le disposizioni rispondano positivamente all'obbligo di registrazione "distinta", ancorché effettuata all'interno del Libro unico, dei lavoratori extra.

Tali necessità era già presente con la normativa antecedente a quella del Libro unico del lavoro quando le parti sociali provvidero ad applicare al lavoro extra le disposizioni di cui all'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124[68], ai sensi del quale in casi speciali l'INAIL poteva autorizzare per iscritto il datore di lavoro a tenere più libri o fogli di paga e più libri di matricola con l'obbligo di riepilogarne i dati in libri riassuntivi secondo le modalità da esso stabilite.

Richiamando questa possibilità, le disposizioni contrattuali avevano previsto la registrazione delle prestazioni del lavoro extra in un separato libro paga e matricola[69].

comunicazione al lavoratore

Il tema del diritto del lavoratore a ricevere informazioni in merito al trattamento economico e normativo applicato al rapporto di lavoro ha radici antiche[70] e trova la disciplina originaria nel comma 1 dell'articolo 96 delle disposizioni per l'attuazione del codice civile[71], ai sensi del quale l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto.

---

67 Ministero del Lavoro, nota 5 dicembre 2008, vademecum sul Libro unico del lavoro

68 articolo 26, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" (Gazzetta ufficiale 13 ottobre 1965, n. 257, supplemento ordinario)

69 si veda, da ultimo, l'articolo 74 CCNL Turismo 22 gennaio 1999 (non modificato, per tale aspetto, dai successivi rinnovi contrattuali); Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79

70 per una disamina complessiva della materia, si veda Pietro Ichino, Il contratto di lavoro, in Trattato di Diritto Civile e Commerciale, volume XXVII, t. 2, Giuffrè, Milano, 2000, sezione I, pagina 186

71 regio decreto 30 marzo 1942, n. 318 "Disposizioni per l'attuazione del codice civile e disposizioni transitorie" (Gazzetta ufficiale 17 aprile 1942, n. 91, supplemento ordinario)

La materia è oggetto di disciplina da parte dell'articolo 2103 del codice civile ai sensi del quale "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte"[72].

La legge 5 gennaio 1953, n. 4 stabiliva che la qualifica professionale deve essere indicata anche nel prospetto paga, che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore dipendente all'atto della corresponsione della retribuzione[73].

Le più recenti norme in materia di Libro unico del lavoro, innanzi esaminate, hanno previsto che con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel Libro unico del lavoro, il datore di lavoro adempie agli obblighi dell'emissione del prospetto paga di cui alla legge n. 4 del 1953[74].

La disciplina relativa agli obblighi in capo al datore di lavoro di informazione nei confronti del lavoratore in merito alle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro è stato oggetto di una direttiva comunitaria[75].

Il datore di lavoro deve adempiere a tali obblighi all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, consegnando al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro adempiendo, in tal modo, anche alla comunicazione previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152[76].

Quest'ultima concernente le condizioni applicabili al rapporto di lavoro deve essere indicata tutta una serie di elementi quali: l'identità delle parti, il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che

72 l'articolo è stato così sostituito dall'articolo 3, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
73 legge 5 gennaio 1953, n. 4, recante norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga (Gazzetta ufficiale 27 gennaio 1953, n. 21)
74 articolo 39, comma 5, decreto-legge n. 112 del 2008
75 direttiva 91/533/CEE, del Consiglio del 14 ottobre 1991 relativa all'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (Gazzetta ufficiale delle Comunità europee 18 ottobre 1991, n. L 288)
76 articolo 4 bis, comma 2, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Gazzetta ufficiale 4 luglio 2000, n. 154), introdotto dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11) sostituito dall'articolo 40, comma 2, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione

contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152[77].

Nel caso in cui non si applichi il contratto collettivo occorre altresì indicare la durata del periodo di prova (se previsto), l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento, la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie, l'orario di lavoro e i termini del preavviso in caso di recesso.

Si evidenzia che la comunicazione prevista dal decreto legislativo n. 152 del 1997 non è dovuta, tra gli altri, anche ai rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le otto ore settimanali[78]. In tale fattispecie possono rientrare, a seconda dei casi, anche le prestazioni di lavoro extra, a condizione che vengano rispettate le suddette condizioni.

In proposito, si deve rilevare come il legislatore italiano non abbia colto un'opportunità offerta dalla normativa comunitaria, che pure ammette la possibilità di deroghe anche nei casi in cui il contratto o rapporto di lavoro abbia carattere occasionale e/o particolare purché, nel caso specifico, ragioni obiettive giustifichino la sua non applicazione[79].

Tali ragioni obiettive sono certamente rilevabili nel caso dei rapporti di lavoro extra, in cui il sovraccarico amministrativo determinato dagli adempimenti in argomento è difficilmente compatibile con la brevissima durata della prestazione. Non a caso, in passato, lo stesso Ministero del Lavoro, nell'esprimersi in merito alla registrazione sul libretto di lavoro dei singoli periodi di occupazione dei lavoratori extra, aveva condiviso i problemi di pratica attuazione derivanti dall'applicazione della norma di carattere generale[80].

Un ulteriore esempio dell'impostazione restrittiva adottata dal legislatore italiano nel recepire le norme comunitarie, sta nel fatto che la direttiva prevede che il datore di lavoro fornisca al lavoratore le informazioni in argomento non

77 decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, concernente l'attuazione della direttiva 91/533/CEE (Gazzetta ufficiale 12 giugno 1997, n. 135)
78 articolo 5, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 152 del 1997
79 articolo 1, comma 2, lettera b), direttiva 91/533/CEE
80 Ministero del Lavoro, nota 6 maggio 1994, n. 5 / 25746

oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro[81]. In risposta a tale prescrizione, l'Italia ha inizialmente fissato l'obbligo di fornire tali informazioni entro trenta giorni dalla data dell'assunzione[82], per poi ridurre drasticamente tale termine, introducendo, come si è detto, l'obbligo di comunicazione contestuale.

comunicazioni obbligatorie

Dall'assunzione del lavoratore derivano per il datore di lavoro anche obblighi di comunicazione verso i servizi competenti.

La regola generale è che le comunicazioni relative all'assunzione di manodopera devono più essere effettuate entro il giorno antecedente quello dell'instaurazione dei rapporti[83].

In particolare, per il lavoro extra, tale regola vale in forza dell'abrogazione, ad opera del decreto-legge n. 5 del 2012[84], dell'ultimo periodo dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 368 del 2001, ai sensi del quale l'assunzione dei lavoratori del settore turismo adibiti all'esecuzione di speciali servizi di breve durata (appunto i lavoratori extra) poteva essere comunicata ai servizi per l'impiego entro cinque giorni dall'assunzione stessa.

A seguito di tale abrogazione, anche i lavoratori extra sono soggetti agli obblighi comunicazionali generalmente previsti per i settori del turismo e dei pubblici esercizi.

Nella comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro devono essere riportate le seguenti informazioni minime:
- i dati anagrafici del lavoratore (codice fiscale, nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza e/o domicilio);
- la data di assunzione (coincide con la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori);
- la data di cessazione (salvo il caso di rapporto a tempo indeterminato);
- l'esatta tipologia contrattuale tra quelle previste dall'ordinamento;
- la qualifica professionale attribuita al lavoratore all'atto dell'assunzione;

81 articolo 3, paragrafo 1, direttiva 91/533/CEE
82 articolo 1, comma 1, decreto legislativo n. 152 del 1997
83 precedentemente l'obbligo di comunicazione poteva essere assolto entro cinque giorni dall'assunzione. Dal 1° gennaio 2007 tutti i datori di lavoro devono rispettare la regola del giorno antecedente l'instaurazione, come già avveniva per il settore edile. Le modifiche sono state introdotte dall'articolo 1, comma 1180, legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)" (Gazzetta ufficiale 27 dicembre 2006, n. 299, supplemento ordinario)
84 articolo 18, comma 2, decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5

- il trattamento economico e normativo riconosciuto (indicazione del C.C.N.L. applicato e il relativo inquadramento nel livello retributivo spettante in base alla qualifica professionale attribuita).

Il termine per la comunicazione preventiva[85] scade alle ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro anche se trattasi di giorno festivo: la scadenza del termine in un giorno festivo, infatti, non può comportare un suo automatico differimento al giorno successivo in quanto ciò sarebbe in contrasto con il tenore letterale della previsione normativa e la sua finalità.

L'avvenuto adempimento deve essere provato dal datore di lavoro mediante documentazione avente data certa e tale circostanza è desumibile dalla procedura informatica di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato ricevuto dal servizio competente[86].

comunicazioni obbligatorie nel settore turismo

Il legislatore ha previsto una normativa particolare per quanto concerne le comunicazioni obbligatorie per il settore turismo. È stabilito che se il datore di lavoro non è in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore, egli può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro[87].

Le aziende interessate sono quelle iscritte alla Camera di commercio con il settore ATECO 2007: 55, Alloggio; 56, Attività dei servizi di ristorazione; 79, Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse; 90, Attività creative, artistiche e di intrattenimento; 93, Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento[88].

Il Ministero del Lavoro ha precisato che le aziende ammesse a tale modalità di comunicazione, possono identificarsi anche in quelle che non rientrano nella

85 articolo 9-bis, comma 2, decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 "Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale" (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231)
86 Ministero del Lavoro, nota 4 gennaio 2007, n. 440
87 articolo 4, comma 2, legge 4 novembre 2010, n. 183, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (Gazzetta ufficiale 9 novembre 2010, n. 262, supplemento ordinario)
88 Ministero del Lavoro, nota 16 febbraio 2012, n. 2369

classificazione "Ateco 2007" ma che comunque svolgono attività proprie del settore turismo e dei pubblici esercizi, applicando i relativi contratti collettivi. Pertanto, restano escluse dall'ambito operativo della comunicazione semplificata quei rapporti di lavoro che pur regolati dai contratti collettivi del turismo e dei pubblici esercizi, non siano evidentemente riconducibili alle attività proprie del settore[89].

La suddetta comunicazione sintetica, che prescinde dall'esistenza di ragioni di "urgenza connessa ad esigenze produttive", va effettuata utilizzando modello "UNIUrg"[90] integrato delle informazioni inerenti la tipologia contrattuale, che il datore di lavoro dovrà inviare esclusivamente per via telematica in via preventiva.

Il suddetto modello permette di identificare in forma sintetica il datore di lavoro, il lavoratore, la data di inizio del rapporto di lavoro (che deve essere posteriore a quella di invio) e i dati relativi all'invio.

Il modello sintetico va integrato inviando il modello UNILAV entro tre giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, pena l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro (diffidabile) per ogni lavoratore interessato[91].

Tale modalità di comunicazione è applicabile a tutte le tipologie di lavoro nel settore turistico e dei pubblici esercizi, incluso il lavoro extra, con l'obiettivo di garantire la corretta instaurazione del rapporto di lavoro che può avvenire solo laddove vi sia la comunicazione preventiva dell'istaurazione del rapporto di lavoro[92].

**prelievo fiscale e contributivo**

In generale, la retribuzione dei lavoratori extra deve essere assoggettata al prelievo contributivo e fiscale con le modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti. Pertanto, deve considerarsi illegittima la prassi di regolare le prestazioni dei lavoratori extra al pari delle collaborazioni occasionali o di altre forme di lavoro autonomo o parasubordinato.

89 Ministero del Lavoro, nota 26 marzo 2012, n. 4269
90 modello disponibile sul sito www.cliclavoro.gov.it
91 articolo 19, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003
92 Ministero del Lavoro, circolare 16 febbraio 2012, n. 2. Restano in ogni caso ferme le deroghe generali previste in caso di urgenza e di forza maggiore di cui all'articolo 9 bis, comma 2 bis, decreto-legge n. 510 del 1996

Con specifico riferimento agli aspetti legati alla contribuzione, occorre ricordare che l'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92[93] (c.d. legge Fornero) ha disposto, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

In seguito, il decreto-legge 17 luglio 2018, n. 87[94] (c.d. decreto dignità) ha previsto che tale contributo addizionale fosse aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.

L'articolo 1, comma 13, della legge 27 dicembre 2019, n. 160[95] (legge di bilancio 2020) ha modificato tale disciplina, disponendo l'esclusione di entrambi i contributi in relazione ai lavoratori extra.

Si tratta di un risultato importante, raggiunto grazie all'azione di lobbying di Federalberghi, che consente una significativa riduzione del costo del lavoro per le imprese che utilizzano questa tipologia contrattuale.

**informazioni alle organizzazioni sindacali**

Il CCNL Turismo prevede che i nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra siano comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, in adempimento delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy[96].

[93] articolo 2, comma 28, legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (Gazzetta ufficiale 3 luglio 2012, n. 153, supplemento ordinario)

[94] decreto-legge 17 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" (Gazzetta ufficiale 13 luglio 2018, n. 16)

[95] articolo 1, comma 13, legge 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" (Gazzetta ufficiale 30 dicembre 2019, n. 304, supplemento ordinario)

96 articolo 93, comma 2, CCNL Turismo 20 febbraio 2010

**precedenza nel lavoro extra**

La contrattazione collettiva del turismo ha previsto una peculiare forma di precedenza all'assunzione mediante contratto di lavoro "extra" o "di surroga", stabilendo che ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data precedenza ai lavoratori non occupati.

**relazioni con la disciplina del contratto a termine**

Come evidenziato in precedenza, i rapporti di lavoro extra sono esclusi dalla disciplina generale del rapporto a termine di cui al decreto legislativo n. 81 del 2015.

Sicché, ad essi non si applicano, tra gli altri, i vincoli relativi alla forma scritta, alle riassunzioni a termine del medesimo lavoratore, alla parità di trattamento e ai limiti quantitativi[97].

Occorre peraltro ricordare le indicazioni giurisprudenziali secondo cui l'applicazione della disposizione speciale, in deroga alla disciplina di carattere generale, è consentita solo quando ricorrono congiuntamente tutti i presupposti e le condizioni tassativamente indicati dalla legge, ossia che si tratti dei settori del turismo e dei pubblici esercizi, che l'assunzione con tali modalità semplificate afferisca alla esecuzione di speciali (urgenti) servizi, che la loro durata non sia superiore ad un giorno (durata massima ora elevata a tre giorni), che venga data tempestivamente comunicazione all'ufficio competente.

Secondo la corte di Cassazione, qualora la fattispecie non risulti configurabile in difetto di taluni degli elementi costitutivi descritti, la situazione che ne consegue deve necessariamente rientrare nell'ambito della previsione normativa generale, con i profili sanzionatori ivi previsti[98].

In tal senso, già prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001, la Cassazione aveva chiarito che la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 non si sottrae all'effetto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato[99].

97 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 30
98 Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892
99 Cassazione, sentenza 19 ottobre 1993, n. 10343

Appare quindi opportuno operare un raffronto tra i due istituti, evidenziando le differenze tra le diverse discipline e fornendo alcune indicazioni operative.

Il comma 1 dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015, come riformulato per effetto delle disposizioni introdotte dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87[100] (c.d. decreto dignità), consente l'apposizione di un termine di durata non superiore a dodici mesi al contratto di lavoro subordinato.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di una delle seguenti condizioni:
a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Si tratta di una significativa discontinuità rispetto alla linea evolutiva delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato che si era venuta consolidando a partire dal ricordato decreto legislativo n. 368 del 2001, attraverso la legge n. 92 del 2012 e fino al più recente decreto legislativo n. 81 del 2015.

Le modifiche in senso restrittivo della normativa del rapporto a tempo determinato sopra riportate impongono agli utilizzatori del lavoro extra particolare attenzione nella verifica della sussistenza delle condizioni "oggettive" di ammissibilità al ricorso al lavoro extra, ossia l'effettiva ricorrenza degli "speciali servizi" definiti dalla contrattazione collettiva.

Qualora tali condizioni non venissero riscontrate, sarebbe significativo il rischio di incorrere nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, in caso di riqualificazione in sede giudiziaria del rapporto di lavoro extra in rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'articolo 19, comma 4 del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

[100] pubblicato nella Gazzetta ufficiale 13 luglio 2018, n. 161; convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, pubblicata nella Gazzetta ufficiale 11 agosto 2018, n. 186

Nonostante questa condizione non si applichi ai rapporti di lavoro extra, occorre considerare come la stipula di un contratto in forma scritta possa costituire per l'azienda un elemento di garanzia. È quindi criterio di buona gestione provvedere a tale adempimento anche laddove non sia espressamente richiesto.

In proposito, si ricorda che il requisito della forma scritta non è soddisfatto nel caso in cui la previsione del termine sia contenuta solo in una proposta formulata dal datore di lavoro, la quale non sia accettata dal lavoratore con atto munito anch'esso di forma scritta[101].

Non sarebbe quindi sufficiente a tal fine la comunicazione per iscritto del numero di iscrizione nel Libro unico del lavoro e delle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, essendo altresì necessario che il lavoratore ne accetti per iscritto il contenuto (ad esempio, controfirmando la comunicazione per accettazione).

Per tal via sarebbe inoltre realizzata anche la prescrizione per la quale copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In questo caso, l'adempimento avverrebbe addirittura in anticipo rispetto al termine di cinque giorni, per effetto del più stringente termine assegnato al datore di lavoro per l'adempimento degli obblighi di comunicazione sopra richiamati. In proposito, è comunque doveroso operare una distinzione tra il momento della consegna dell'atto al lavoratore ed il (precedente) momento della conclusione del contratto, ricordando che la redazione e la sottoscrizione dell'atto devono essere anteriori o almeno contestuali all'inizio dell'attività lavorativa[102]. Si evidenzia, infine, che per soddisfare pienamente i requisiti formali previsti per la generalità dei contratti a termine occorre inoltre che nell'atto siano specificate le ragioni a fronte delle quali il contratto è stipulato.

Merita una notazione anche l'inciso iniziale del quarto comma dell'articolo 19 in esame, ai sensi del quale la forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a dodici giorni. Tale indicazione, quasi identica alle formulazioni[103] contenute nelle precedenti normative sul lavoro a termine (articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e comma 4 dell'articolo 1, decreto legislativo n. 368 del 2001) ha costituito uno degli elementi a sostegno

101 Cassazione, sentenza 16 ottobre 1986, n. 6076

102 Cassazione, sentenza 12 novembre 1993, n. 11173, in Repertorio del foro italiano, 1993; Cassazione, sentenza 28 gennaio 1987, n. 832, in Foro italiano, 1988, 3051

103 la precedente normativa operava riferimento a dodici giorni lavorativi

della tesi che, prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001, escludeva la necessità di regolare con un contratto scritto i rapporti di lavoro extra. In realtà, mentre i contratti extra, non potendo avere durata superiore a tre giorni (addirittura, in passato, la durata massima era di un giorno) realizzavano per definizione la seconda delle condizioni sopra descritte, non altrettanto automaticamente si realizzava la prima condizione, relativa alla mera occasionalità del rapporto di lavoro.

L'articolo 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015 non ammette l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato in una serie di casi, tra cui l'assunzione per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. In proposito, appare opportuno rilevare come si sia consolidata nell'ordinamento italiano la tendenza a vietare la sostituzione dei lavoratori in sciopero mediante il ricorso a personale assunto mediante forme di lavoro cosiddetto atipico. Infatti, tale divieto, oltre a riguardare il personale assunto a tempo determinato, era stato già previsto in relazione al lavoro temporaneo[104] ed è stato ribadito per altre tipologie contrattuali quali la somministrazione di lavoro (articolo 32, decreto legislativo n. 81 del 2015) e il lavoro intermittente (articolo 14 del medesimo decreto n. 81).

In relazione all'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2015 che ammette, a determinate condizioni, la possibilità di prorogare il termine del contratto "solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti", c'è anzitutto da ricordare che ciascun rapporto di lavoro extra, in forza di una esplicita previsione di legge, non può avere durata superiore a tre giorni. Considerato come dalla stessa esistenza di un limite massimo discenda la possibilità di instaurare rapporti di lavoro che abbiano durata inferiore a tale limite, occorre domandarsi se, nel silenzio della legge, sia ammessa la possibilità prorogarne la durata entro il limite suddetto (ad esempio, estendendo sino a due o tre giorni la durata di un rapporto di lavoro inizialmente costituito per un giorno). Analoghi interrogativi si pongono in relazione al successivo articolo 22 del decreto n. 81, che sanzionano la prosecuzione del rapporto oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato.

In relazione ad entrambi i casi sopra descritti, è opportuno ricordare quanto affermato dal Ministero del Lavoro in relazione alla precedente normativa di cui al decreto n. 368 del 2001, secondo il quale l'eventuale prosecuzione del

104 articolo 1, comma 4, lett. b), legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario)

rapporto oltre la naturale scadenza può sortire l'effetto di inficiare la causa legale addotta per la stipulazione del contratto[105]. Con tale affermazione, il Ministero non sembra escludere a priori la possibilità di prosecuzione del contratto con il lavoratore extra (è da ritenersi, entro il limite complessivo dei tre giorni), ma allo stesso tempo segnala che la materia può costituire fonte di gravi problematicità.

Occorre poi considerare il caso della successione dei rapporti extra nel tempo e della loro reiterazione, anche a distanza più ravvicinata rispetto all'intervallo minimo di dieci giorni previsto per i contratti a termine dal comma 2 dell'articolo 21 del decreto n. 81 del 2015. Prima dell'entrata in vigore di tale decreto, in relazione al caso di giornate lavorative numerose, ripetute, racchiuse in un lungo arco di tempo e connotate da frequenza infrasettimanale (nel senso che i lavoratori venivano chiamati a lavorare più giorni nella medesima settimana) la giurisprudenza di merito aveva sentenziato l'applicabilità del regime sanzionatorio previsto per i contratti a tempo determinato, con conseguente trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato[106]. La Cassazione ha poi affermato che, anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore sono reiterate nel tempo, deve escludersi la configurabilità di un rapporto a tempo indeterminato allorché nell'intervallo fra le singole e saltuarie prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore ma anzi, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare[107].

A questo punto, appare opportuno aprire una parentesi per ricordare che una risposta alle problematicità indotte dalla serrata reiterazione delle assunzioni dei lavoratori extra è stata tradizionalmente costituita dalla rotazione delle persone da assumere. Per tal via, l'azienda si assicurava la necessaria consistenza dell'organico e, allo stesso tempo, minimizzava il rischio che sarebbe potuto derivare dal ricorso intensivo alle prestazioni dello stesso lavoratore. Tuttavia, tale prassi, oltre a risultare spesso ostacolata o, addirittura, impedita dalle rigidità del mercato del lavoro (che non sempre è in grado di fornire la risposta adeguata alla domanda di lavoro espressa dalle imprese), può determinare effetti negativi e paradossali sia per il lavoratore (che vede ridurre la possibilità di consolidare le proprie opportunità di lavoro) sia per il datore di lavoro (che si trova costretto a sostituire il personale indipendentemente dai criteri di corretta gestione). Merita quindi particolare

105 Ministero del Lavoro, nota 30 ottobre 2003, n. 5 / 27653
106 Pretura di Sanremo, 4 luglio 1990; Tribunale di Roma, 17 dicembre 1999 e Tribunale di Roma 19 gennaio 2000, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 88
107 Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837

attenzione la possibilità di rispondere a tali esigenze mediante il ricorso al contratto di lavoro intermittente[108], in forza del quale il lavoratore si rende disponibile a prestare la propria opera "a chiamata".

L'articolo 25 del decreto legislativo n. 81, concernente il principio di non discriminazione, stabilisce che al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

In proposito, il CCNL Turismo ha da tempo previsto per i lavoratori extra un trattamento economico che comprende, in via forfetaria, anche gli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto[109].

L'articolo 26 del decreto n. 81 del 2015 conferisce alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale. Tale funzione è affidata dal CCNL Turismo alla rete degli enti bilaterali, nell'ambito delle analoghe finalità in campo formativo che questi perseguono nei confronti della generalità dei lavoratori[110].

Il comma 5 dell'articolo 19 del decreto n. 81 stabilisce che il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Al riguardo, il CCNL Turismo ha previsto la possibilità di rendere tali informazioni anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale

108 articolo 13 e seguenti decreto legislativo n. 81 del 2015
109 articolo 155 CCNL Turismo 20 febbraio 2010
110 articolo 20 CCNL Turismo 20 febbraio 2010

competente[111]. Gli strumenti prescelti, seppur destinati in via prioritaria ai lavoratori assunti con contratto a termine (in senso stretto), hanno carattere di pubblicità tale da rivolgersi, di fatto, alla generalità dei lavoratori dipendenti, ivi compresi i lavoratori extra. Addirittura, la possibilità di ricorrere all'ente bilaterale consente l'accesso a tali informazioni anche da parte di lavoratori cessati dal servizio e, più in generale, di tutti coloro che, in ragione della brevissima durata del rapporto di lavoro extra, sarebbero stati altrimenti di fatto esclusi da tali opportunità.

Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 81 del 2015 affida inoltre ai medesimi contratti collettivi nazionali la definizione di modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende. Il CCNL Turismo ha disciplinato la materia ben prima dell'entrata in vigore del decreto n. 368 del 2001, istituendo un sistema di informazioni da rendere alle organizzazioni sindacali sull'utilizzo del lavoro extra[112].

L'articolo 23 del decreto legislativo n. 81 del 2015 è dedicato alla individuazione di limiti quantitativi all'utilizzo dell'istituto del contratto a termine, che trovano applicazione unicamente nei casi previsti dalla contrattazione collettiva. Il CCNL Turismo non fissa oggi alcun limite quantitativo in relazione al lavoro extra, confermando la linea seguita dalle parti sociali nel passato, in vigenza della normativa previgente.

L'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 2015 disciplina il diritto della precedenza nella riassunzione in favore di alcune categorie di lavoratori, tra cui non rientrano i lavoratori extra.

111 articolo 88 CCNL Turismo 20 febbraio 2010
112 articolo 93, comma 2, CCNL Turismo 20 febbraio 2010

## Le fonti normative

### Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Articolo 29. Esclusioni e discipline specifiche

(…omissis…)

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

(…omissis…)

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente.

### Legge 28 giugno 2012, n. 92

Articolo 2. Ammortizzatori sociali

(… omissis…)

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico, nonché nelle ipotesi di cui al comma 29.

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:
a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di

lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;
b-bis) a partire dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;
c) agli apprendisti;
d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;
d-bis) ai lavoratori di cui all'articolo 29, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

**CCNL Turismo 20 febbraio 2010**

TITOLO IV – MERCATO DEL LAVORO
CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 93 - Lavoro extra e di surroga

(1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:
- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

(2) I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

(3) Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal testo unico 20 giugno 1965, n. 1124.
(4) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

## TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO
## CAPO III - CONTINGENZA

### Articolo 155 - Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

(2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

(3) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura[113]:

| | novembre 2016 | agosto 2017 | gennaio 2018 |
|---|---|---|---|
| 4 | 13,88 | 14,14 | 14,25 |
| 5 | 13,23 | 13,48 | 13,58 |
| 6S | 12,65 | 12,89 | 12,99 |
| 6 | 12,50 | 12,73 | 12,83 |
| 7 | 11,70 | 11,92 | 12,01 |

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o

[113] la tabella riporta i valori stabiliti dall'accordo 30 novembre 2016

aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

(4) Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

## La prassi amministrativa

### Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79

Assunzione di "personale occasionale" nelle aziende alberghiere e nel settore del turismo - Art. 10, ultimo comma, della L. n. 264/1949.

È stato da più parti riproposto il problema concernente le assunzioni dei c.d. "camerieri extra" effettuate, senza il nulla-osta dei competenti organi del collocamento, direttamente da aziende alberghiere, ristoranti e pubblici esercizi in genere per prestazioni di carattere eccezionale e saltuario.
Si tratta in genere di lavoratori già occupati presso altre aziende, di camerieri esperti pensionati, di studenti, ecc., la cui prestazione si esaurisce nell'arco di una sola giornata, o addirittura di poche ore, utilizzati allo scopo di far fronte al maggior lavoro in occasione di "banchetti", "cerimonie", "ricorrenze", ecc.
Il problema, d'altra parte, è sempre esistito, in quanto si è avuto modo di accertare da parte dei competenti organi ispettivi che in numerosi casi le aziende operanti nel settore si sono trovate nella necessità di effettuare assunzioni dirette del personale occorrente, senza il preventivo nulla-osta della competente Sezione di collocamento, tra i lavoratori generalmente già occupati altrove, dopo che le richieste di assunzione di personale "occasionale" fatte alle Sezioni di collocamento erano rimaste inevase per mancanza di lavoratori disponibili.
Al riguardo, si osserva che, anche se la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro occasionale è tuttora oggetto di contrastanti decisioni giurisprudenziali, è comunque da ritenersi che dette prestazioni debbano ricondursi alla fattispecie del lavoro subordinato di cui all'art. 2094, cod. civ., con la conseguenza dell'obbligatorietà del loro assoggettamento, tra l'altro, a tutte le vigenti norme previdenziali ed assistenziali, nonché alla disciplina del collocamento.
Pertanto, l'assunzione dei lavoratori di cui trattasi non può non avvenire se non per il tramite degli organi del collocamento.
Per tutto quanto premesso - ed in considerazione anche della disponibilità espressa al riguardo dalle parti in sede di sottoscrizione del c.c.n.l. 13 ottobre 1981 per i dipendenti di aziende alberghiere - si rappresenta l'opportunità che gli Uffici provinciali impartiscano alle dipendenti Sezioni di collocamento precise disposizioni perché vengano attivate le liste separate, di cui all'ultimo comma dell'art. 10 della L. n. 264/1949, nelle quali potranno essere iscritti, su espressa richiesta, quei lavoratori, anche se pensionati, disoccupati iscritti nelle

liste ordinarie ecc., che aspirino alle predette forme di occupazione a carattere "occasionale".
Le aziende alberghiere, i ristoranti ed i pubblici esercizi in genere, che, alle condizioni e con le modalità previste dai contratti collettivi di lavoro, abbiano necessità di "personale extra" per prestazioni di carattere occasionale, cioè destinati ad esaurirsi nell'arco di una sola giornata o addirittura di poche ore, dovranno necessariamente presentare apposita richiesta, in tempo utile, alle competenti Sezioni di collocamento, le quali di conseguenza provvederanno all'avviamento dei lavoratori che risultano iscritti nelle predette liste separate con la qualifica richiesta.
Va, peraltro, osservato, che la circostanza che le aziende abbiano presentato in tempo utile la relativa richiesta alle Sezioni di collocamento (poi rimasta inevasa), nonché il rispetto di tutte le norme di legislazione sociale (pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, iscrizione nei libri paga e matricola, ecc.) sembra escludere il dolo o la colpa nella violazione delle norme sul collocamento per il caso di assunzioni dirette che appaiono in tali ipotesi determinate da un obiettivo stato di necessità e non già dal deliberato intento di evadere l'obbligo di legge.
Pertanto, nei casi in cui le aziende abbiano richiesto in tempo utile il personale occasionale e non abbiano ottenuto l'avviamento tempestivo dei lavoratori richiesti, le aziende stesse - a parere di questo Ministero - non possono considerarsi responsabili della violazione delle norme sul collocamento per avere assunto direttamente i lavoratori occorrenti, non potendosi ragionevolmente far ricadere su esse le conseguenze della effettiva indisponibilità di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento, o di altre eventuali obiettive difficoltà dei competenti servizi a soddisfare le richieste in tempo utile.
Di tali assunzioni dirette i datori di lavoro dovranno però, in ogni caso, dare comunicazione scritta alla competente Sezione di collocamento, con l'indicazione dei nominativi e delle generalità complete dei lavoratori assunti, in conformità alle leggi vigenti in materia.
Di tutte le assunzioni di "personale occasionale", sia avviato con regolare nulla-osta che assunto direttamente dalle aziende interessate per il caso di indisponibilità di lavoratori iscritti nelle liste separate, le Sezioni di collocamento competenti, provvederanno ad effettuare le necessarie registrazioni anche ai fini statistici.
Gli ispettorati del lavoro, in sede di accertamenti ispettivi presso le aziende di cui trattasi, vorranno valutare le circostanze sopra evidenziate ai fini delle eventuali denunce all'Autorità giudiziaria delle irregolarità riscontrate.
Con l'occasione, e per aderire a richiesta in tal senso delle Organizzazioni sindacali (FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS) e delle Associazioni di categoria

FAIAT, FIPE, FAITA e ASAP, si allega copia dell'accordo intervenuto tra le predette rappresentanze sindacali in materia di registrazione del "personale occasionale" nei libri paga e matricola e sul "diritto d'informazione" circa l'utilizzazione di detto personale ai fini della determinazione e dell'analisi del fenomeno in oggetto.

Allegato

Premesso che il Ministero del lavoro, a seguito della riunione delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni di categoria stipulanti il c.c.n.l. 8 luglio 1982 per i dipendenti del settore turismo, del 24 maggio 1983 tenuta presso lo stesso Ministero, è venuto nella determinazione di emanare particolari disposizioni in materia di collocamento del cosiddetto personale extra e di surroga; le parti, che sottoscrivono il presente verbale, in relazione a quanto stabilito in materia dall'art. 76 del c.c.n.l. 8 luglio 1982, convengono sulla necessità che:
1) le prestazioni di tale personale debbano risultare da separato libro paga e matricola come previsto dal T.U. 30 giugno 1965, n. 1124;
2) che nella utilizzazione di detto personale vengano forniti semestralmente alle rispettive Organizzazioni sindacali tutti i dati conoscitivi utili per la determinazione e l'analisi del fenomeno onde poter predisporre eventuali strumenti contrattuali o legislativi più adeguati alla sua regolamentazione.

f.to FAIAT, FIPE, FAITA, ASAP, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS

**Ministero del Lavoro, circolare 11 luglio 1987, n. 85**

Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro - Legge 28 febbraio 1987, n. 56.

(… omissis …)

Di particolare rilievo è la norma di cui al terzo comma dell'art. 23, laddove, limitatamente ai settori del turismo e dei pubblici esercizi, e per l'esecuzione di speciali servizi, è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per lavori di durata non superiore ad una giornata, purché sia prevista dai contratti collettivi di lavoro.

(… omissis …)

**Ministero del Lavoro, nota 24 luglio 1991, n. 5715**

Art. 23, 3° co., l. 28.2.87, n. 56 – Assunzione di manodopera nei settori del turismo e pubblici servizi per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno.

Si fa riferimento alla recente segnalazione con la quale la …. ha trasmesso una memoria difensiva in conseguenza della notificazione della presunta violazione degli articoli 11, 13 e 18 della legge 29.4.49, n. 264, rilevata da codesto Ispettorato a seguito degli accertamenti compiuti nei giorni ….. presso ……..

Codesto Ispettorato ha contestato, infatti, la violazione degli articoli sopraindicati, in quanto la direzione dell'albergo in questione ha assunto direttamente – anziché per il tramite della competente sezione circoscrizionale per l'impiego, n. 291 lavoratori da adibire a speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, in applicazione della norma di cui all'articolo 23, 3° co., della legge 56/87.

A tal proposito, codesto Ispettorato assume l'inapplicabilità della norma sopracitata – ritenuta meramente programmatica – in quanto anche in sede di rinnovo del CCNL Turismo non risultano specificate le precise modalità del collocamento della predetta manodopera. Di conseguenza, l'assunzione diretta di personale temporaneo nella situazione di cui trattasi configurerebbe, sempre ad avviso di codesto Ispettorato, una ipotesi di violazione delle attuali norme legislative e contrattuali in materia.

A parere dello scrivente, invece, la disposizione di cui all'articolo 23, 3° co., della legge 56/87 è pienamente operante, consentendo l'esercizio della facoltà di assunzione diretta dei lavoratori per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno nei settori del turismo e dei pubblici servizi.

Infatti, sarebbe incomprensibile considerare ancora oggi inapplicabile una norma prevista appositamente per consentire agli operatori del settore di assumere con urgenza personale occasionale in particolari ed imprevedibili situazioni produttive ed organizzative, atteso, oltretutto, che il legislatore ha rimesso all'autonomia delle parti contrattuali la definizione e la delimitazione delle speciali circostanze connesse a tale tipo di assunzioni. Tale definizione è stata, tra l'altro, appositamente prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo recentemente stipulato con le organizzazioni sindacali (vedi articolo 61 CCNL 30.5.91).

In considerazione delle argomentazioni suesposte ed in analogia con il parere già esposto in casi analoghi, lo scrivente ritiene che nell'ipotesi prospettata non sussista violazione degli articoli 11, 13 e 18 della legge n. 264/49.

**Ministero del Lavoro, nota n. 2876 del 1994**

Art. 23, 3° co., l. 28.2.87, n. 56 – Assunzione di manodopera nei settori del turismo e pubblici esercizi per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno.

È pervenuta alla scrivente la nota che, ad ogni buon fine, si allega in copia, da parte della …. con la quale viene rappresentata la situazione venutasi a creare in provincia di Arezzo in ordine alle assunzioni di personale straordinario nel settore dei pubblici esercizi.

In particolare, viene lamentato che codesto Ispettorato sta procedendo all'irrogazione di sanzioni a tutte le aziende di pubblici esercizi che presentano comunicazione di assunzione giornaliera ex art. 23, comma 3, l. n. 56/87, ritenendo che "affinché detta norma possa spiegare la propria operatività è indispensabile che vengano individuati da parte della contrattazione collettiva gli speciali servizi e le ipotesi in cui è possibile per le aziende fare ricorso alla particolare procedura di assunzione".

In proposito si informa che la scrivente si è espressa a suo tempo ritenendo la disposizione di cui all'art. 23, 3° co., della legge n. 56/87 pienamente operante.

Il rinvio ai contratti collettivi previsto nella norma precitata appare essere stato recepito nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (v. art. 61 CCNL 30.5.1991).

**Ministero del Lavoro, nota 6 maggio 1994, n. 5 / 25746**

Personale occasionale nelle aziende alberghiere e nel settore turistico. Quesito.

Con la nota che si riscontra codesto Ufficio ha formulato alcuni quesiti concernenti l'applicabilità o meno, nei confronti dei cosiddetti "camerieri extra" assunti ai sensi dell'art. 23 - comma 3 - della legge n. 56/1987, degli adempimenti posti a carico delle aziende di cui trattasi, con particolare riferimento alle disposizioni di legge in materia di registrazioni sui libri di paga

e matricola (D.P.R. n. 1124/1965 contenente disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) e sui libretti di lavoro (legge n. 112/1935), nonché sulla consegna del prospetto di paga all'atto del pagamento della retribuzione.
In ordine al primo quesito, si fa presente che lo scrivente non può non confermare l'orientamento già espresso con l'allegata nota n. 5/25025/70/DOC dell'8 gennaio 1994 - con la quale ha ritenuto applicabile, nell'ipotesi prospettata, l'art. 26 - 2° comma - del T.U. n. 1124/1965, che prevede la possibilità per il datore di lavoro di essere autorizzato dall'INAIL a tenere più libri paga e di matricola.
Circa il secondo quesito (relativo all'obbligatorietà o meno della consegna del prospetto paga ai predetti lavoratori), si ritiene indefettibile detto obbligo, considerate le finalità probatorie e di documentazione del rapporto di lavoro subordinato cui esso è preordinato, e la circostanza che le eccezioni a detto obbligo, contemplate dall'art. 4 della richiamata legge n. 4/1953, non sono correlate alla durata o specialità della prestazione, ma a specifiche qualità rivestite dal datore di lavoro: peraltro nel caso di prestazioni di lavoro per più giornate nel corso dello stesso mese - per ovvie esigenze di semplificazione degli adempimenti contabili e amministrativi a carico delle aziende - il prospetto di paga è da ritenersi che possa anche essere consegnato al momento del pagamento della retribuzione relativa alla somma delle prestazioni effettuate nell'intero mese di riferimento.
Per quanto riguarda, infine, la registrazione sul libretto di lavoro dei singoli periodi di occupazione - specie nei casi in cui essi, per quanto di durata non superiore ad un giorno, sono ricorrenti e quindi numerosi - lo scrivente non può non condividere quanto osservato da codesto Ispettorato regionale circa i "problemi di pratica attuazione" che insorgerebbero per il datore di lavoro per l'attuazione delle disposizioni dettate dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, che proprio per le rilevate caratteristiche dei rapporti in esame richiederebbero necessariamente la formazione di un documento molto voluminoso. Sulla questione occorre, peraltro, rilevare che - come è noto - la legge comunitaria 1993 (legge 22 febbraio 1994, n. 146) contenente disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, ha delegato il governo - per l'attuazione della direttiva CEE n. 91 (533) contenente l'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro - ad emanare disposizioni legislative sui mezzi di informazione attraverso i quali il datore di lavoro è tenuto a portare a conoscenza del lavoratore gli elementi minimi del rapporto di lavoro, con la previsione di "apposite ed idonee forme di semplificazione, per i rapporti occasionali o particolari, particolarmente nell'ambito dell'artigianato, dell'agricoltura e delle piccole imprese".

Su quest'ultima questione si fa, pertanto, riserva di fornire, non appena possibile, le opportune direttive.

**Ministero del lavoro, circolare 1° agosto 2002, n. 42**

Decreto legislativo n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato - Prime indicazioni applicative.

(… omissis …)

Inoltre, il provvedimento individua alcune ipotesi di assunzione a termine (di seguito indicate), in cui non è richiesta la sussistenza di specifiche ragioni né, ovviamente, la relativa indicazione nel contratto. Esse sono:
- le assunzioni a termine nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a tre giorni ai sensi dell'art. 10, 3° comma;

(… omissis …)

La casistica legislativa in tema di esclusione comprende oltre al settore turismo e pubblici esercizi relativamente alle assunzioni a giornata delle quali si è già fatto cenno …

(… omissis …)

L'individuazione della durata del contratto, come è ovvio, rappresenta una variabile dipendente dal contesto produttivo nel quale il lavoratore deve essere inserito e, per questo, il legislatore non ha stabilito a priori, tranne che per i dirigenti, un limite di durata. L'unico limite di durata, dunque, è in generale quello desumibile, secondo un criterio di ragionevolezza, in coerenza con la concreta causale di assunzione dedotta in contratto all'atto della sua stipulazione. Precisato quanto sopra in via di principio, le disposizioni di seguito elencate recano, tuttavia, predeterminazioni temporali di alcuni contratti.

- art. 10, comma 3: lavoro a giornata: - tre giorni.
(… omissis …)

**Ministero del Lavoro, nota 30 ottobre 2003, n. 5 / 27653**

Problemi applicativi concernenti i lavoratori giornalieri del settore turismo - articolo 10, comma terzo, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Con la lettera indicata a margine, codesta Federazione sollecita chiarimenti riguardo alle modalità applicative della disposizione indicata all'oggetto e, nel contempo, rappresenta la propria posizione interpretativa, sul merito della quale peraltro lo scrivente non ravvisa elementi di antinomia, come di seguito specificato. L'art. 10, comma terzo, del decreto legislativo 368/01 riproduce con integrazioni la previsione normativa previgente ex art. 23 legge 56/87, nella parte in cui consentiva le assunzioni cosiddette "a giornata" per l'esecuzione di speciali servizi, nel settore turistico e dei pubblici esercizi.
Le relative integrazioni operate dal legislatore del 2001 assumono rilievo per quel che concerne la fattispecie in trattazione in quanto inerenti
a) alla maggior durata ammessa per lo svolgimento degli speciali servizi in conformità alle individuazioni poste in essere dai CCNL di riferimento,
b) alla non riconducibilità dei rapporti cosi costituiti al campo di applicazione del d.Igs. 368 cit.
Per l'effetto, l'eventuale ripetitività di rapporti di lavoro costituiti con gli stessi soggetti ai sensi dell'art. 10, terzo comma, non soggiace al regime sanzionatorio stabilito dall'art. 5 per inosservanza della tempistica ivi stabilita quanto alla successione di più contratti a termine né per prosecuzione del rapporto oltre la naturale scadenza. Riguardo a quest'ultima ipotesi, è da dire tuttavia che l'eventuale suddetta prosecuzione può sortire l'effetto di inficiare la causa legale addotta ex art. 10 surriferito per la stipulazione del contratto.
Ciò premesso, si osserva che il sostanziale quesito posto da codesta Confederazione verte sulla possibilità che venga disconosciuta la connotazione degli esaminati contratti a termine per riportarli nell'ambito di quelli a tempo indeterminato, come se durante gli intervalli temporali tra l'uno e l'altro contratto - del quale peraltro può non sussistere alcun requisito di prevedibilità in ordine alla occorrenza lavorativa temporanea - i lavoratori interessati restino a disposizione del datore di lavoro e/o siano vincolati dalla chiamata dell'azienda stessa. Ad avviso dello scrivente è in tale ultimo caso che l'assetto normativo nella materia induce a ritenere sussistente un rapporto stabile con prestazioni saltuarie, nel mentre è ascrivibile a un contratto a tempo parziale la ricorrenza di predeterminazione di massima dei periodi lavorativi.
È ulteriore avviso della scrivente che i casi surriferiti non risultino assimilabili a quelli previsti e disciplinati dall'art. 10 del d. lgs. 368 a meno che l'ipotesi ivi tipizzata sia stata scorrettamente messa in atto dal datore di lavoro,

impegnando i lavoratori alla disponibilità senza ammettere la loro possibile ricusazione dell'assunzione temporanea.
Conclusivamente e a tratto generale, sembrano di difficile intersezione i contratti di cui si discute e i rapporti stabili ma, in proposito, non si può omettere che la valutazione definitiva della fattispecie richiede un ravvicinata riscontro di fatto delle pratiche applicative della disposizione in parte qua.

## La giurisprudenza di legittimità

### Cassazione, sentenza 21 ottobre 1992, n. 11485

*Le situazioni che, ai sensi dell'art. 23, terzo comma, della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), giustificano l'assunzione diretta di manodopera (nei settori del turismo e dei pubblici esercizi) debbono essere dimostrate, secondo i principi generali in tema di onere della prova (art. 2697 cod. civ.), dal datore di lavoro.*

(... omissis ...)

Motivi della decisione

Con l'unico motivo del ricorso, denunziata violazione e falsa applicazione dell'art. 23 della legge n. 689 del 1981 e art. 2697 del c.c.; violazione e falsa applicazione degli artt. 11, 13, 14, 18 della legge n. 264 del 1949, e dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987; e dedotto altresì vizio di motivazione su punto decisivo della controversia ( art. 360, n. 3 e n. 5, del c.p.c.) si duole l'Ispettorato del lavoro ricorrente della sentenza impugnata, per avere il pretore erroneamente annullato la ordinanza-ingiunzione di pagamento impugnata, dopo avere preso atto non correttamente delle cause giustificative dedotte al riguardo dalla società opponente, ma da questa assolutamente non provate.
Non ha considerato, poi, il pretore, deduce in particolare l'ispettorato ricorrente che era già acquisita la prova (cfr. rapporto e "carteggio" allegato) che la società aveva comunque assunto direttamente (e non tramite l'ufficio di collocamento) ben 118 lavoratori; adibendone alcuni (60) a servizi diversi da quelli "speciali"; ed utilizzando, poi, irregolarmente la prestazione di lavoro di altri (58) per servizi "speciali", ma per più giorni consecutivi.
Le censure sono (in parte) fondate nei limiti qui di seguito precisati; ed il ricorso può essere, pertanto, accolto, per quanto di ragione.
Incontestato essendo in punto di fatto che i lavoratori furono assunti, nel periodo "de quo", non tramite l'ufficio di collocamento, per guisa che era in astratto configurabile la responsabilità della società -datore di lavoro, per la denunziata violazione delle (richiamate) disposizioni di cui alla legge n. 264 del 1949, il giudice del merito non ha tenuto conto che i (sopra illustrati) motivi di opposizione dedotti avverso la ordinanza ingiunzione di pagamento della (inflitta) sanzione, amministrativa, si risolvevano in tipiche cause di esonero di responsabilità, previste dall'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (v. terzo comma), e che dovevano essere dimostrate, secondo principi generali, dalla società

opponente che le aveva eccepite ( art. 2697 c.c.), costituendo esse, in definitiva, cause di una (pretesa) estinzione della domanda sanzionatoria proposta dalla P.A.
Non solo, ma il pretore, ha ritenuto, poi con insufficiente e non adeguata motivazione:
1) che non fosse provato che, in realtà, la società -datore di lavoro (esercente nel settore turistico alberghiero) non avesse adibito i lavoratori assunti (un solo giorno) ai servizi "speciali" previsti dalla (citata) legge 56/1987;
2) che la (stessa) società avesse poi (correttamente) utilizzato la prestazione dei lavoratori assunti, direttamente, anche nei giorni successivi, dopo avere ritenuto fondate le (non contestate) ragioni giustificative al riguardo dedotte dal datore di lavoro.
Non si può condividere il (viziato) ragionamento del pretore.
A parte le considerazioni di diritto già esposte, rileva la Corte che il giudice del merito non sembra avere compiutamente esaminato (senza neppure esporre, in modo adeguato e sufficiente, le ragioni del "proprio" convincimento) il "rapporto" ed il (voluminoso) carteggio allegato a cura dell'Ispettorato denunziante, dal quale risulterebbe, secondo il ricorrente, la prova (cartolare) che ben "60" lavoratori assunti per un (solo) giorno, non sarebbero stati in realtà adibiti a quei servizi (speciali) previsti dalla legge.
Il pretore, poi, ha (non correttamente) ritenuto legittima la "prassi" seguita dal datore di lavoro di utilizzare anche per i giorni successivi, i lavoratori assunti direttamente nell'ambito della ipotesi (eccezionale) prevista dalla Legge 56/1987 avendo acriticamente preso atto delle cause giustificative al riguardo dedotte dalla società opponente (mancanza di personale qualificato, iscritto nelle "liste" di collocamento) senza fare alcun accertamento.
Così decidendo però il pretore è chiaramente incorso nei vizi di legittimità denunziati.
A parte di pregiudiziale rilievo che la società opponente, prima ed il pretore, poi, non hanno in alcun modo spiegato quale fosse in realtà la qualificazione professionale richiesta osserva la Corte, poi, che il giudice del merito avrebbe dovuto compiere al riguardo precisi ed approfonditi accertamenti, mediante la richiesta di informazioni all'ufficio di collocamento competente, (senza ritenere "acriticamente" sufficiente la genericità "e recepita" mancanza di contestazione al riguardo da parte dell'Ispettorato ricorrente); per poi spiegare (doverosamente), con corretta ed appagante motivazione, in qual modo e misura la denunziata carenza di personale specializzato avesse potuto incidere negativamente sull'esercizio dei servizi speciali, espletati dalla società -datore di lavoro.
Va - concludendo - annullata la sentenza impugnata con rinvio ad altro giudice (che si designa nel pretore di Catania) il quale nel riesaminare l'opposizione

proposta dalla società sopra nominata, alla stregua delle risultanze istruttorie, orali e documentali acquisite, e degli ulteriori (eventuali) accertamenti che riterrà opportuno di espletare, si dovrà uniformare agli enunciati principi di diritto; provvedendo infine al regolamento delle spese di questo giudizio.

P.Q.M.

La Corte Suprema di Cassazione, Sez. lavoro:
- accoglie, per quanto di ragione, il ricorso;
- cassa la sentenza impugnata e rinvia, per nuovo esame, al pretore di Catania, il quale provvederà anche sulle spese di questo giudizio.

**Cassazione, sentenza 19 ottobre 1993, n. 10343**

*In tema di identificazione delle fattispecie nelle quali è consentita l'assunzione di lavoratori subordinati con contratto di lavoro a termine, le disposizioni di cui all'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 operano sul medesimo piano della disciplina generale dettata in materia dalla legge 18 aprile 1962 n. 230, e si inseriscono nel sistema da questa delineato, con la conseguenza che la loro violazione non si sottrae all'effetto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, stabilito, a titolo sanzionatorio, dall'art. 2 di tale ultima legge.*

Svolgimento del processo

Le lavoratrici indicate in epigrafe chiedevano, con ricorso al pretore di Sanremo, che fosse accertata la conversione del rapporto di lavoro a termine, intrattenuto con il Casinò, in rapporto a tempo indeterminato, e ciò in quanto:
a) le assunzioni, fatte a tempo determinato per urgente necessità (art. 19 della legge n. 264 del 1949), erano costanti e ripetitive e corrispondevano ad una esigenza permanente e continuativa;
b) erano in violazione dell'accordo integrativo 3 aprile 1987 che consentiva assunzioni a termine soltanto per la durata di un giorno;
c) la casa da gioco aveva ritenuto in casi analoghi trattarsi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, part-time;
d) le assunzioni erano in violazione dell'art. 2 della legge n. 230 del 1962 e dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e ne conseguiva la conversione in rapporto a tempo indeterminato.
Il Casinò si costituiva e resisteva alla domanda, eccependo tra l'altro il difetto di giurisdizione.
Il pretore, affermata la giurisdizione del giudice ordinario, accoglieva la domanda.

Il Casinò ricorreva per la riforma della sentenza, nel contraddittorio delle lavoratrici.
Il tribunale respingeva il gravame, confermando la propria giurisdizione; a questo riguardo riteneva che l'esistenza di un provvedimento amministrativo, con la correlativa configurabilità di una questione di giurisdizione, riguarda esclusivamente la legge speciale n. 18 del 1978 e non le altre ipotesi di cui alla legge n. 230 del 1962; ciò anche dopo il D.L. n. 17 del 1983 convertito in legge 25 marzo 1983, n. 79, che non ha esteso a tutte le ipotesi di assunzione a termine la necessità del previo provvedimento amministrativo, riservato esclusivamente ai casi di "intensificazione della attività produttiva" (c.d. punta stagionale); nel caso in esame non vi era alcun provvedimento discrezionale della P.A.
Escludeva poi la pregiudizialità con altro processo avente parti diverse, ed anche oggetto diverso, posto che il processo pendente del quale si assumeva la pregiudizialità concerneva la eventuale violazione delle norme sul collocamento, e non, come il giudizio presente, la violazione delle norme sul contratto di lavoro a termine.
La impugnata sentenza riteneva poi, che tutte le lavoratrici, dopo la conclusione dei rapporti a termine, erano state riassunte prima che fossero decorsi 15 giorni dalla scadenza del precedente contratto, talché ciò comportava, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 230 su richiamata, la conversione del rapporto; il tribunale accoglieva, invece, alcuni appelli incidentali, indicando la decorrenza del rapporto a tempo indeterminato.
Contro questa sentenza ha presentato ricorso il Casinò di Sanremo; resistono, con due distinti controricorsi, le lavoratrici indicate in epigrafe; in particolare Galioni Loredana, Cirone Lucia, Rondelli Giovanna, Pomidoro Graziella, Iannece Anna Maria e Francone Simonetta, rilevavano che il ricorso non contiene censure contro la sentenza nella parte in cui afferma la violazione dell'art. 2, cpv., della legge n. 230, e, per effetto di ciò, la conversione dei rapporti di lavoro in rapporti a tempo indeterminato, e, pertanto, la sentenza è passata in giudicato per tale parte, indipendentemente dalla dedotta violazione dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987.
Le parti hanno presentato memoria.

Motivi della decisione

Con il primo mezzo si censura la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione degli artt. 113, 103 Cost., dell'art. 37 cod. proc. civ., in riferimento all'art. 1 della legge 3 febbraio 1978, n. 18 ed all'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79 ( art. 360 cod. proc. civ., n. 3 e n. 5), in quanto il tribunale, pur affermando sussistere il difetto di giurisdizione in ordine alla impugnazione del provvedimento amministrativo ricognitivo della necessità di intensificazione

della attività lavorativa, negava poi nel caso in esame trattarsi delle c.d. punte stagionali, ed affermava pertanto la propria giurisdizione, senza considerare che in effetti la fattispecie era del tutto corrispondente a quella di cui all'art. 1 della legge n. 18 del 1978 su richiamata.
Il mezzo non ha fondamento.
La impugnata sentenza ha infatti negato che le assunzioni a termine fossero conseguenza di un provvedimento autorizzativo, essendo state disposte ai sensi dell'art. 19 della legge 22 aprile 1949, n. 264, e ai sensi dell'art. 23, comma terzo, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.
Ma a ben vedere neppure nel caso che le assunzioni fossero conseguenza dell'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, si potrebbe perciò negare la giurisdizione ordinaria. Queste Sezioni Unite hanno, infatti, già ripetutamente affermato (sent. 8 aprile 1987, nn. 3416 e 3431, 24 maggio 1988, n. 3577, 10 giugno 1988, n. 3936), che nella controversia inerente ad un rapporto di lavoro tra privati, non è prospettabile un difetto di giurisdizione del giudice ordinario, per il fatto che venga in discussione la legittimità di provvedimenti resi dalla Pubblica Amministrazione in tema di avviamento al lavoro (e ciò specificamente con riferimento alla autorizzazione alla assunzione a tempo determinato), considerato che un affievolimento delle posizioni di diritto soggettivo, discendenti da detto rapporto, non è nemmeno configurabile in una causa cui rimanga estranea l'amministrazione medesima, e dove, quindi gli indicati provvedimenti possono rilevare solo con riguardo alla sussistenza in concreto del diritto fatto valere in giudizio, cioè al fondamento nel merito della domanda.
Nel caso in esame non è controvertibile che la P.A. è rimasta estranea al giudizio, e che questo, pertanto, non ha per oggetto la legittimità dell'atto amministrativo autorizzativo. Deve pertanto dichiararsi la giurisdizione del giudice ordinario.
Con il secondo mezzo il ricorrente si duole per la violazione e falsa applicazione dell'art. 295 cod. proc. civ., in riferimento agli artt. 113 e 103 Cost. ed all'art. 37 cod. proc. civ. (art. 360 cod. proc. civ., n. 3 e n. 5), per non avere affermato la sentenza impugnata la invocata pregiudizialità, omettendo di considerare che la decisione definitiva resa nell'altro giudizio potrebbe rendere incontestabile l'atto di autorizzazione alla chiamata diretta sottoscritto dall'ispettorato del lavoro di Sanremo in data 21 luglio 1986, e, pertanto, potrebbe comportare il trasferimento del giudizio alla giurisdizione del giudice amministrativo. Anche questo mezzo è privo di fondamento.
La impugnata sentenza, infatti ha negato il nesso di pregiudizialità, sia, per non essere le parti del processo che si assume pregiudiziale identiche a quelle del presente, sia, per avere i due giudizi un oggetto diverso, riguardando quello che si assume pregiudiziale la violazione di norme sul collocamento.

Orbene non versandosi in ipotesi di pregiudizialità necessaria, che ricorre soltanto quando la definizione di una controversia costituisce l'indispensabile antecedente logico e giuridico della decisione dell'altra (non basta la semplice pregiudizialità logica, richiedendosi anche quella giuridica), la sospensione del processo in attesa della decisione dell'altro è meramente facoltativa, e la sua concessione attiene al potere discrezionale del giudice di merito, non censurabile in sede di legittimità (Cass. 27 gennaio 1979, n. 626, 11 luglio 1979 n. 3985, 22 maggio 1980 n. 3361, 9 maggio 1981 n. 3057, 6 febbraio 1982 n. 707, 23 febbraio 1983, n. 1408, 15 febbraio 1986, n. 901).
Nel caso in esame il giudice di merito ha correttamente ritenuto che si è al di fuori di ogni nesso di pregiudizialità giuridica, non discendendo in nessun modo la decisione della controversia in esame dall'esito della decisione della causa che si assume pregiudiziale, posto che la eventuale accertata osservanza delle norme sul collocamento non comporterebbe la inosservanza delle norme sul contratto di lavoro a termine; pertanto il secondo mezzo deve essere respinto.
Con il terzo motivo si chiede l'annullamento della sentenza impugnata, per violazione e falsa applicazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dell'art. 12 delle preleggi (disposizioni sulla legge in generale), degli artt. 113, 115 e 116 cod. proc. civ. (art. 360 cod. proc., n. 3 e n. 5) non potendo applicarsi la sanzione di cui all'art. 2 della legge n. 230 del 1962 alle fattispecie di cui all'art. 23 della legge n. 56 del 1987, ad una fattispecie cioè, che, per le mutate condizioni dei rapporti di lavoro, è sottoposta al controllo delle parti sociali al di fuori di ogni effetto automatico. Anche questo motivo non ha fondamento.
Invero la fattispecie del contratto di lavoro con "l'apposizione di un termine alla durata", di cui all'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non esula dalla previsione e dalla disciplina di carattere generale di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, che infatti è puntualmente richiamata in quella sede; ed è certo indicativo che, tanto l'art. 1, quanto l'art. 23, per individuare l'ambito di applicazione, utilizzino la stessa espressione "apposizione di un termine alla durata".
Da ciò può dedursi che la norma dell'art. 23 è particolare rispetto a quella generale di cui all'art. 1, ma non ha modificato la disciplina generale del contratto a termine, che è sempre quella di cui alla legge n. 230, inclusi gli effetti di conversione, a carattere sanzionatorio, di cui all'art. 2.
Ne consegue il rigetto del ricorso, e la condanna del ricorrente al pagamento delle spese liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte, rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali in lire 56.000 oltre lire 4.000.000 (quattromilioni) per onorario.

**Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892**

*Al fine dell'applicazione della legge speciale 28 febbraio 1987 n. 56, in tema di agevolazione del mercato del lavoro ed in deroga alla disciplina generale prevista dalla legge 29 aprile 1949 n. 264, in materia di collocamento per il tramite degli uffici provinciali o circoscrizionali del lavoro e della massima occupazione, l'art. 23, comma terzo, della predetta legge n. 56/87 consente l'assunzione diretta di manodopera soltanto qualora ricorrano congiuntamente i presupposti e le condizioni ivi tassativamente indicati, ossia che si tratti del settore del turismo e dei pubblici esercizi; che l'assunzione con tali modalità semplificate afferisca alla esecuzione di speciali (urgenti) servizi; che la loro durata non sia superiore ad un giorno; che della avvenuta assunzione diretta del personale sia data tempestiva comunicazione all'Ufficio di collocamento competente entro il primo giorno non festivo successivo. In carenza di taluno dei predetti elementi, da ritenere costitutivi della fattispecie a formazione progressiva così regolata, l'assunzione diretta non è ammessa e, qualora venga illecitamente effettuata, l'ipotesi rientra nel divieto sancito dalla normativa di carattere generale con i profili sanzionatori ivi previsti.*

Svolgimento del processo

Con ordinanza - ingiunzione del 6 ottobre 1992 l'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Rieti comunicava a Serva Fausto, in proprio e quale legale rappresentante della Società "Ristorante Peppe alle Noci di Serva Fausto e C.", il pagamento della sanzione di L. 5.421.800, oltre alle spese, per violazione di varie norme in materia di tutela del lavoro.

Proponeva opposizione davanti al pretore di Rieti il Serva, limitatamente alla contestata infrazione di cui agli artt. 11, 12, 13 e 18 della legge n. 264 del 1949, per avere assunto cinque lavoratori non per il tramite dell'Ufficio di collocamento, sostenendone la legittimità ai sensi del disposto di cui all'art. 23, terzo comma, legge n. 56 del 1987, trattandosi di assunzione relativa ad un solo giorno e per evento particolare ed improvviso, e quindi di una situazione in ordine alla quale la predetta normativa speciale derogava a quella generale in tema di collocamento al lavoro.

Con sentenza del 6 novembre 1995 il giudice adito respingeva l'opposizione, convalidando l'ordinanza - ingiunzione e con compensazione delle spese del giudizio, osservando che il mancato adempimento dell'opponente a tutte le condizioni previste dalla normativa invocata, ai fini della configurabilità della fattispecie oggetto di deroga, comportava la insussistenza della stessa e la non

applicabilità delle disposizioni particolari, con conseguente operatività di quelle di carattere generale.
Avverso la decisione il Serva ha proposto ricorso per Cassazione, ancorandolo ad un solo motivo.
Resiste l'Ispettorato con controricorso.
Il ricorrente ha depositato memoria illustrativa ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Con l'unico mezzo di impugnazione, articolato in una duplice direzione, il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 23, comma terzo, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in tema di organizzazione del mercato del lavoro, nonché insufficiente e contraddittoria motivazione, anche in ordine alla diversa decisione n. 99 del 1995 dello stesso pretore di Rieti, emessa il medesimo giorno tra le parti per analoga fattispecie.
Deduce che il giudicante, in sede di opposizione alla ordinanza - ingiunzione dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro di quella città, ha errato nel ritenere applicabile alla fattispecie in esame la normativa generale concernente il collocamento ordinario di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264, relativa all'avviamento al lavoro, giacché alla ipotesi dedotta al suo vaglio, disciplinata con disposizione legislativa speciale derogante a quella generale, non può essere applicata la sanzione fissata per le violazioni indicate da quest'ultima, trattandosi di fattispecie particolare, sprovvista di propria sanzione punitiva, che attinge un diverso trattamento proprio dalla sua peculiarità, in quanto afferente ad assunzioni dirette di manodopera limitata nella loro durata ad un solo giorno, e correlate alla esecuzione di speciali servizi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi. Tanto più che in tal senso si era pronunciato per caso analogo lo stesso pretore nel medesimo giorno, con decisione n. 99 del 1995.
Il motivo è infondato con riferimento ad entrambe le prospettazioni.
Osserva al riguardo il Collegio che la disciplina generale relativa all'avviamento al lavoro è dettata dalla menzionata legge n. 264 del 1949, in tema di collocamento obbligatorio tramite i competenti Uffici circoscrizionali nel cui ambito si devono svolgere i lavori ai quali la preventiva richiesta datoriale si riferisce; con le conseguenti sanzioni ivi previste in ipotesi di assunzioni effettuate in violazione di tale normativa.
Ciò posto, e nel quadro di siffatta disciplina, si inserisce la disposizione speciale prevista dall'art. 23, terzo comma, della legge n. 56 del 1987, la quale, in deroga a detta normativa generale e per ipotesi tassativamente indicate, con presupposti e condizioni peculiari che attengono alla configurabilità della stessa fattispecie, consente l'assunzione diretta della manodopera senza il tramite dell'Ufficio di collocamento.

Ai fini, in particolare, della ricorrenza della medesima fattispecie, ed onde poter invocare la cennata disposizione derogatoria, la quale ne fissa rigorosamente la struttura e l'ambito di applicazione, si delinea un procedimento complesso in ordine alla sussistenza e validità di tale peculiare assunzione, per il cui perfezionamento occorrono congiuntamente i seguenti elementi costitutivi, taluni prodromici, altri successivi alla stessa:
1) che si versi nel settore del turismo e dei pubblici esercizi;
2) che si tratti di esecuzione di speciali servizi, per i quali l'urgenza e la improvvisa, immediata insorgenza non consenta l'assunzione tardiva secondo la normativa generale;
3) che la esecuzione non superi comunque la durata di un giorno;
4) che dell'avvenuta assunzione sia data comunicazione all'Ufficio di collocamento tempestivamente, ed in ogni caso entro il primo giorno successivo non festivo.
Da tale minuziosa ed articolata disciplina derogatoria, che attinge la sua evidente ratio, da un lato, alla opportunità di facilitare il mercato del lavoro in determinati settori, evitando il comune schema ritardante di collocamento tramite l'Ufficio competente, e dall'altro alla concorrente necessità che l'uso - abuso di siffatto sistema, in relazione a situazioni non rientranti nelle delineate previsioni, si trasformi in un mezzo di elusione costante e programmata della normativa di carattere generale, derivano peculiari, inequivoche conseguenze in tema applicativo e sanzionatorio.
Giacché non è dubbio, non solo che di tale disciplina derogatoria il datore di lavoro non possa usufruire in ipotesi di carenza di taluno dei presupposti prodromici indicati, correlati alla struttura costitutiva della fattispecie in esame, ma anche che il predetto non ne possa invocare l'applicazione in concreto ove non si sia verificata la condizione conclusiva, perfezionante il complesso procedimento descritto ai fini della configurabilità della medesima fattispecie, consistente nella tassativa ed immediata comunicazione come preteso dalla norma in esame e nei tempi ivi previsti, la cui rigorosa ed indefettibile applicazione trova la sua giustificata ratio nell'intento del legislatore di rendere possibile il contestuale controllo, da parte degli organi ispettivi competenti, circa la effettiva ricorrenza degli elementi ai quali resta subordinata l'applicazione in concreto della disciplina derogatoria, nello schema legislativo finalizzato sia alla facilitazione, sia a stroncare abusi ed elusioni nei sensi delineati.
Poste tali premesse, d'altronde, appare di tutta evidenza che, qualora la fattispecie in esame non risulti configurabile in difetto di taluno degli elementi costitutivi descritti, la situazione che ne consegue deve necessariamente rientrare nell'ambito della previsione normativa generale, atteso che, altrimenti opinando, la anomala assunzione, non qualificabile né ai sensi di quest'ultima,

né nel quadro della disciplina derogatoria, resterebbe avulsa da ogni previsione legislativa e pertanto, paradossalmente, priva di effetti sanzionatori, con palese elusione di entrambe le normative. Laddove la impossibilità di ritenere perfezionata la fattispecie invocata dal ricorrente in considerazione dei precedenti rilievi, non essendosi completato il relativo procedimento in difetto della condizione indicata, comporta, quale corollario indefettibile, che il fatto contestato resti attratto automaticamente nella sfera operativa della disciplina generale, sia in base al principio di specialità vigente nell'attuale ordinamento, inapplicabile in senso derogatorio della regola generale ove difettino i presupposti e le condizioni della relativa eccezione; sia tenuto conto della implicita adesione del legislatore a tale regola negativa con la mancata previsione sanzionatoria dell'illecito contestato, chiaramente ritenuta non necessaria proprio in funzione della cennata attrazione del fatto nella normativa generale, le cui ipotesi contravvenzionali risultano specificamente sanzionate, sicché detto argomento, ritorcendosi in danno del Serva nella disamina della controversia, non vale a supportare l'assunto difensivo della non punibilità del comportamento eventualmente illecito atteso il presunto vuoto legislativo in tema correlate sanzioni; sia, infine, ad abundantiam, perché, trattandosi di infrazione depenalizzata, la stessa non rientra nel disposto dell'art. 1 c.p. in tema di divieto di sanzioni non specificamente stabilite per i singoli illeciti, ma, con figurandosi al riguardo soltanto alla stregua di illecito amministrativo, al quale, in difetto di apposite previsioni, sono applicabili le norme civilistiche, e dovendosi escludere, per quanto detto, la ricorrenza delle ipotesi di cui all'art. 14 delle preleggi, l'interprete deve fare ricorso, ex art. 12 delle preleggi, alla disciplina regolante casi simili e materie analoghe.

Ritenuto, dunque, che la rigidità del sistema derogatorio descritto si giustifica proprio in funzione della specialità della norma che lo disciplina ed è finalizzata all'immediato accertamento della ricorrenza degli elementi necessari per la configurabilità della fattispecie ivi ipotizzata, risultano del tutto inconferenti le ulteriori prospettazioni difensive del ricorrente, correlate alla asserita tempestività della comunicazione all'Ufficio competente ed alla contestuale decisione di causa analoga, da parte del medesimo giudicante, in senso favorevole alla tesi sostenuta dal Serva in questa sede.

Anche a voler prescindere, infatti, da ogni valutazione della circostanza, non presa in considerazione in prime cure, che, trattandosi di banchetto nuziale in ore serotine, da programmare e prenotare presso il ristorante con un certo anticipo, e non è dato comprendere la presunta specialità di esecuzione del servizio richiesto al gestore, sotto il profilo della improvvisa insorgenza di tale situazione, con conseguente, urgente necessità di assunzione diretta di personale per far fronte a siffatta evenienza (il che comporta anche la carenza di detto requisito ai fini della disapplicazione della menzionata disciplina

speciale), al riguardo va osservato che, quanto al primo punto, la allegazione di parte risulta smentita per tabulas, pur se ribadita nelle note illustrative depositate ai sensi dell'art. 378 c.p.c.; ed invero nel verbale redatto dal competente Ispettorato in data 17 novembre 1991, notificato al ricorrente in pari data e relativo a successivi accertamenti effettuati il 30 settembre 1991, a distanza di un mese dal fatto per cui è causa, non è riportata nessuna comunicazione, neppure tardiva, della assunzione sanzionata, quanto meno entro i cinque giorni dalla stessa, al fine di valutare la possibilità della eventuale applicazione, nel corso del giudizio, del più favorevole ius superveniens (legge n. 608 del 1996).

In ordine, poi, al secondo argomento, esso è da ritenersi del pari inconsistente, atteso che l'errore in cui, in ipotesi, il giudicante sia incorso nel decidere una controversia non legittima, re melius perpensa, la protrazione dello stesso nel giudizio su casi analoghi, né può essere addotto a proprio favore dalla parte che intende avvalersene.

In subiecta materia, dunque, va affermato il principio che: "Ai fini dell'applicazione della legge speciale 28 febbraio 1987, n. 56, in tema di agevolazione del mercato del lavoro ed in deroga alla disciplina generale prevista dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, in materia di collocamento per il tramite degli Uffici provinciali o circoscrizionali del lavoro e della massima occupazione, l'art. 23, terzo comma, consente l'assunzione diretta di manodopera soltanto qualora ricorrano congiuntamente i presupposti e le condizioni ivi tassativamente indicati, ossia che si tratti dei settori del turismo e dei pubblici esercizi; che l'assunzione con tali modalità semplificate afferisca alla esecuzione di speciali (urgenti) servizi; che la loro durata non sia superiore ad un giorno; che della avvenuta assunzione diretta del personale sia data tempestivamente comunicazione all'Ufficio di collocamento competente, entro il primo giorno non festivo successivo. In carenza di taluno dei predetti elementi, da ritenere costitutivi della fattispecie a formazione progressiva così regolata, l'assunzione diretta non è ammessa e, qualora venga illecitamente effettuata, la ipotesi rientra nel divieto sancito dalla normativa di carattere generale, con i profili sanzionatori ivi previsti".

A tale principio la sentenza pretorile si è sostanzialmente adeguata, sia pure con succinta motivazione da integrare nel senso che precede, sicché detta decisione non appare inficiata dai vizi e dagli errori di impostazione prospettati in gravame.

Per l'effetto, il ricorso va rigettato.

La difficoltà della materia trattata e di interpretazione coordinata della normativa pertinente comporta la ricorrenza di giusti motivi per la declaratoria di integrale compensazione, tra le parti, delle spese del presente giudizio di legittimità. (art. 92 c.p.c.).

P.Q.M.

La Corte;
Rigetta il ricorso.
Dichiara compensate tra le parti le spese del presente giudizio di Cassazione.

**Cassazione, sentenza 10 luglio 1999, n. 7304**

*Il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ne consegue che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore come cameriere ai tavoli di un ristorante, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il titolare del ristorante può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti.*

Svolgimento del processo

Con separati ricorsi in data 6 settembre 1991 e 31 marzo 1992 la s.n.c. Ristorante Ambassador di Marsotto Franco & C., in persona di Franco Marsotto, ed i soci Franco Marsotto in proprio, Roberto Marsotto, Cesarino Marsotto e Nadia Faustini, proponevano opposizione, davanti al Pretore di Verona, rispettivamente avverso l'ordinanza ingiunzione emessa dal direttore della sede I.N.P.S. di Verona il 9 luglio 1991 - con la quale era stato ingiunto a Franco Marsotto di pagare la somma di lire 765.000 a titolo di sanzione amministrativa per l'omessa registrazione nei libri paga e matricola di due dipendenti, ed aver omesso il versamento dei relativi contributi dal 19 agosto 1989 al 10 giugno 1990 - e avverso il decreto ingiuntivo n. 487/92, con il quale il Pretore di Verona aveva ingiunto alla società Ristorante Ambassador ed ai soci illimitatamente responsabili di pagare all'I.N.P.S. la somma di lire 7.008.902 a titolo di contributi previdenziali, somme aggiuntive ed accessori, per il periodo agosto '89-giugno '90, in relazione alla posizione dei lavoratori Massimo Favazza e Maria Deborah Ferrigno.
L'I.N.P.S., costituitosi, chiedeva l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei due lavoratori, opponendosi nel merito all'accoglimento delle opposizioni.
Riuniti i due giudizi e disposta l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei lavoratori, che restavano però contumaci, con sentenza del 27 agosto-29 novembre 1993 il Pretore accoglieva le opposizioni, annullando l'ordinanza e revocando il decreto ingiuntivo.
La decisione veniva impugnata dall'I.N.P.S. nei confronti degli opponenti, che si costituivano resistendo.

Disposta anche in appello la integrazione del contraddittorio nei confronti dei lavoratori Favazza e Ferrigno, costoro, ritualmente citati, restavano ancora contumaci.
Con sentenza del 12-18 gennaio 1996 il Tribunale di Verona accoglieva l'appello e, in totale riforma della sentenza impugnata, rigettava le opposizioni proposte dagli appellati avverso l'ordinanza ingiunzione e il decreto ingiuntivo, condannandoli alle spese di entrambi i gradi del giudizio.
Ritenevano i giudici di appello che l'attività dei due lavoratori, camerieri espletanti servizio ai tavoli nei fine settimana, come era risultato dalle testimonianze acquisite, non rivestiva carattere di autonomia ma si inquadrava nello schema del rapporto di lavoro subordinato. Il Tribunale valorizzava, ai fini della decisione, anche le denunce in data 11 giugno 1990, presentate dai lavoratori all'Ispettorato del Lavoro, con le quali veniva segnalata l'assoluta irregolarità del comportamento della ditta Ristorante Ambassador.
Non venivano, invece, ritenute attendibili le dichiarazioni successivamente sottoscritte dai lavoratori e prodotte in causa dagli opponenti. Tali dichiarazioni, "in madornale contraddizione" con le precedenti denunce, erano state, ad avviso dei giudici di appello, predisposte dagli appellati, e dimostravano la evidente tacitazione degli interessati, che avevano ritenuto di non costituirsi in causa.
Per la cassazione della sentenza di secondo grado ricorrono, formulando un unico motivo di annullamento, la s.n.c. Ristorante Ambassador di Marsotto Franco & C., in persona del legale rappresentante Franco Marsotto, nonché i soci illimitatamente responsabili Roberto Marsotto, Cesarino Marsotto e Nadia Faustini.
L'I.N.P.S. ha depositato procura, svolgendo le proprie difese all'udienza.

Motivi della decisione

Con l'unico motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 c.c., nonché omessa, insufficiente e, contraddittoria motivazione, i ricorrenti lamentano che il Tribunale non avrebbe vagliato tutti gli aspetti di fatto emersi nel processo e non avrebbe definito quali elementi conducessero all'individuazione del requisito della subordinazione.
Ricordato che incombeva all'I.N.P.S. l'onere di provare gli elementi posti a sostegno delle richieste contenute nell'ordinanza ingiunzione e nel decreto ingiuntivo, i ricorrenti deducono che il teste Montarini aveva riferito che erano i signori Ferrigno e Favazza a chiamare telefonicamente il Ristorante Ambassador per offrire i loro servizi, e che da un certo momento questi non si erano più fatti vivi; e che i testi Colombini e Montarini avevano ricordato che le prestazioni dei due ammontavano a quattro o cinque serate nell'arco di vari

mesi. Tali elementi dimostrano, ad avviso dei ricorrenti, la mancanza di un vincolo di subordinazione inteso come persistenza nel tempo dell'obbligo di mantenersi a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una attività preventivamente convenuta.
Il ristorante non poteva fare affidamento sui due lavoratori nell'organizzazione del proprio lavoro, atteso che erano questi che si facevano vivi di volta in volta.
Il giudice di appello non avrebbe valutato tali elementi, dimostrativi, ad avviso dei ricorrenti, dell'assenza del rapporto di lavoro subordinato.
Il Tribunale, poi, avrebbe contraddittoriamente affermato da un lato che il lavoro di cameriere è ben difficilmente configurabile come un rapporto improntato all'autonomia e, dall'altro, che l'attività di servizio ai tavoli può essere oggetto di lavoro autonomo purché sia svolto da una cooperativa.
Inoltre il giudice di appello avrebbe erroneamente valorizzato, ai fini della qualificazione del rapporto, le denunce presentate dai due lavoratori all'Ispettorato del Lavoro, senza considerare che le dichiarazioni rese dal cittadino ad un pubblico ufficiale non hanno affatto valore di prova; e non avrebbe considerato che i due camerieri, chiamati in causa, erano rimasti contumaci e non si erano neppure presentati per rendere il libero interrogatorio, sottoscrivendo, per altro, due dichiarazioni, prodotte in causa, di contenuto contrario a quello delle denunce all'Ispettorato.
Il ricorso è infondato.
Va esclusa, preliminarmente, la denunciata contraddittorietà della considerazione di carattere generale, espressa dai giudici di appello, secondo la quale il lavoro di cameriere ai tavoli, sia pure part-time, è difficilmente configurabile come autonomo, potendo invece la autonomia di tale attività essere ipotizzata nel caso di affidamento del servizio ai tavoli ad una cooperativa, come accade per particolari banchetti aventi un gran numero di convitati.
La considerazione non è affatto contraddittoria ed è, comunque, irrilevante nell'economia della decisione. La quale si fonda sulle circostanze, risultate - secondo i giudici di appello - dalle deposizioni testimoniali assunte (compresa quella più compiacente di Donatella Montarini, cognata di Franco Marsotto), che i signori Favazza e Ferrigno prestavano la loro attività come camerieri, espletanti servizi ai tavoli, nei fine settimana.
Tale attività è stata ritenuta dal Tribunale di carattere subordinato, anche alla luce delle denunce presentate dai lavoratori all'Ispettorato del Lavoro, mentre il loro comportamento successivo (mancata costituzione in giudizio, sottoscrizione di dichiarazioni totalmente contrastanti con le precedenti denunce, dichiarazioni presumibilmente predisposte dal titolare del Ristorante) deporrebbe per una evidente tacitazione degli interessati.

Avverso la decisione del Tribunale i ricorrenti si limitano, in sostanza, a negare che i signori Favazza e Ferrigno fossero dipendenti del Ristorante con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sottolineando che non sarebbe stato considerato da giudice di appello che erano i due lavoratori ad offrire i loro servizi, che gli stessi non si erano fatti più vivi (teste Montarini), che le loro prestazioni si erano ridotte a quattro o cinque serate in un arco di vari mesi (testi Colombini e Montarini).
Tali censure sono irrilevanti.
Sul piano generale e astratto, tipica del giudizio di legittimità, deve infatti rilevarsi che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore come cameriere ai tavoli di un ristorante, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il titolare del ristorante può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti.
I ricorrenti sembrano, infatti, ricollegare la subordinazione al permanere nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro.
Tale requisito inerisce a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o anche a rapporti a tempo determinato aventi una certa durata (normalmente di vari mesi). A fronte di tali rapporti possono, però, instaurarsi anche rapporti di lavoro subordinato che durano una sola giornata o anche parte di essa.
La stessa legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) prevede la possibilità di rapporti di lavoro subordinato di così breve durata (art. 23, comma 3).
Tali rapporti si caratterizzano non per la loro durata nel tempo, ma per le caratteristiche intrinseche di etero-organizzazione della prestazione, della messa a disposizione di altri delle proprie energie, del lavoro affidato in concreto.
Il fatto che sia il lavoratore ad offrire le proprie prestazioni come cameriere ai tavoli, saltuariamente o nei soli fine - settimana, con la possibilità del titolare del ristorante di accettare o meno la proposta, non vale ad escludere che - ove la proposta di lavoro sia accettata - nella giornata o parte di giornata in cui si svolge la prestazione il cameriere sia inserito nella struttura organizzativa della impresa e debba sottostare alle direttive del datore di lavoro, essendosi instaurato un breve rapporto di lavoro subordinato.
Le censure dei ricorrenti sono idonee al più ad escludere la sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato part-time di tipo verticale, ma non la sussistenza di tanti brevi apporti di lavoro subordinato per quante sono state le giornate nelle quali i lavoratori hanno prestato la loro attività di camerieri presso il ristorante.
Infondate sono anche le censure relative all'apprezzamento che il Tribunale ha fatto del comportamento dei lavoratori interessati (denunce all'Ispettorato del

Lavoro, mancata costituzione in giudizio, sottoscrizione successiva di dichiarazioni totalmente contrastanti con le prime, elementi ritenuti deponenti per la tacitazione delle loro pretese). All'interpretazione di tale comportamento i ricorrenti si limitano a contrapporre una loro diversa interpretazione, senza evidenziare quali siano i vizi della motivazione della sentenza impugnata sul punto.
Per tutto quanto esposta il ricorso va rigettato.
I ricorrenti vanno, in solido, condannati al pagamento delle spese di giudizio in favore dell'I.N.P.S.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna i ricorrenti, in solido, al rimborso delle spese in favore dell'Istituto resistente, spese che liquida in lire 10.000 oltre lire 2.000.000 (due milioni) per onorari.

**Cassazione, sentenza 2 aprile 2001, n. 4841**

*Nel caso di trasformazione in unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato di più contratti a termine succedutisi tra le stesse parti, per effetto dell'illegittimità dell'apposizione dei termini, o comunque dell'elusione delle disposizioni imperative della legge 18 aprile 1962 n. 230, non sussiste, per gli intervalli "non lavorati" tra l'uno e l'altro rapporto, il diritto del lavoratore alla retribuzione, al corrispondente rateo di tredicesima mensilità e al compenso per ferie non godute, mancando una deroga al principio generale secondo cui la maturazione di tali diritti presuppone la prestazione lavorativa, e considerato che la suddetta riunificazione in un solo rapporto, operando "ex post", non tocca la mancanza di un effettivo servizio negli spazi temporali tra contratti a tempo determinato. (Nella specie non era intervenuta costituzione in mora da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, né comunque egli aveva posto concretamente a disposizione della controparte le proprie energie lavorative).*

Svolgimento del processo

Con ricorso del 28 febbraio 1996 al pretore di Milano, Giovanni Rosa esponeva di aver lavorato alle dipendenze della s.p.a. Ciga Hotels Italia dal gennaio 1991 all'ottobre 1995 con la formale qualifica di "lavoratore extra", ossia assunto per l'esecuzione di speciali servizi di durata limitata (servizio per banchetti, convegni o manifestazioni analoghe) ai sensi dell'art. 23 della legge 29 febbraio 1987 n. 56, ma in realtà venendo assegnato per più lunghi e frequenti periodi ad attività diverse e in particolare al servizio alle camere. Egli chiedeva perciò accertarsi la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi

dell'art. 2 della legge 18 aprile 1962 n. 230, la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e, per quanto qui ancora interessa, al pagamento delle differenze retributive.
Costituitasi la convenuta, con decisione del 9 gennaio 1997 il pretore accoglieva la domanda ma il Tribunale con sentenza del successivo 31 ottobre, in parziale riforma, condannava la società a riammettere in servizio il Rosa, escludendo la ravvisabilità di un licenziamento illegittimo e sanzionabile ai sensi dell'art. 18 citato, e ravvisando l'unicità di un rapporto di lavoro giammai risolto, con il pagamento di tutte le retribuzioni, senza soluzione di continuità, a partire dal gennaio 1991.
Il Tribunale osservava che l'art. 23 della legge n. 56 del 1987 permetteva la costituzione di rapporti a tempo determinato solo per "speciali servizi" nel settore del turismo e per la durata non superiore ad un giorno, e che l'art. 1, secondo comma, della legge n. 230 del 1962 conteneva anch'esso la previsione del termine apponibile alla durata del rapporto (lett. b) quando l'assunzione avesse luogo "per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione".
Nel caso di specie la prova testimoniale aveva dimostrato come tali previsioni non si fossero avverate e come, in particolare, il Rosa non fosse stato assegnato soltanto ai suddetti servizi speciali ma anche al servizio nelle Camere. Doveva perciò ravvisarsi un unico rapporto a tempo indeterminato, iniziato fin dal gennaio 1991 e tutt'ora in corso, senza che avesse alcuna efficacia l'allontanamento dal posto di lavoro, verificatosi nell'ottobre 1995.
Nell'arco temporale compreso tra il 1991 ed il 1995 vi erano stati bensì intervalli in cui il lavoratore non aveva reso le proprie prestazioni, ma essi erano stati "di estrema brevità", onde non potevano ravvisarsi interruzioni del rapporto concordate tra datore di lavoro e prestatore di lavoro e sospensione dell'obbligo di retribuire.
Contro questa sentenza ricorre per cassazione la s.p.a. Ciga Hotels Italia. L'intimato Rosa non si è costituito. Memoria della ricorrente.

Motivi della decisione

Col primo motivo la ricorrente lamenta la violazione dell'art. 1, primo comma, della legge 18 aprile 1962 n. 230 e dell'art. 23, terzo comma, della legge 28 febbraio 1987 n. 56, osservando che nel caso di specie erano presenti tutti gli elementi della fattispecie ivi previste e giustificative della costituzione di contratti di lavoro a tempo determinato. Si era, in particolare, verificata la necessità, per l'impresa alberghiera, di utilizzare "personale extra o di rinforzo per banchetti" o per analoghe necessità. L'utilizzazione era avvenuta per brevi

periodi, interrotti da lunghi intervalli, con la conseguente necessità di ravvisare una pluralità di rapporti a tempo determinato e non - come fece il Tribunale nella sentenza qui impugnata - un solo rapporto a tempo indeterminato, mentre l'attività di servizio nelle camere degli alberghi appartenenti all'impresa era stata del tutto marginale. Ciò premesso, la ricorrente imputa al Tribunale di "avere irragionevolmente omesso di compiere una operazione comparativa tra le mansioni ordinariamente svolte [dal lavoratore] e quelle che talora avrebbe potuto svolgere in ragione di esigenze quotidiane di natura contingente, mancando non soltanto di rilevare la prevalenza delle prime rispetto alle altre, ma soprattutto la causa propria dell'assunzione". La ricorrente insiste sulla "prevalenza" delle mansioni di cameriere per banchetti e sulla assenza di volontà dell'imprenditore di eludere le leggi sul lavoro a termine.
Il motivo non è fondato.
La stessa ricorrente riporta la disposizione dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987, secondo cui "nei settori del turismo e dei pubblici servizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dall'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo".
Quanto all'art. 1, secondo comma, lett. b, della legge n. 230 del 1962, esso permette l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro soltanto per la sostituzione di lavoratori assenti, sempreché nel contratto sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.
Nel caso in esame il Tribunale, sulla base dell'istruttoria esperita ed in particolare della prova testimoniale, ha escluso che i detti requisiti del contratto a tempo determinato potessero riscontrarsi ed ha rilevato come alle prestazioni di cameriere nei banchetti si fossero aggiunte quelle di servizio nelle camere, ciò che induceva ad identificare un contenuto ed una durata del rapporto diversi da quelli dichiarati in sede contrattuale.
Nessuna violazione delle invocate disposizioni di legge è presente in tale motivazione: in particolare, legittima è stata la mancanza di una verifica delle mansioni prevalenti, una volta constatata la concreta assenza degli elementi di fatto richiesti dalle stesse disposizioni.
Quanto alla rilevanza della volontà dichiarata dalle parti in sede di conclusione del contratto e della causa negoziale ivi risultante, più volte questa Corte ha affermato che, voluto dalle parti un certo regolamento contrattuale, qualora durante lo svolgimento del rapporto esse mostrino attraverso fatti concludenti di aver mutato intenzione e di esser passate ad altro assetto d'interessi, l'art. 1362 cod. civ., che prescrive di interpretare il contratto anche con riferimento

alla fase esecutiva, impone di qualificare il rapporto in base alle prestazioni effettivamente rese ed al concreto atteggiamento delle parti, idoneo a togliere rilevanza alle intenzioni originarie ("ex multis", Sez. Un., 13 febbraio 1999 n. 61, Sez. Lav., 10 aprile 2000 n. 4533).
A questo principio si è attenuto il Tribunale, che perciò non merita la censura della ricorrente.
Col secondo motivo la medesima deduce l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine alla spettanza, affermata nella sentenza qui impugnata, delle retribuzioni per i periodi in cui il lavoratore non rese le sue prestazioni. Anche a voler ammettere la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, osserva la ricorrente, non potevano i giudici di merito ritenere il diritto del lavoratore ad essere retribuito in periodi che avrebbero dovuto essere considerati come di "sospensione concordata" del rapporto, ossia di temporanea assenza d'effetti.
Questo motivo è fondato.
Già con sentenza 5 marzo 1991 n. 2334 le Sezioni unite di questa Corte affermarono che, dichiarata dal giudice di merito la nullità di successivi contratti di lavoro a termine e la loro unificazione di un unico rapporto a tempo indeterminato, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per gli intervalli in cui non ha reso la prestazione. Ed il principio è stato ripetuto da Sez. Lav., 7 febbraio 1996 n. 976, con precisazioni che qui non rilevano, e 4 ottobre 1996 n. 8695.
A questo esatto principio non si è uniformata la sentenza qui impugnata, la quale ha ritenuto che il lavoratore dovesse essere retribuito nei detti periodi a causa della loro "estrema brevità". La motivazione è lacunosa sia per la genericità di quest'espressione (non dice il Tribunale che cosa debba intendersi per estrema brevità) sia perché il collegio di merito omette di indicare il titolo in base al quale un lavoro non svolto debba essere retribuito. Nella citata sentenza le Sezioni unite precisano doversi ritenere come eccezionali e tassativi i casi (ad es. gli artt. 2018, 2109, 2110 cod. civ.) di obbligo di retribuire malgrado l'assenza di controprestazione lavorativa.
La sentenza impugnata deve perciò essere cassata sul punto e la causa dev'essere rinviata alla Corte d'Appello di Milano, che distinguerà i periodi di effettivo funzionamento del rapporto di lavoro da quelli di sospensione, attenendosi al principio qui sopra enunciato e provvedendo anche in ordine alle spese processuali.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso e rigetta il primo; cassa in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Milano anche per le spese.

**Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837**

*Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi l'assunzione diretta di manodopera per prestazioni di durata non superiore ad un giorno è ammessa, ex art. 23 legge n. 56 del 1987, per l'esecuzione di speciali servizi che, pur prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno e con particolare frequenza specie in aziende di grandi dimensioni, siano tuttavia non quotidiani ne' di caratteristiche sempre uguali, sì da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari; in tali casi, poi, anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore siano reiterate nel tempo, deve escludersi la configurabilità di un rapporto a tempo indeterminato allorché nell'intervallo fra le singole e saltuarie prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore ma anzi, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare.*

Svolgimento del processo

Con ricorso del 19 ottobre 1994 al Pretore di Roma, Rosina Riccioni esponeva di aver lavorato dal 1° ottobre 1989 alle dipendenze della s.r.l. Hilton italiana presso l'albergo "Cavalieri Hilton" di Roma, con le mansioni di addetta alla cura e pulizia dei piatti e delle stoviglie nonché al riordino e pulizia della cucina, attenendosi ad orari stabiliti ogni settimana dalla società. In data 20 gennaio 1992 ella era stata licenziata verbalmente e senza giustificato motivo, onde chiedeva che la datrice di lavoro fosse condannata a reintegrarla ed a risarcirle il danno nella misura delle mensilità di retribuzione non percepite.
La convenuta si costituiva e negava essere stato stipulato un contratto di lavoro subordinato, giacché la Riccioni era stata assunta più volte per l'esecuzione di servizi di durata non superiore ad un giorno, ai sensi dell'art. 23, comma 3, l. 28 febbraio 1987 n. 56: non si era trattato dunque di licenziamento ma di manifestazione della volontà di non dar luogo a nuove assunzioni.
Il Pretore accoglieva la domanda con decisione del 14 febbraio 1996, riformata però con sentenza 17 aprile 1998 dal Tribunale, il quale escludeva la ravvisabilità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e riportava la concreta fattispecie alla previsione dell'art. 23, comma 3, l. cit.
La facoltà, per gli imprenditori del settore del turismo, di assumere direttamente manodopera per speciali servizi e per la durata non superiore ad un giorno era stata prevista, come osservava il Tribunale, non soltanto dalla

detta disposizione di legge ma anche dai contratti collettivi nazionali per i dipendenti delle aziende turistiche stipulati il 16 febbraio 1987 (art. 82) ed il 30 maggio 1991 (art. 61) e in accordi aziendali del 1983 e del 1988.
Tali previsioni si riferivano a prestazioni da rendere senza continuità, ma non necessariamente imprevedibili o eccezionali, e corrispondevano alla necessità, per il datore di lavoro, di apprestare e servire banchetti per evenienze, quali matrimoni, anniversari, prime comunioni, ecc., anche abitualmente ricorrenti. L'inesistenza di uno stabile rapporto di lavoro era dimostrata nel caso di specie dalla variabilità delle chiamate a seconda dei mesi dell'anno e dall'assenza di un obbligo a tenersi a disposizione, gravante sul lavoratore, il quale ben poteva rifiutarsi di accettare la chiamata. Trattavasi, in conclusione, di una pluralità di rapporti di durata limitata, con la conseguente impossibilità di ravvisare un (illegittimo) licenziamento.
Contro questa sentenza ricorre per cassazione la Riccioni. Resiste con controricorso la s.r.l. Hilton italiana. Memorie utrinque. Brevi osservazioni scritte della ricorrente sulle conclusioni del pubblico ministero.

Motivi della decisione

Col primo motivo la ricorrente lamenta la violazione degli artt. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, 11 preleggi, 1326, 1362, 1363, 1366 cod. civ., nonché vizi di motivazione. Essa osserva che l'art. 23 cit. consente bensì l'assunzione giornaliera di lavoratori del turismo per "speciali servizi", ma rinvia alla contrattazione collettiva per l'individuazione di tali servizi, con la conseguente inoperatività della disposizione di legge, in difetto dell'integrazione affidata al contratto collettivo. Nel caso di specie - osserva la ricorrente - l'entrata in vigore dell'art. 23 cit. non fu seguita, fino all'assunzione della lavoratrice attualmente controricorrente, da alcuna integrazione ad opera della contrattazione collettiva. Infatti gli accordi aziendali del 1988 e del 1983 contenevano solo generici propositi di futura disciplina delle prestazioni lavorative "extra"; il contratto collettivo per le aziende alberghiere del 16 febbraio 1987, poi, prevedeva bensì la retribuzione per il personale "extra e di rinforzo assunto negli alberghi e nei pubblici esercizi per banchetti o per speciali servizi", ma non integrava l'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, sia perché anteriore ad esso sia per la genericità del suo contenuto.
In conclusione, ad avviso della ricorrente l'assunzione di una lavoratrice nel periodo in cui non poteva operare la legge autorizzativa della costituzione di rapporti a tempo determinato comportava, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale nella sentenza impugnata, che il rapporto dovesse considerarsi come a tempo indeterminato.

Inoltre l'avere il collegio d'appello attribuito al contratto ed agli accordi suddetti una funzione integrativa della legge n. 56 del 1987 corrisponderebbe a violazione delle regole di ermeneutica negoziale contenute negli artt. 1362, 1367, 1366 cod. civ.
Col terzo motivo la ricorrente lamenta ancora la violazione dell'art. 23 cit. e degli artt. 11 e 12 preleggi, 1326, 1362, 1363, 1366 cod. civ., affermando che l'assunzione giornaliera è in ogni caso permessa dall'art. 23 per evenienze straordinarie e non per quelle rientranti nella normale attività delle imprese alberghiere, quali l'apprestamento ed il servizio per banchetti.
Col quarto motivo la ricorrente svolge sostanzialmente la medesima censura sotto il profilo del vizio di motivazione, con riferimento a deposizioni testimoniali da cui risultava la non eccezionalità, ma anzi l'assoluta normalità e l'anticipata programmazione, dei servizi per banchetti in uno dei più grandi alberghi di Roma e perciò l'impossibilità di considerare quei servizi come "speciali" ai sensi dell'art. 23 cit.
I tre motivi, da esaminare insieme perché connessi, non sono fondati.
L'art. 23 l. n. 56 del 1987, contenente norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, stabilisce nel terzo comma:
"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 ad un giorno, 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 all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo".
La conclusione di contratti di lavoro subordinato di durata non superiore ad un giorno è dunque permessa per l'"esecuzione di speciali servizi" nel settore del turismo e dei pubblici servizi ossia, nella massima parte dei casi, negli alberghi e ristoranti. L'indicazione degli speciali servizi è affidata dal legislatore alla contrattazione collettiva.
È poi affermazione costante di questa Corte che il rapporto stipulato a tempo (nel caso qui in esame: un giorno) si converte in rapporto a tempo indeterminato quando manchino i requisiti fissati dalla legge per l'apposizione del termine (da ult. Cass. 21 luglio 2000 n. 9617).
Nel caso di specie la lavoratrice venne assunta dopo l'entrata in vigore della legge n. 56 del 1987. Ella stessa riconosce nel ricorso per cassazione (pag. 12) che all'epoca della sua assunzione vigeva un contratto collettivo, del 16 febbraio 1987 (art. 82) che disponeva circa la retribuzione spettante a "personale extra e di rinforzo assunto negli alberghi e nei pubblici esercizi per banchetti o per speciali servizi".
Nel citato art. 23 il legislatore non esclude che l'indicazione degli speciali servizi, giustificativi delle assunzioni giornaliere, sia già contenuta in contratti

collettivi anteriori all'entrata in vigore della stessa legge. Spetta al giudice di merito di interpretare quei contratti collettivi e di ravvisarvi una previsione di prestazioni lavorative necessarie alle imprese ma non tutti i giorni e non sempre con le stesse caratteristiche. Né incorre in alcuna violazione delle norme codicistiche sull'interpretazione dei contratti il giudice di merito che, entrata in vigore la legge n. 56 del 1987, ritiene legittima la stipulazione di contratti individuali di lavoro giornalieri in un'impresa alberghiera per servizi di banchetti, già previsti in un contratto collettivo stipulato pochi giorni prima, e di conseguenza esclude che quei contratti di lavoro individuali diano luogo a rapporti a tempo indeterminato.

Specialità dei servizi, richiesta nell'art. 23, non significa imprevedibilità: è ben possibile che, specialmente in certi periodi dell'anno, l'imprenditore alberghiero, in un'azienda di grandi dimensioni e in una città popolosa, preveda un certo numero di servizi speciali sulla base dell'esperienza e con un calcolo di probabilità, ma ciò non esclude che quei servizi richiedano un personale non necessario tutti i giorni per gli ordinari servizi dell'albergo; escludere la legittimità di speciali e temporanei rapporti di lavoro per queste evenienze significa imporre inutili costi di gestione alle imprese oppure indurle a far fronte a quelle speciali necessità aggravando il lavoro del personale in organico e contemporaneamente privando dell'occupazione gli aspiranti al lavoro temporaneo.

Ancora, il sistema normativo permette la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato caratterizzati da prestazioni saltuarie, purché negli intervalli di inattività il lavoratore si tenga a disposizione del datore, ciò che non si verifica quando, in caso di chiamata, il primo possa rifiutare la prestazione, ossia quando ogni prestazione presupponga una rinnovata espressione della volontà di contrarre. E quest'ultima ipotesi è stata verificata nel caso di specie dai giudici di merito, che in tal senso ed incensurabilmente hanno valutato la prova testimoniale.

In conclusione si deve affermare che l'art. 23 l. n. 56 del 1987, che nei settori del turismo e dei pubblici esercizi ammette l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, si riferisce a servizi non necessariamente eccezionali ed imprevedibili ma anche prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno e con particolare frequenza specie in aziende di grandi dimensioni site nelle città maggiori, e tuttavia non quotidiani né di caratteristiche sempre eguali (come ad esempio i banchetti consueti in certe evenienze o ricorrenze), sì da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari.

Si deve, ancora, escludere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quando nell'intervallo tra le singole e saltuarie prestazioni il

lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore ma anzi, chiamato per la singola prestazione, abbia la facoltà di rifiutare; in questi casi, infatti, manca lo stabile inserimento nell'organizzazione della impresa (Cass. 5 marzo 1983 n. 1660, 14 febbraio 1985 n. 1287, 13 febbraio 1990 n. 1037).
Le sentenze di questa Corte, citate dalla ricorrente nella voluminosa memoria, nulla dimostrano a suo favore giacché riguardano casi in cui l'assunzione del lavoratore a tempo determinato era stata seguita da una protrazione del rapporto oltre il termine di scadenza e in alcuni casi anche per mansioni diverse da quelle originariamente concordate. Estranea alla presente fattispecie, ed anzi neppure prospettata dalla ricorrente, è l'ipotesi di simulazione del contratto asseritamente finalizzato a speciali servizi di durata limitata e la correlativa dissimulazione di un rapporto di lavoro continuo e duraturo.
Col secondo motivo la ricorrente denunzia la violazione del più volte citato art. 23 e degli artt. 2697 cod. civ., 115 cod. proc. civ., 2 l. n. 230 del 1962 nonché vizi di motivazione, osservando che nel caso di specie mancò la prova della comunicazione delle singole assunzioni al lavoro all'ufficio di collocamento, richiesta dal terzo comma dell'art. 23 per la validità delle assunzioni giornaliere.
Il motivo è inammissibile perché inteso a sottoporre alla Corte di legittimità una nuova questione di fatto. Essendo risultata vincitrice in primo grado, l'attuale ricorrente si costituì in appello senza chiedere l'accertamento del detto requisito, che pertanto restò escluso dal thema probandum e venne presupposto dal collegio d'appello in modo incensurabile in questa sede.
Rigettato il ricorso, le spese possono essere compensate per la novità del caso specifico.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.

**Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468**

*Con riferimento alle assunzioni di un giorno per l'esecuzione di speciali servizi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, nella disciplina dettata dall'articolo 23 legge 28 febbraio 1987 n. 56 (per rapporti lavorativi anteriori all'entrata in vigore della nuova disciplina ex articolo 10 decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368), il contratto di lavoro deve ritenersi legittimo allorché abbia come sua causa lo svolgimento dello speciale servizio, della durata normativamente fissata, previsto dalla contrattazione collettiva ("meeting", convegni, fiere ed eventi similari), pure se lo stesso servizio sia inserito in una programmazione aziendale; ai fini di tale legittimità non è necessaria la prova dell'inesistenza di un obbligo di disponibilità del lavoratore nell'intervallo fra singoli contratti giornalieri (ovvero la prova di rifiuti che il lavoratore abbia opposto a*

*singole offerte di assunzione giornaliera), a meno che non sia dedotta in giudizio la sussistenza di un unico contratto di lavoro a tempo indeterminato dissimulato da singole assunzioni.*

## Svolgimento del processo

Con ricorso al Pretore di Roma in funzione di giudice del Lavoro, Giuseppe Di Lullo, sostenendo di avere lavorato con mansioni di facchino addetto alla portineria presso l'albergo Hilton Italiana S.r.l. dal gennaio 1994 al settembre 1995, attraverso una pluralità di assunzioni a termine (previste dalla contrattazione collettiva del settore), chiese che, accertata la nullità dei termini apposti ai singoli contratti, per l'assenza delle condizioni che li legittimavano, si dichiarasse l'esistenza d'un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato con mansioni di sesto livello e l'illegittimità dei licenziamenti verbali man mano intervenuti, si ordinasse l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro, e si condannasse la società al pagamento delle differenze retributive.
A seguito di prova testimoniale, il Pretore respinse la domanda. Avverso la predetta sentenza il Di Lullo propose appello, lamentando l'erroneità della decisione, nella parte in cui il Pretore aveva respinto la domanda in quanto aveva ritenuto che "l'inerzia del lavoratore protrattasi per quasi un anno, senza che fosse intervenuta una qualunque iniziativa lesa alla ricostituzione del rapporto, letta alla luce di altre circostanze (il ricorrente già in passato aveva più volte rifiutato le offerte di lavoro), dimostrava il suo concreto disinteresse, ed era espressione d'un mutuo consenso alla risoluzione del rapporto".
Con sentenza del 29 maggio 2000 la Corte d'Appello di Roma respinse l'appello.
La sentenza afferma preliminarmente che l'inammissibilità dell'appello per il giudicato, formatesi a seguito della mancata censura di alcune ragioni (in particolare, il giudicato avente per oggetto il mutuo consenso delle parti alla risoluzione del rapporto), è ipotizzabile solo ove la ragione sia autonomamente sufficiente a sorreggere la decisione. E tuttavia, nel caso in esame le ragioni per le quali era stato eccepito il giudicato non erano autonome, bensì ulteriori argomentazioni poste a base della decisione stessa.
Nel merito, la stessa sentenza osserva che la stipulabilità dei contratti a termine è stata oggetto di adeguamento legislativo alla realtà socio-economica, con molteplici disposizioni, e, in particolare, con l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, la cui ragione è l'agevolazione del mercato del lavoro. E questa disposizione attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di definire nuove ipotesi di legittima apposizione del termine, diverse e più ampie nei confronti di quelle previste dalla legge. La definizione è stata poi effettuata con l'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 dicembre 1994, ove si esige solo che il servizio "speciale" inerisca a banchetti o ad altre esigenze, per le

quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali incontri, convegni, fiere, congressi, manifestazioni.
Esaminando il caso in controversia, la Corte d'Appello afferma che il Di Lullo era utilizzato dalla società come extra, per speciali servizi giornalieri, senza ritmi fissi prestabiliti, con libertà di rispondere o meno alla chiamata (che spesso aveva rifiutato), ed era retribuito in proporzione alla durata oraria dei servizi prestati; inoltre egli non aveva l'obbligo della disponibilità e non era emerso alcun elemento idoneo a provare che egli fosse inserito nella turnazione aziendale dei dipendenti. I rapporti instaurati fra il Di Lullo e la società, per la specialità del servizio e la durata giornaliera della prestazione, erano pertanto inquadrabili nel modulo previsto dall'art. 23, terzo comma della legge 28 febbraio 1987 n. 56 e dalle norme collettive ivi richiamate.
Per la cassazione di questa sentenza ricorre Giuseppe Di Lullo, percorrendo le linee di 5 motivi, coltivati con memoria; l'Hilton Italiana S.p.a. resiste con controricorso ed a sua volta propone ricorso incidentale condizionato, coltivato con memoria.

Motivi della decisione

1) Con il primo motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., n. 3 e 5 violazione e falsa applicazione dell'art. 12 delle preleggi nell'interpretazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 nonché carente e contraddittoria motivazione, il ricorrente sostiene che, dopo la legge 18 aprile 1962 n. 230, "nessuna delle leggi successive assegna al datore di lavoro la facoltà meramente arbitraria di stipulare contratti a termine in ogni occasione che egli ritenga opportuna". Le leggi successive devono essere lette nel quadro della legge generale, che ne è "madre", e di cui sono modificazioni.
In questo quadro, la legge 28 febbraio 1987 n. 56 e la successiva normativa collettiva prevedono due condizioni "concorrenti", che conferiscono legittimità al contratto "extra":
a) la specialità dell'occasione (poi precisata dall'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 dicembre 1994: banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi);
b) l'impossibilità di dare all'occasione speciale una concreta risposta organizzativa con il normale organico.
Con il secondo motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., n. 3 violazione e falsa applicazione degli artt. 1 e 3 della legge 18 aprile 1962 n. 230 e dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966 n. 604 nonché carente e contraddittoria motivazione, il ricorrente sostiene che, poiché il contratto extra è una species del contratto a termine, e poiché il datore ha l'onere di giustificare la risoluzione del pur breve rapporto di durata giornaliera, è il datore che ha l'onere della prova delle

condizioni che legittimano il contratto extra. Acriticamente accettando la tesi difensiva della società, la Corte d'Appello di Roma "finisce con l'addossare al lavoratore l'onere di provare l'illegittimità" dei singoli contratti.
Con il terzo motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., n. 3 e 5 violazione e falsa applicazione dell'art. 416 cod. proc. civ. nonché carente e contraddittoria motivazione, il ricorrente sostiene che, producendo i prospetti delle presenze mensili e delle liste degli extra e segnalando l'abnorme utilizzo di questi particolari contratti, egli "aveva dedotto che l'arrivo dei gruppi era preventivamente programmato nel corso dell'anno, e che la società utilizzava personale extra per attendere all'ordinario svolgimento della propria attività". E la società, limitandosi a contestare in modo generico i dati, non aveva provato che "le chiamate dei lavoratori extra avvenivano per specifiche manifestazioni speciali ed ancor meno che alle stesse non poteva essere sopperito con il normale organico", ed ancor meno che il Di Lullo fosse adibito alle predette manifestazioni.
Con il quarto motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., n. 3 e 5 violazione e falsa applicazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 nonché carente e contraddittoria motivazione, il ricorrente sostiene che i servizi speciali in esame, ben distinti dai servizi "definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario ed occasionale" (come previsti dall'art. 1, secondo comma, lettera "c" della legge 18 aprile 1962 n. 230), rientrano nella normale attività d'un albergo di grandi dimensioni; e tuttavia per essere giustificati devono essere speciali in quanto contrapposti ai servizi ordinari.
E nella sentenza impugnata, pur precisandosi che i servizi speciali ineriscono ad esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, "manca del tutto ogni riferimento concreto a fatti e deduzioni che dimostrino le dimensioni del normale organico, la specialità del servizio e l'impossibilità di sopperire con il normale organico".
Ciò che legittima il contratto extra, aggiunge il ricorrente, non è solo l'esigenza del servizio speciale e la relativa coincidenza temporale con il servizio stesso, bensì l'esigenza di adibire il lavoratore allo specifico servizio speciale; e tuttavia la società non solo non aveva provato l'impossibilità di sopperire all'esigenza del servizio con il normale organico, bensì non aveva provato di aver adibito il Di Lullo allo stesso servizio speciale. La disciplina del contratto extra, pur avendo la funzione di "facilitare il mercato del lavoro", è diretta anche a combattere l'abuso dello strumento ed "evitare che si trasformi in un mezzo di elusione costante e programmata della normativa generale"; la necessità di colpire le elusioni esige il rigore di questa prova, sottolineato anche dalla giurisprudenza di legittimità.
Con il quinto motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., n. 3 e 5 violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 - 1371 cod. civ. nell'interpretazione dell'art. 57 del

contratto collettivo nazionale di lavoro 17 dicembre 1994 del settore nonché carente e contraddittoria motivazione, il ricorrente sostiene che in base a questa nonna contrattuale, interpretata nel suo contenuto letterale e secondo la comune intenzione delle parti, i servizi speciali sono legittimati da esigenze alle quali non sia possibile sopperire con il normale organico.

E tuttavia la sentenza "giunge alla conclusione che tutte quelle indicate dalla società, per il solo fatto di essere enunciate, siano esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico". Conclusione che dà per attuato un processo normativo che esigerebbe profonde modifiche, anche costituzionali; di ciò è riscontro anche il fatto che solo la successiva contrattazione collettiva integrativa territoriale del 31 dicembre 2000 ha ampliato le ipotesi dei contratti extra, consentendoli anche per rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante dell'attività o per sostituzioni di personale in organico per malattie brevi".

Con il ricorso incidentale condizionato, l'Hilton Italiana S.p.a., rilevando che le affermazioni del Pretore, relative alla consensuale risoluzione del rapporto per i reiterati rifiuti delle offerte fatte dalla società al lavoratore e per la lunga inerzia di questi con mancata offerta di prestazione negli intervalli non lavorati, non impugnate con l'atto d'appello, costituivano giudicato, ha eccepito l'inammissibilità del ricorso principale.

2) Essendo oggettivamente e soggettivamente connessi, i ricorsi devono essere riuniti.

3) Al fondo dei motivi proposti con il ricorso principale è la risonanza di un'unica ragione, intorno alla quale ruotano tutte le argomentazioni: il contratto per servizi speciali esige che il datore di lavoro provi non solo la specialità del servizio, in occasione del quale è stipulato il contratto, bensì che il lavoratore sia adibito al servizio stesso e che a questo non sia possibile sopperire con il normale organico.

I motivi, che per la loro interconnessione devono essere congiuntamente esaminati, sono infondati.

4) La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, contenuta nella legge 18 aprile 1962 n. 230 (che consente l'apposizione del termine soltanto in alcune ipotesi determinate: artt. 1, 4, 6), ha avuto, oltre che espressa integrazione (D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525; art. 11 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, per la sostituzione di lavoratrici madri; art. 8-bis del D.L. 29 gennaio 1983 n. 17, convertito nella legge n. 25 marzo 1983 n. 79), significative modifiche, per regolare situazioni particolari ove il termine aveva obiettiva giustificazione.

Fra queste, assumeva particolare significato, per l'estensione oggettiva e per la qualificazione soggettiva (con la legittimazione dei sindacati ad individuare, senza oggettivi limiti, ipotesi di contratti e numero di lavoratori), l'art. 23, primo

comma, della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (che consentiva l'apposizione d'un termine "nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali"); incisivo, è anche l'art. 8, secondo comma, della legge 23 luglio 1991 n. 223 (che ancora consente il termine nei contratti con i lavoratori in mobilità), in più limitato spazio si poneva la legge 25 marzo 1986 n. 84 (per l'assunzione di personale a termine nelle aziende di trasporto aereo ed esercenti servizi aeroportuali). Disciplinavano il settore in esame l'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 1977 n. 876, convertito nella legge 3 febbraio 1978 n. 18 (e relative proroghe, per legge 24 novembre 1978 n. 737 e legge 26 novembre 1979 n. 598, ove si consentiva "l'apposizione d'un termine alla durata del contratto, quando si verifica, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico"), e l'art. 23, terzo comma della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (ora in controversia).

Attraverso lo snodarsi di queste disposizioni si delinea, quale trend normativo, la progressiva apertura al termine contrattuale; tendenza che, nella materia in emme, trova la sua specificazione nelle singole norme collettive (fra le quali l'art. 57 del contratto nazionale 17 dicembre 1994; disciplina collettiva che assume ulteriore sviluppo nell'art, 21 del contratto integrativo del 31 dicembre 2000, con cui si consentono rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante dell'attività e sostituzione del personale in organico per malattie brevi, per tre giorni consecutivi).

La tendenza sbocca poi nel decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, che abroga espressamente la legge 18 aprile 1962 n. 230 (con le successive modificazioni), l'art. 8-bis della legge 25 marzo 1983 n. 79 e l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56.

Questo decreto legislativo, espressamente ridisciplinando la materia, consente in via generale "l'apposizione d'un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (la giustificazione del termine è delimitata con un parametro che richiama quello che, nell'ambito del potere datorile ex art. 41 Cost, consente - in più ristretto spazio, che non prevede ragioni di carattere "sostitutivo" - il trasferimento del lavoratore ex art. 2103 cod. civ., e quello che - in uno spazio maggiormente ristretto, che non prevede ragioni di carattere "organizzativo" - consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 legge 15 luglio 1966 n. 604.)

L'indicata tendenza, tuttavia, aveva (e tuttora conserva) il proprio limite (confermato anche da Corte Cost. 7 febbraio 2000 n. 41) nella Direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 70 (emessa in attuazione dell'Accordo quadro concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriali, ove si "considera che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la

forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati ed a migliorare il rendimento", si afferma la necessità che il termine abbia giustificazione in condizioni oggettive, e si fissano principi per evitare abusi derivanti dall'utilizzazione dei contratti a tempo determinato). E questo limite, espressamente richiamato dal "nomen" e dal preambolo, è recepito nel fondamento stesso del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368: poiché per il contratto a termine è necessario un atto scritto e motivato (art. 1 secondo comma; ovvero, per brevi rapporti ex art. 1, quarto comma, la necessaria prova delle relative ragioni) ed illegittime proroghe vanificano il termine stesso (art. 5, secondo, terzo e quarto comma), il termine costituisce deroga d'un generale sottinteso principio: il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, non è a termine.

5) In questo sviluppo storico si inserisce la disposizione in esame (art. 23, terzo comma della legge 28 febbraio 1987 n. 56), per cui "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 ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali".

È da osservare che la nuova normativa non solo non ha effetto retroattivo, bensì con l'art. 11 prevede una limitata ultra - attività della pregressa disciplina: la protrazione, dopo il proprio ingresso, dell'efficacia delle clausole dei contratti collettivi stipulati (come quello in esame) ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, nonché dei contratti individuali di lavoro (come quello in controversia); d'altro canto, la nuova normativa, pur abrogando, nel settore in controversia, l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, ne ha testualmente rinnovato il terzo comma con una disposizione (art. 10, terzo comma) che modifica solo la durata del contratto (elevata a tre giorni) ed il termine per la relativa comunicazione (elevato a cinque giorni), poi sottraendo lo stesso rapporto al proprio campo di applicazione.

Come è stato osservato (Cass. 5 ottobre 1998 n. 9892), l'art. 23, terzo comma, della legge 28 febbraio 1987 n. 56 è diretto a facilitare particolari esigenze organizzative dell'azienda, e, simmetricamente, ad evitare abusi da parte del datore.

Questa disposizione, e l'art. 10, terzo comma del nuovo decreto legislativo che la riproduce, si limitano ad indicare la generica ipotesi che consente la stipulazione del contratto: l'esecuzione di "speciali servizi". Il concetto di "specialità" quivi indicato non ha una natura negativa (assenza del carattere generale, connesso alla generale funzione dell'azienda ed all'ordinaria natura, dei relativi sevizi), né oggettiva (la disposizione non indica quali sono i caratteri oggettivi del servizio speciale), bensì relativa, in quanto il servizio è definito attraverso la normativa collettiva. In tal modo, il servizio è speciale solo in quanto appartiene ad una particolare "specie": la specie "determinata" dalla

normativa collettiva (conduce a questa interpretazione anche la particolare collocazione dell'aggettivo "speciali", il quale precede, non segue, il sostantivo "servizi").
Poiché il servizio speciale non è caratterizzato da imprevedibilità, né da straordinarietà, né da eccezionalità bensì solo dalla sua definizione attraverso la norma collettiva, è ipotizzabile anche la sua legittima preventiva programmazione da parte dell'azienda.
In base a questa premessa, si condivide quanto affermato da questa Corte (Cass. 8 novembre 2001 n. 13877).
La disposizione legislativa in esame è costituita da un modulo: uno spazio generico, che trova specificazione in un elemento esterno: una disposizione collettiva (come in altre ipotesi, il legislatore ritiene che la volontà collettiva, poiché è più vicina alla situazione da disciplinare ed è formata con adeguate garanzie, sia più idonea ad individuare la disciplina da applicare; strumento, questo, che consente non solo l'indiretto ed agevolato ingresso delle esigenze dei singoli nel modulo normativo, bensì, attraverso un permanente rinvio, il costante adeguamento del modulo al loro mutare nel tempo).
Attraverso questo modulo, la legge non solo non specifica la natura ed i caratteri del servizio, bensì non fissa neanche le linee generali del concetto di servizio: si limita a delegare alla norma collettiva l'integrale definizione del servizio stesso: in tal modo, la definizione legislativa del servizio è formulata "per relationem", attraverso un'esterna disciplina (cui la disposizione rinvia).
6) Nella situazione in controversia, la disposizione che integra la norma di legge è l'art. 57 del C.C.N.L. 17 dicembre 1994, ove si prevede l'assunzione determinata da "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie non prevedibili di gruppi, nonché eventi similari".
Queste esigenze, che, come definite dalla disposizione collettiva, conferiscono carattere "speciale" al servizio, costituiscono il presupposto del contatto in esame.
È poi necessario che il servizio abbia una durata non superiore ad un giorno. Poiché la durata inerisce allo stesso servizio (e non al contratto), la disciplina in esame non consente la stipulazione del contratto di durata giornaliera per l'esecuzione d'un servizio che ecceda la durata di un giorno.
È poi necessaria l'adibizione del lavoratore allo speciale servizio previsto dalla norma collettiva. Ed invero, il rapporto normativamente delineato non è mera coincidenza cronologica, né generica occasionalità fra situazione aziendale ed assunzione del lavoratore (per cui il lavoratore extra, in occasione dell'esigenza dello speciale servizio, potrebbe essere addetto a servizi diversi da questo, ed a questo potrebbero essere addetti, attraverso scorrimento di mansioni, lavoratori non extra): la disposizione delinea uno specifico rapporto causale fra

assunzione ed esecuzione del servizio. Il rapporto investe in tal modo lo stesso contratto di lavoro: è necessario che il servizio speciale sia la causa e l'esecuzione del contratto.
Nell'ambito di questa adibizione, non è sufficiente che al servizio speciale il lavoratore sia addetto in misura prevalente (nell'ambito d'un singolo contratto giornaliero, come nell'ambito d'una pluralità di contratti).
Irrilevante è (come la stessa difesa ricorrente riconosce: memoria, pagg. 5, 6) la frequenza e la ripetitività dei servizi speciali e delle stesse assunzioni giornaliere: i fatti assumerebbero rilievo solo ai fini della prova dell'esistenza d'un unico materiale rapporto di lavoro (solo formalmente coperto da contratti giornalieri), che è estraneo alla controversia.
È tuttavia da osservare che le "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico" (l'espressione, letteralmente rievocando la formula utilizzata dall'art. 1, primo comma, prima parte, del decreto-legge 3 dicembre 1977 n. 876, convertito in legge 3 febbraio 1978 n. 18, intende inserirsi nella logica di questa norma) non sono singole concrete contingenti esigenze in quanto eccedenti la singola concreta contingente dimensione dell'organico aziendale, bensì un tipo di esigenza che per la sua stessa natura determina un'eccedenza in relazione all'organico normalmente presente nel tipo di azienda: non è un parametro concreto, bensì astratto, costituito dal rapporto fra tipo di esigenze e tipo di azienda (a questa lettura conduce la stessa astratta esemplificazione contenuta nella disposizione).
Da ciò discende che ogni evento esemplificativamente indicato dalla disposizione, poiché rientra, per definizione, nello spazio normativo delle "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico", reca in sé stesso, per la sua stessa natura, l'esigenza del lavoro extra, che legittima il contratto giornaliero: poiché l'impossibilità, che la norma ipotizza, è immanente agli eventi indicati, non ne è necessaria la prova.
L'assunto del ricorrente, baricentro dell'impugnazione (ricorso, pagg. 8, 10, 14, 17, 20), per cui sarebbe necessaria la specifica prova che alle esigenze dei particolari servizi indicati dalla società non era possibile sopperire con il normale organico, è pertanto infondata. Non essendo necessario accertare specificamente l'impossibilità di sopperire con il normale organico alle esigenze (che avevano richiesto i singoli servizi), resta irrilevante anche il numero dei lavoratori presenti ed il numero dei lavoratori necessari nella singola manifestazione (numeri dei quali il ricorrente sostiene la necessità della prova: memoria, pag. 6). È peraltro da aggiungere che la valutazione del numero dei lavoratori necessari nella singola contingente manifestazione è elemento che, rientrando nella discrezionalità del datore, sfuggirebbe al controllo del giudicante.

Poiché il vincolo nascente dal contratto in esame è caratterizzato da un rapporto di durata limitata al giorno nel quale è prevista la prestazione, e poiché, ove non sia in discussione la dissimulazione d'un rapporto a tempo indeterminato, l'eventuale trasformazione dei singoli rapporti in un rapporto a tempo indeterminato sarebbe determinata solo dall'inesistenza delle condizioni necessarie ai singoli contratti giornalieri (per questa trasformazione, "ex plurimis", S.U. 19 ottobre 1993 n. 10343, Cass. 5 ottobre 1998 n. 9892, Cass. 29 marzo 2000 n. 3843, Cass. 2 aprile 2001 n. 4841), il comportamento del lavoratore nel periodo esterno alla durata del singolo contratto resta irrilevante: irrilevanti, pertanto, non solo l'assenza d'un obbligo di disponibilità fra un contratto ed il successivo (obbligo che, presupponendo l'esigenza d'un unico rapporto, di durata eccedente il giorno, è assente, per definizione, nel contratto giornaliero), bensì i singoli rifiuti che il lavoratore abbia opposto a singole offerte di contratti, nonché l'inerzia del lavoratore stesso nel richiedere nuovi contratti (fatti, che, pur escludendo l'esistenza d'un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non sarebbero peraltro idonei ad escludere che, nell'ambito di singoli periodi di lavoro, sussistano singoli rapporti di lavoro subordinato: per la possibilità che singole pur scarse e saltuarie prestazioni possano integrare, ognuna, singoli rapporti di lavoro subordinato, Cass. 10 luglio 1999 n. 7304).

Da ciò discende che anche le affermazioni al riguardo contenute nella sentenza in esame ("era libero di rispondere o meno alle chiamate... che ha spesso rifiutato": sentenza, pag. 6), affermazioni che sono risonanza della confermata motivazione data dal primo giudicante (come espressamente riferita dalla decisione ora impugnata; e che non restano tuttavia determinanti nella relativa logica), poiché sono conferenti solo all'esclusione d'un unitario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, restano irrilevanti.

Ed invero, nel caso in esame il ricorrente non ha dedotto in controversia l'esistenza d'un proprio obbligo di disponibilità, né, più in generale (per ogni altra ragione, come la simulazione), l'oggettiva materiale esistenza d'un unico rapporto, coperto solo formalmente con contratti giornalieri di lavoro (fatto che avrebbe peraltro richiesto specifica adeguata prova); la stessa abnormità del numero dei contratti giornalieri è stata eccepita solo come argomento di prova d'un vizio intrinseco ai singoli contratti giornalieri (l'insussistenza delle condizioni che li legittimavano).

È ancora da osservare che, essendo in controversia singoli rapporti giornalieri con la loro particolare causa contrattuale, l'irrilevanza dei predetti fatti (assenza d'un obbligo di permanente disponibilità, inerzia del lavoratore negli intervalli non lavorati, rifiuti a specifiche proposte contrattuali della società) rende irrilevante, mi quanto estranea al fatto dedotto in controversia, anche l'asserita consensuale risoluzione del rapporto (fondata su questi fatti, ritenuta dal primo

giudicante, rievocata e non espressamente rinnegata dalla sentenza d'appello, ed ancor ora, pur subordinatamente, ipotizzata dalla resistente).
Da ciò discende che, in applicazione dell'art. 384 c.p.c., n. 2, la motivazione della sentenza impugnata deve, nel senso precedentemente indicato, essere corretta.
Lo speciale servizio previsto dalla norma collettiva, la sua durata giornaliera, e l'adibizione del lavoratore alla relativa esecuzione, presupposti che legittimano l'apposizione del termine nel contratto, si riassumono nella causa contrattuale: il contratto di lavoro è stipulato per l'esecuzione dello speciale servizio giornaliero.
7) È pertanto da affermare che, nell'ambito dei rapporti ancora soggetti alla disciplina dell'art. 23, terzo comma della legge 28 febbraio 1987 n. 56, come di quelli ora disciplinati dall'art. 10, terzo comma del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, il contratto di lavoro è legittimo in quanto abbia come causa lo svolgimento dello speciale servizio, della durata normativamente fissata, previsto dalla disposizione collettiva ("meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie non prevedibili di gruppi, nonché eventi similari"); ai fini di questa legittimità, non esclusa da un'eventuale programmazione aziendale, non è necessaria la prova dell'inesistenza d'un obbligo di disponibilità del lavoratore nell'intervallo fra i singoli contratti giornalieri (obbligo tipico d'un contratto a tempo indeterminato), né la prova di rifiuti che il lavoratore abbia opposto a singole offerte dell'azienda, né la prova di un'inerzia del lavoratore stesso nel richiedere nuovi contratti.
L'esistenza di questa causa contrattuale (gli speciali servizi giornalieri previsti dalla norma collettiva e l'adibizione del lavoratore alla relativa esecuzione), quale presupposto che legittima l'apposizione del termine nel contratto, deve essere provata da colui che invoca il termine stesso: il datore di lavoro (Cass. 29 marzo 2000 n. 3843).
8) Nel caso in esame, il Tribunale, premettendo la nozione di speciale servizio, come configurata dall'art. 57 del C.C.N.L. 17 dicembre 1994, ha accertato, nel caso in controversia, la concreta esistenza di questi servizi, la loro durata giornaliera, e l'adibizione del Di Lullo alla relativa esecuzione. E l'accertamento è fondato su un elemento di carattere positivo ("il Di Lullo veniva utilizzato dalla società come extra, per tali servizi giornalieri") e su un elemento di carattere negativo ("non è emerso che egli fosse inserito nella normale turnazione dei dipendenti Hilton ai fini dello svolgimento dell'attività alberghiera di routine": sentenza).
9) Il ricorrente ha censurato questi fatti solo genericamente; e, in particolare, non ha contestato (in forma specifica ed autosufficiente) la concreta esistenza, in occasione dei singoli contratti giornalieri, delle manifestazioni previste per gli speciali servizi previsti dalla norma collettiva ("meeting, convegni, fiere,

congressi, manifestazioni, presenze straordinarie non prevedibili di gruppi, nonché eventi similari"), né la loro durata giornaliera. Ed ha lamentato, genericamente, che fosse provata solo una connessione cronologica ("concomitanza di date": ricorso, p. 14) fra le manifestazioni ed i contratti e non anche l'adibizione del Di Lullo alla relativa esecuzione.
Ed in particolare, pur attentamente riportando lunghi brani di deposizioni testimoniali, non ha specificato concretamente gli elementi da cui dedurre le ragioni della sostenuta carenza probatoria. D'altro canto, dagli stessi elementi testimoniali emerge, congiuntamente a dichiarazioni genericamente riferite a lavoratori extra, anche lo specifico fatto che il Di Lullo era chiamato solo per l'esecuzione di servizi speciali (ricorso, p. 5); e questa dichiarazione non risulta altrove negata.
10) Il ricorso principale deve essere respinto. Ed in questa decisione resta assorbita la stessa cognizione del ricorso incidentale e condizionato.
Le spese sono da compensare, per la novità della situazione dedotta in giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale; dichiara assorbito il ricorso incidentale; compensa le spese del giudizio di legittimità.

**Cassazione, sentenza 21 marzo 2006, n. 6245**

*Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi in cui, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987, è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per prestazioni di durata non superiore ad un giorno, deve ritenersi legittima la stipulazione di un contratto a termine soltanto quando lo speciale servizio previsto dalla norma collettiva attuativa del citato art. 23, la durata giornaliera del servizio stesso e l'adibizione del lavoratore alla sua esecuzione integrino la causa del contratto, specificandosi che, nel caso di necessità di assunzione di personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno nei servizi ordinari (anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore siano reiterate nel tempo), deve escludersi la configurabilità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato allorché nell'intervallo fra singole prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore di lavoro e, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare.*

Svolgimento del processo

Con ricorso ex art. 414 cod. proc. civ. dinanzi al Pretore-Giudice del lavoro di Roma R.T. conveniva in giudizio la s.r.l. Hilton Italiana esponendo di avere

lavorato alle dipendenze della società convenuta come "lavoratore extra giornaliero" dal 1982 al giugno 1995 e con contratto a tempo determinato dal 15 giugno 1995 al 30 novembre 1995 e di avere continuato a lavorare anche successivamente a tale data; chiedeva quindi, all'adito Pretore di dichiarare, stante la nullità dei termini apposti ai singoli contratti, l'esistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal 1 gennaio 1982 ancora in corso per la mancanza di atto idoneo ad interromperlo; nonché, di condannare la convenuta al pagamento della somma di L. 98.545.963 per differenze retributive, oltre gli "accessori" come per legge.
Si costituiva in giudizio la s.r.l, Hilton Italiana che impugnava integralmente la domanda e ne chiedeva il rigetto.
L'adito Giudice del Lavoro rigettava il ricorso, ma - su impugnativa della R. e ricostituitosi il contraddittorio - la Corte di appello di Roma, accogliendo l'appello per quanto di ragione, "in parziale riforma della sentenza gravata, dichiarala) l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato a far data dal 15.6.1995 fino al 31.12.1995 e condannala) la società convenuta al pagamento in favore dell'appellante della somma di Euro 5.025,36, a titolo di differenza retributive e differenze per tredicesima e quattordicesima;
compensala) per due terzi tra le parti le spese di lite".
Per quello che rileva in questa sede la Corte Territoriale ha rimarcato che: a) "la normativa da applicare alla fattispecie è quella di cui alla L. n. 230 del 1962 la quale, ad eccezione dei rapporti occasionali non superiori ai dodici giorni lavorativi (art. 1, comma 5), ha stabilito a necessità di stipulazione scritta del termine a pena di inefficacia ed ha sancito tassativamente varie ipotesi di lecita apposizione del termine, tra le quali è compresa quella disciplinata dall'art. 1, comma 2, lett. c"; b) "è evidente alle stregua delle difese della stessa dipendente - la quale ha affermato che, per il periodo fino all'agosto 1987, ha lavorato solo per alcuni giorni a) mese - che la fattispecie in esame rientri in detta ipotesi relativa all'intensificazione dell'ordinaria attività aziendale, i cui requisiti sono la occasionala del servizio e la "improgrammabilità" della punta di lavoro"; c) "quanto al periodo successivo all'entrata in vigore della L. n. 56 del 1987, ritenuto che i rapporti di lavoro instaurati tra l'appellante e la società appellata sono esattamente inquadrabili nell'ambito della fattispecie normativa prevista dalla L. n. 56 del 1987, art. 23, e dalla normativa collettiva cui esso rinvia, sia sotto il profilo della "specialità del servizio", che sotto quello della durata giornaliera della prestazione, la domanda proposta dalla R., quanto al periodo fino al giugno 1995, deve ritenersi infondata"; d/1) "per quanto riguarda il contratto a termine stipulata per iscritto dal 15 giugno 1995 fino al 30 novembre 1995, nel contratto stipulato tra le parti si legge che la causale è quella prevista dal c.c.n.l. 17 dicembre 1994, ai sensi della lettera D, e che detta causale,

tuttavia, è inesistente, atteso che l'art. 58 del c.c.n.l. citato, che rinvia alla L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 1, prevede solo tre ipotesi contrassegnate rispettivamente dalle lettere A, B e C e che, pertanto, non vi è alcuna traccia dell'invocata lettera"; d/2) "conseguentemente deve essere dichiarata l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato a far data dal 15 giugno 1995 fino al 30 novembre 1995"; e) "quanto al periodo successivo, nel corso del quale l'appellante ha dedotto di aver lavorato come "extra" fino al 1 gennaio 1996, si ravvisa una ipotesi di novazione del rapporto, sicché la domanda deve essere rigettata per le considerazioni già svolte".
Per la cassazione di tale sentenza R.T. propone ricorso assistito da sei motivi.
L'intimata s.r.l. Hilton Italiana resiste con controricorso e propone ricorso incidentale assistito da un unico motivo e sostenuto da memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

Motivi della decisione

1 -. Deve essere disposta la riunione dei due ricorsi contro la medesima sentenza (art. 335 cod. proc. civ.).
2 -. Con il primo motivo la ricorrente "principale" - denunciando "violazione della L. n. 230 del 1962 e omessa motivazione circa la difformità tra la condotta delle parti e la normativa legale nel periodo 1982/1987" - censura la sentenza impugnata per avere "la Corte di appello di Roma, così come il giudicante del primo grado, ricondotto i rapporti accesi ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3, fuori dall'alveo della normativa sui contratti a termine configurando una sorta di istituto sui generis di durata che di fatto anticipa il "lavoro a chiamata" di recentissima introduzione, per di più in modalità priva di ogni presidio di garanzia per i lavoratori (presunzione di indeterminatezza, tutela dal recesso arbitrario, indennità di disponibilità)".
Con il secondo motivo la ricorrente - denunciando "violazione dell'art. 12 preleggi nell'interpretazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, nonchè vizi di motivazione" - rileva che "a fronte della netta precisazione della posizione difensiva dell'appellante in nessuna parte l'impugnata sentenza afferma perchè mai, vertendosi in materia di impugnazione di una serie di reiterati contratti a termine, dovrebbe avere rilevanza ciò che sempre accade in tali fattispecie ovverosia che tra l'un contratto e l'altro trascorrono solitamente periodo variabili e non predeterminati, che la retribuzione erogata attiene ovviamente solo ai periodi in cui gli stessi avevano effetto e non già in carenza degli stessi, che infine non vi è obbligo per il lavoratore di accertare anche l'offerta del successivo contratto rispetto al quale, e fino alla stipula dello stesso, potrà al massimo vantare un diritto di prelazione".

Con il terzo motivo del ricorso "principale" la ricorrente - denunciando "violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, e dell'art. 416 c.p.c." - rileva che "l'assunzione flessibilissima di lavoratori "extra" ha quale portante criterio di liceità la necessità che l'organizzazione del lavoro - qualora l'azienda non si occupi solo di eventi speciali ma li affianchi ad attività ordinaria - consenta l'attribuzione del lavoratore "extra" solo ed esclusivamente al disbrigo dell'attività necessaria per l'espletamento del servizio speciale".
Con il quarto motivo la ricorrente - denunciando "violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, e dell'art. 2727 c.c., e segg., nonché vizi di motivazione" - censura la sentenza impugnata in quanto "lo stesso Giudice del gravame, dopo aver postulato il tassativo rispetto della "durata al massimo giornaliera" del servizio speciale, si è categoricamente rifiutato di indagare se tale fondamentale canone sia stato rispettato nella fattispecie posta al suo vaglio, derivando da ciò certamente anche l'omissione assoluta di motivazione su un ulteriore punto decisivo della controversia".
Con il quinto motivo la ricorrente - denunciando "violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, della L. n. 230 del 1962, art. 3 e dell'art. 2697 cod. civ., nonché vizi di motivazione" - rileva che dall'affermazione contenuta nella sentenza impugnata che non sarebbe "emerso alcun elemento tale da provare che l'appellante fosse inserito nella normale turnazione dei dipendenti Hilton ai fini dello svolgimento dell'attività alberghiera di routine" "la Corte territoriale non poteva far discendere il rigetto del capo della domanda se non a patto di una inaccettabile inversione dell'onere della prova negato dalla disciplina generale dei contratti (per cui è sempre onere di chi eccepisce la liceità del termine provarne il ricorrere dei requisiti sottostanti) ma anche della espressa previsione della L. n. 230 del 1962".
Con il sesto motivo di ricorso la R. - denunciando "violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, e dell'art. 1230 c.c., e segg., nonché vizi di motivazione" - rileva criticamente che "la sola astratta praticabilità dell'istituto della novazione ad una sequenza di contratti a tempo determinato dimostra la deviazione di senso imboccata dal Giudice dell'appello che ha debitamente anticipato null'altro che l'introduzione del "lavoro a chiamata" di cui alla L. n. 30 del 2003 in guisa ancor più flessibile e selvaggia".
Con l'unico motivo del ricorso incidentale la s.r.l. Hilton Italiana - denunciando "insufficienza di motivazione" - censura la sentenza impugnata per avere affermato che "nel c.c.n.l. non vi è alcuna traccia dell'invocata lettera D contenente l'ipotesi di legittimazione del termine affermato dall'azienda", in quanto erroneamente non ha considerato che "come rilevato dalla difesa della Hilton nel punto 4 a pag. 10 della memoria difensiva di primo grado e nel punto 2 a pag. 13 della memoria difensiva in appello, il contratto a termine del giugno 1995 è legittimo, poiché ricorreva l'ipotesi aggiuntiva a quelle legali

prevista dall'art. 55 del c.c.n.l. AICA del 17 dicembre 1994 stipulato, appunto, ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 1, che autorizzava a tanto l'autonomia collettiva". 3 -. Il primo motivo del ricorso "principale" - per avere la Corte territoriale erroneamente applicato la L. n. 56 del 1987, e non la L. n. 230 del 1962, ai rapporti a termine instaurati anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 56 cit. - si appalesa infondato.
Infatti, nella sentenza impugnata il Giudice di appello ha applicato, proprio ed esattamente, la normativa di cui alla L. n. 230 del 1962 e, precisamente, l'art. 1 (comma 2, lettera c) di detta legge - che consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto "quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale" - ed ha rilevato motivatamente che, in base alle risultanze processuali, i contratti stipulati inter partes fino all'agosto 1987 rientravano nella cennata ipotesi normativa concernente, appunto, l'intensificazione e l'occasionalità del servizio e l'improgrammabilità delle punte di lavoro.
Tale statuizione "di fatto" in applicazione di una norma "di diritto" non è stata specificamente impugnata dalla ricorrente che si è limitata ad imputare alla Corte di Appello di non avere applicato la norma in vigore al momento dei contestati contratti a termine ed ha, poi, sviluppato le censure in chiave di errata applicazione della L. n. 56 del 1987; ma - vale ribadire - la Corte ha applicato correttamente la L. n. 230 del 1962 e la valutazione dei contratti a termine instaurati fino all'agosto 1987 è esattamente avvenuta alla stregua della normativa ex lege n. 230 cit. e non con riferimento alla successiva L. n. 56 cit.: per cui, nella specie, non vi è stato nella sentenza impugnata alcun fraintendimento della disposizione di legge esistente e la norma rettamente intesa è stata correttamente applicata alla fattispecie concreta siccome precisata dalle risultanze processuali.
4/a -. Il secondo, terzo, quarto e quinto (prima parte) motivo del ricorso "principale" - esaminabili congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi - non sono, anch'essi, meritevoli di accoglimento.
Le censure che sostanziano i cennati motivi di ricorso riguardano i rapporti a termine (cd. "giornalieri") instaurati successivamente nell'entrata in vigore della L. n. 56 del 1987 - in questi casi effettivamente applicabile - e si sviluppano nel senso che le assunzioni avvenute nella specie non rientrerebbero nella deroga al generale principio della durata indeterminata del rapporto di lavoro sancito dall'art. 23, comma 3, cit.. Della L. n. 56 del 1987 - secondo cui "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 ad un giorno determinata dalla contrattazione collettiva".

Sull'interpretazione di tale norma - non interessata ratione temporis della successiva evoluzione normativa culminata nel D.Lgs. n. 368 del 2001 (che ha abrogato la L. n. 230 del 1962 cit., la L. n. 79 del 1983, art. 8 bis, e la L. n. 56 del 1987, art. 23) con la conclusione, suffragata della direttiva comunitaria n. 99/70 del 28 giugno 1970, che tuttora permane il principio, a mente del quale il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, non è a termine (materia, peraltro, attinente sostanzialmente alla "flessibilità" e, quindi, alla multiforme tipologia contrattuale introdotta dal D.Lgs.
10 settembre 2003, n. 276) - questa Corte ha precisato che è legittimo il contratto a termine soltanto quando lo speciale servizio previsto dalla norma collettiva attuativa dell'art. 23 cit., la durata giornaliera del servizio e l'adibizione del lavoratore alla sua esecuzione integrino la causa del contratto (Cass. n. 7468/2003) e che, nel caso di necessità di assunzione di personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari (anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore siano reiterate nel tempo), debba escludersi la configurabilità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato allorchè nell'intervallo fra singole prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore di lavoro e, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare (Cass. n. 13837/2001). È stato, altresì, precisato che l'art. 23 cit. attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di definire nuove ipotesi di legittimità apposizione del termine che possono essere diverse e più ampie rispetto a quelle previste dalla legge (Cass. n. 3 843/2000).
Proprio in applicazione di siffatti canoni interpretativi la Corte territoriale ha motivatamente ritenuto che nella specie: a) la definizione legale di "speciali servizi di durata non superiore ad un giorno" è stata integrata dalla previsione contrattuale che ha definito il contenuto della cd. "specialità del servizio" richiedendo come requisito la "inerenza a banchetti o ad altre esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, tipo meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi, nonché eventi similari"; b) l'appellante è stato utilizzato dalla società come extra per speciali servizi giornalieri, non lavorava con ritmo fisso prestabilito ma svolgeva a singola chiamata un numero di servizi giornalieri assai variabile, era libero di rispondere o meno alla chiamata della convenuta e veniva retribuito in proporzione della durata oraria dei servizi prestati; e, inoltre, non è emerso alcun elemento tale da provare che l'appellante fosse inserito nella normale turnazione dei dipendenti Hilton ai fini dello svolgimento dell'attività alberghiera di routine (inserimento che presuppone un obbligo di disponibilità riconosciuto inesistente nella fattispecie in esame dallo stesso ricorrente in sede di libero interrogatorio)".

Di conseguenza, in base a quanto testé riportato, il Giudice di appello ha correttamente valutato gli elementi costitutivi della fattispecie a formazione progressiva regolata dalla legge e dalla contrattazione collettiva, per cui si conferma l'infondatezza delle censure genericamente (se pure diffusamente) formulate al riguardo - sia sul punto dell'interpretazione della contrattazione collettiva che su quello della disamina delle risultanze probatorie - dalla ricorrente.

4/b -. In ogni caso, si rileva che - in tema di interpretazione e di applicazione dei contratti collettivi di diritto comune - la parte, che intenda denunziare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nella interpretazione di una dichiarazione negoziale o di un comportamento contrattuale da parte del Giudice di merito, deve specificare i canoni ermeneutici in concreto violati ed il punto ed il modo in cui il Giudice del merito si sia da essi discostato, perché, in caso diverso, la critica della ricostruzione della volontà negoziale e del comportamento inter partes operata da tale Giudice e la proposta di una diversa valutazione investono il "merito" delle valutazioni del Giudice e sono, perciò, inammissibili in sede di legittimità (Cass. n. 17993/2003).

Pervero - vale ribadire - l'interpretazione della contrattazione collettiva in tutte le sue implicazioni è riservata all'esclusiva competenza del "Giudice del merito", le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente: sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione, esigono una specifica indicazione (ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del Giudice di merito) non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (Cass. n. 12054/2003).

Più in particolare, le censure debbono essere rigorosamente specifiche con indicazione dei singoli canoni ermeneutici violati e delle ragioni della asserita violazione, mentre le censure riguardanti la motivazione devono riguardare l'obiettiva insufficienza di essa o la contraddittorietà del ragionamento su cui si fonda l'interpretazione accolta, potendo il sindacato di legittimità riguardare esclusivamente la coerenza formale della motivazione, ovvero l'equilibrio dei vari elementi che ne costituiscono la struttura argomentativi, non potendosi perciò ritenere idonea ad integrare valido motivo di ricorso per Cassazione una critica del risultato solamente nella contrapposizione di una diversa interpretazione ritenuta corretta dalla parte (Cass. n. 8994/2001). Vizio al quale non si sottraggono le censure formulate dalla ricorrente che limita le proprie doglianze alla contrapposizione tra contenuto della motivazione della sentenza

impugnata e mere argomentazioni assertive: donde l'inammissibilità di dette censure anche con riferimento al principio di "autosufficienza del ricorso" che costituisce un canone al quale la giurisprudenza di questa Corte si è sempre attenuta in modo sostanzialmente rigoroso e che il ricorrente non ha nella specie sicuramente osservato (Cass. n. 10041/2001, Cass. n. 22655/2001).
4/c -. Nella valutazione, poi, delle risultanze probatorie è da rimarcare che in sede di legittimità non sono proponibili censure dirette a provocare una nuova valutazione delle risultanze processuali diversa da quella espressa dal Giudice di merito.
Pervero, il Giudice di merito è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove o risultanze di prove che ritenga più attendibili ed idonee nella formazione dello stesso, essendo sufficiente, al fine della congruità della motivazione del relativo apprezzamento, che da questa risulti che il convincimento nell'accertamento dei fatti su cui giudicare si sia realizzato attraverso una valutazione dei vari elementi probatori acquisiti considerati nel loro complesso, pur senza una esplicita confutazione degli altri elementi non menzionati o non considerati: come, nella specie, è di certo avvenuto per la sentenza della Corte di Appello di Roma.
Si rivelano, di conseguenza, infondate le censure sul punto, in quanto la decisione della causa è stata assunta in base alla valutazione delle risultanze processuali - considerate nei loro complesso - ritualmente acquisite, per cui sono da ritenere inammissibili le doglianze relative ai pretesi "vizi di motivazione", in relazione ai quali occorre precisare che il vizio di omessa o errata motivazione deducibile in sede di legittimità sussiste solo se nel ragionamento del Giudice di merito, quale risulti dalla sentenza, sia riscontrabile il deficiente esame di punti decisivi della controversia e non può, invece, consistere in un apprezzamento in senso difforme da quello preteso dalla parte perché l'art. 360 c.p.c., n., non conferisce alla Corte di legittimità il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal Giudice del merito al quale soltanto spetta individuare le fonti del proprio convincimento e, all'uopo, valutare le risultanze processuali, controllarne l'attendibilità e la concludenza e scegliere, tra le stesse, quelle ritenute più idonee per la decisione (Cass. n. 685/1995, Cass. n. 8653/1994, Cass. n. 10503/1993).
Nella specie non si evince, dalla disamina della sentenza impugnata, l'esistenza di un errato o deficiente esame di punti decisivi della controversia dato che la Corte di appello, mediante esaustiva motivazione in relazione alle risultanze processuali, ha correttamente deciso in merito alle concrete modalità dei rapporti di lavoro "giornalieri" con riferimento a quanto previsto dalla L. n. 56 del 1987, art. 23, così come integrato dalla contrattazione collettiva: criteri tutti

ritenuti motivatamente presenti nella fattispecie de qua dal Giudice di appello in esatta osservanza della normativa applicabile.
4/d -. Comunque, avendo la Corte Territoriale applicato correttamente la normativa applicabile nella specie sulla base dei principi siccome precisati nella dedotta materia, si conferma l'infondatezza integrale dei motivi di ricorso in esame sotto ogni profilo prospettati e ciò pure con riferimento a quanto ritenuto con orientamento giurisprudenziale consolidato che ove una sentenza si fondi su più ragioni, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, è necessario - per giungere alla cassazione della pronunzia - non solo che ciascuna di esse abbia formato oggetto di specifica censura, ma anche che il ricorso abbia avuto esito positivo nella sua interezza con l'accoglimento di tutte le censure, affinché si realizzi lo scopo stesso dell'impugnazione: questa, infatti, è intesa alla cassazione della sentenza nella sua interezza, o in un suo singolo capo, id est di tutte le ragioni che autonomamente l'una o l'altra sorreggano: è, sufficiente, pertanto, che anche una sola delle dette ragioni non formi oggetto di censura, ovvero che - come nella specie - sia respinta la censura relativa anche ad una parte di dette ragioni, perché il ricorso debba essere respinto integralmente, divenendo inammissibili, per difetto di interesse, le censure avverso le altre ragioni (Cass. n. 5149/2001).
5 -. Il ricorso "incidentale" è, ora, da esaminare prioritariamente rispetto all'ultima parte del quinto motivo ed al sesto motivo del ricorso "principale", in quanto la censura contenuta in detti motivi -concernente la denegata novazione affermata nella sentenza impugnata tra il rapporto (ritenuto) a tempo indeterminato dal 17 giugno 1995 al 30 novembre 1995 e i rapporti lavorativi "extra" successivi - presuppone la conferma del rapporto giugno/novembre 1995 come rapporto a tempo indeterminato che, invece, viene contestata dalla società datrice di lavoro con il ricorso incidentale: ricorso incidentale che non può che essere accolto.
Infatti, erroneamente la Corte di appello di Roma ha affermato che "nel contratto collettivo 17 dicembre 1994 (prodotto dalla convenuta sub 13) dell'ipotesi aggiuntiva contrassegnata dalla lettera D - richiamata dalla società a conferma della legittimità del rapporto di lavoro a tempo determinato dal 17 giugno al 30 novembre 1995 - non vi è traccia alcuna": affermazione questa, come si è rilevato, del tutto inesatta perché all'art. 55 (e non 58 come impropriamente indicato in sentenza) del cennato contratto collettivo era statuito che "ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 1, è consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi...D) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico".
Sussiste, pertanto, il denunciato vizio di motivazione -sicuramente censurabile in sede di legittimità in quanto il Giudice di merito ha valutato una fonte

negoziale palesemente diversa rispetto a quella il cui contenuto era chiamato ad interpretare - e, di conseguenza, la sentenza impugnata deve essere cassata in parte qua con rinvio alla designata Corte di appello di Roma (in diversa composizione) perché proceda all'interpretazione dell'art. 55 lettera D del c.c.n.l. AICA 17 dicembre 1994 e valuti, dando poi corretta motivazione al relativo decisum, l'applicabilità (o meno) della cennata disposizione alla situazione fattuale accertata.
L'accoglimento del ricorso "incidentale" non può che comportare - per la ragione summenzionata - l'assorbimento del quinto (ultima parte) e del sesto motivo del ricorso "principale". 6 -. Il Giudice del rinvio provvederà, altresì, in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il ricorso incidentale; rigetta il primo, secondo, terzo e quarto motivo del ricorso principale;
dichiara assorbito il quinto motivo dello stesso ricorso per la parte relativa al periodo successivo al 30 novembre 1995; rigetta lo stesso motivo per il resto; dichiara assorbito il sesto motivo sempre del medesimo ricorso; cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Roma.

**Cassazione, sentenza 4 dicembre 2013, n. 27136**

*In materia di contratto a termine nel settore del turismo, l'assunzione diretta di manodopera prevista dalla contrattazione collettiva ex art. 23, comma 3, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 ("ratione temporis" applicabile), è ammessa per l'esecuzione di speciali servizi che, pur prevedibili e programmabili in quanto resi soprattutto in determinati periodi dell'anno e con particolare frequenza, specie in aziende di grandi dimensioni, non siano tuttavia né quotidiani né abbiano caratteristiche sempre uguali, così da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari. Ne consegue la legittimità dell'assunzione a termine di durata giornaliera di personale aggiuntivo, ancorché i lavoratori siano adibiti allo svolgimento dell'attività ordinaria dell'azienda, incrementata a causa della presenza di gruppi di turisti, dovendosi intendere per esigenza straordinaria sia quella non prevedibile in assoluto che quella non prevedibile e fronteggiabile con l'organico normale, soprattutto in alcuni periodi dell'anno, a causa delle sue caratteristiche e dimensioni.*

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Roma, con la sentenza di cui si chiede la cassazione, in riforma della sentenza del Tribunale di Roma, rigetta la domanda di B.A., proposta nei confronti delle società Atahotels, diretta ad ottenere la declaratoria di nullità dei termini apposti alle varie assunzioni, giornaliere e verbali, con la qualifica di "Commis di sala", succedutesi nel periodo dall'10 maggio 1987 al 31 dicembre 2000 presso le strutture alberghiere del Hotel (OMISSIS) con conseguente conversione dei rapporti di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e riconoscimento del superiore inquadramento nel livello 4^, del CCNL di categoria con condanna della società convenuta al pagamento delle relative differenze retributive.

A fondamento del decisum la Corte del merito pone il rilievo secondo il quale, in base agli elementi istruttori, deve ritenersi che il B. era stato utilizzato per speciali servizi giornalieri (o comunque della durata prescritta dalla L. n. 56 del 1987, art. 23, poi, modificato dalla L. n. 448 del 1999, art. 54, comma 4), senza lavorare con un ritmo prestabilito, ma svolgendo a singola chiamata un numero di servizi giornalieri variabile e senza obbligo di rispondere alla chiamata della società e con retribuzione proporzionata alla durata e qualità dei servizi prestati - anche quando aveva svolto mansioni superiori - in assenza d'inserimento nella turnazione dei dipendenti dell'Hotel (OMISSIS) ai fini dello svolgimento dell'attività alberghiera di routine.

Avverso questa sentenza il B. ricorre in cassazione sulla base di cinque censure.

Resiste con controricorso la società intimata.

Vengono depositate memorie illustrative.

Motivi della decisione

Con la prima censura il ricorrente, deducendo violazione della L. n. 230 del 1960, art. 3, art. 2697 c.c., in relazione alla L. n. 56 del 1987, art. 23 e della L. n. 230 del 1960, art. 1, nonché insufficiente e contraddittoria motivazione circa "un punto" decisivo della controversia, pone il seguente "quesito di diritto": "se, nel caso in cui il lavoratore impugni per nullità i termini apposti ad una serie di contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3, il datore di lavoro al fine di dimostrare la legittimità dell'apposizione di detti termini, abbia comunque l'onere di fornire, per ogni singola assunzione

giornaliera, la prova di averne tempestivamente dato comunicazione all'Ufficio del Collocamento competente, entro il primo giorno festivo successivo, pena la conversione del contratto a tempo indeterminato".

Osserva, preliminarmente, il Collegio che il motivo in esame con il quale si deducono contemporaneamente violazione di legge e vizi di motivazione è solo in parte ammissibile.

Infatti la censura non è esaminabile in relazione al dedotto vizio di motivazione in quanto, a parte ogni considerazione circa l'ammissibilità della contemporanea deduzione di violazione di legge e di vizio di motivazione che non si traduce in una pluralità di quesiti - pur negata da alcune sentenze di questa Corte (Cass. 11 aprile 2008 n. 9470 e 23 luglio 2008 n. 20355 e ancora nello stesso senso 29 febbraio 2008 n. 5471, Cass. 31 marzo 2009 n. 7770 e da ultimo Cass. SU 5 luglio 2011 n. 14661) - vi è di contro il rilevo assorbente che manca la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria, ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la renda inidonea a giustificare la decisione (Cass. 1 ottobre 2007 n. 2063) che si deve sostanziare in una sintesi riassuntiva omologa al quesito di diritto (cfr. Cass. 25 febbraio 2009 n. 4556, Cass. S.U. 18 giugno 2008 n. 16528 e Cass. S.U. 1 ottobre 2007 n. 2063).

Né del resto può demandarsi a questa Corte di estrapolare dai vari quesiti di diritto o dalla parte argomentativa quali passaggi siano riferibili al vizio di motivazione e quali alla violazione di legge, diversamente sarebbe elusa la ratio dell'art. 366 bis c.p.c.. Tanto, d'altro canto, corrisponde alla regola della specificità dei motivi del ricorso ex art. 366 c.p.c., n. 4. Né è consentito a questa Corte di sostituirsi alla parte nella individuazione concreta della situazione di fatto sottesa alla censura (Cass. 23 marzo 2005 n. 6225).

Pertanto in difetto della relativa specificazione la denuncia deve considerarsi limitata alla deduzione del solo vizio di violazione di legge (Cass. 9 marzo 2009 n. 5624).

Nel merito la censura è infondata in quanto la Corte del merito nel considerare legittime le varie assunzioni a termine fa riferimento ai prospetti delle presenze e delle comunicazioni all'UPLMO. L'interpello in esame è, quindi, del tutto irrilevante ai fini di cui trattasi.

Né, e vale la pena di osservarlo, il ricorrente specifica quali assunzioni a termine non sarebbero state comunicate all'ULPMO, né deposita con il ricorso, a

norma dell'art. 369 c.p.c., n. 4, i prospetti delle comunicazioni i posti a base dell'accertamento condotto dalla Corte del merito.

Con la seconda critica il B., allegando violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3, art. 12 preleggi, art. 61 CCNL Turismo 1994 e art. 74 CCNL Turismo 1999, pone il seguente quesito: "se, in caso di assunzione diretta di manodopera effettuata ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3 (nel periodo di vigenza di tale norma), è necessario che il lavoratore venga adibito in via esclusiva all'esecuzione dello speciale servizio che è stata la causa della stipulazione del contratto di lavoro, pena la conversione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato".

Con la terza censura il ricorrente, deducendo violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3, artt. 61 e 62 CCNL Turismo 1994, artt. 74 e 75 CCNL Turismo 1999, artt. 1362, 1363, 1364 e 1365 c.c., nonché omessa motivazione su un "punto" decisivo della controversia, formula il seguente quesito di diritto: "se ai sensi e per gli effetti dell'art. 61 CCNL Turismo 1994 e art. 74 CCNL Turismo 1999, la presenza di gruppi di clienti in un azienda alberghiera, al fine di costituire un evento speciale legittimante l'assunzione diretta di manodopera effettuata ai sensi della L. n. 56 del 1978, art. 23, comma 3, debba necessariamente essere sia straordinaria - nel senso di esorbitante, per caratteristiche e dimensioni, dagli ordinari flussi di clientela - sia non prevedibile - nel senso di inaspettata rispetto ai flussi di clientela normalmente previsti per quel periodo".

Queste censure che, per la loro stretta connessione giuridica e logica, vanno esaminate congiuntamente con la precisazione che l'ultimo motivo va inteso come limitato (per le osservazioni svolte riguardo all'esame della prima censura) alla denuncia della sola violazione di legge mancando il c.d. quesito di fatto sono infondate.

Secondo giurisprudenza di questa Corte, infatti, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi l'assunzione diretta di manodopera per prestazioni di durata non superiore ad un giorno è ammessa, L. n. 56 del 1987, ex art. 23, per l'esecuzione di speciali servizi che, pur prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno e con particolare frequenza specie in aziende di grandi dimensioni, siano tuttavia non quotidiani né di caratteristiche sempre uguali, sì da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari (Cass. 16 agosto 2004 n. 15946 e Cass. 8 novembre 2001 n. 13837).

La Corte del merito nel ritenere che "ferma la necessità del collegamento dell'assunzione con la particolare esigenza, il lavoratore extra non deve necessariamente essere assunto in presenza di convegni, banchetti, ecc., nè adibito ad un servizio nel banchetto, nel coffee break, nel pranzo dei partecipanti al convegno, potendo essere impiegato anche in attività ordinarie, quali il rifornimento dei frigo bar nelle stanze o al servizio bar o ristorante ai piani, a causa del loro incremento in modo speciale per la presenza straordinaria di gruppi, dovendosi intendere per straordinaria sia quella non prevedibile in assoluto sia quella non prevedibile e fronteggiabile, soprattutto in alcuni periodi dell'anno, con il normale organico per le sue caratteristiche e dimensioni", si è adeguata all'orientamento di questa Corte fornendo una corretta interpretazione anche delle norme collettive dovendo essere le stesse valutate alla stregua dell'esegesi, elaborata da questa Corte, della L. n. 56 del 1987, richiamato art. 23, che circoscrive l'ambito della delega conferita alla contrattazione collettiva per la individuazione delle ipotesi legittimante l'assunzione a termine di cui trattasi.

Con il quarto motivo il ricorrente, prospettando violazione della L. n. 230 del 1962, artt. 1 e 2, art. 1419 c.c. e della L. n. 56 del 1987, art. 23, comma 3, chiede a questa Corte: "se, in caso di conversione di rapporti di lavoro a termine in un unico rapporto a tempo indeterminato, conseguente alla dedotta nullità di reiterate assunzioni effettuate della L. n. 56 del 1987, ex art. 23, comma 3, in mancanza dei presupposti previsti dalla legge, resti del tutto irrilevante il comportamento del lavoratore nel periodo esterno alla durata dei singoli contratti e l'assenza di disponibilità fra un contratto ed il successivo".

Il motivo non è fondato.

Questa Corte ha sancito che nei settori del turismo e dei pubblici esercizi in cui, ai sensi della L. n. 56 del 1987, art. 23, è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per prestazioni di durata non superiore ad un giorno, deve ritenersi legittima la stipulazione di un contratto a termine soltanto quando lo speciale servizio previsto dalla norma collettiva attuativa del citato art. 23, la durata giornaliera del servizio stesso e l'adibizione del lavoratore alla sua esecuzione integrino la causa del contratto, specificandosi che, nel caso di necessità di assunzione di personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno nei servizi ordinari (anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore siano reiterate nel tempo), deve escludersi la configurabilità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato allorché nell'intervallo fra singole prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore

di lavoro e, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare (Cass. 21 marzo 2006 n. 6245).

È corretta in diritto, di conseguenza, la sentenza impugnata che ha valutato, ai fini di cui trattasi, anche la libertà del lavoratore di non rispondere alla chiamata della società.

Con l'ultima censura il ricorrente denuncia omessa e/ insufficiente motivazione su un "punto" decisivo della controversia.

La critica difettando il quesito di fatto è inammissibile per le ragioni sviluppate in occasione dell'esame del primo motivo.

Le spese del giudizio di legittimità vanno compensate considerato che la controversia involge una questione d'interpretazione del CCNL sulla quale i giudici di merito sono pervenuti a contrapposte esegesi.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di legittimità.

## Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

La disciplina del lavoro extra – quarta edizione 2020
Indagine sulle zone a traffico limitato, 2019
Il mio futuro è sostenibile, 2019
Dal breakfast al dinner gourmet: il reparto F&B in hotel diventa protagonista, 2019
Gli incentivi alle assunzioni nel settore Turismo, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2019
L'imposta di soggiorno in sintesi, 2019
La registrazione degli ospiti ai fini di sicurezza, 2019
Gli incentivi per la riqualificazione delle strutture ricettive - settima edizione, 2019
Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2019
La protezione dei dati personali nella gestione delle imprese ricettive, 2019
Ecobonus: istruzioni per l'uso, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2018
Come ripensare la ristorazione, per soddisfare le nuove esigenze dell'ospite, 2018
La reception per tutti, 2018
Incentivi sulla riqualificazione delle strutture ricettive, 2015 - 2018
Direct booking, 2017
L'albergo (manuale della collana Le Bussole), 2017
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2017
Alternare formazione e lavoro. Il progetto scuola, 2017-2018
Nuova disciplina delle prestazioni occasionali, 2017
Sommerso turistico ed affitti brevi, 2016
Locazioni brevi e sharing economy, 2016
Indagine sulle tourist card, 2016
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2016
L'apporto di Federalberghi al Decreto Turismo, 2016
Seminario istituzionale sul regime fiscale delle locazioni brevi, 2015
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2015
Taccuino degli allergeni, 2015
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2015
L'antitrust sanziona Tripadvisor, 2015
Stop all'abusivismo, 2014 - 2015
L'imposta di soggiorno. Osservatorio sulla fiscalità locale, 2012 - 2015
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2015

Ospitare, servire, ristorare. Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento, 2014
Settimo rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2014
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009 - 2014
@Hotel: digital marketing operations, 2014
L'alternanza scuola-lavoro nel settore turismo, 2014
I contratti a termine nel settore turismo dopo il jobs act, 2014
Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2006 - 2014
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2014
I tirocini formativi nel settore turismo, 2014
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2014
Federalberghi ricorre all'Antitrust contro le on line travel agencies, 2014 - 2015
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2014
Riflessioni e proposte per il rinnovo del CCNL Turismo, 2013
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2013
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2012
Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012
Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012
La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2012
Il turismo lavora per l'Italia, 2012
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011
La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011
Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011
Gli stage nel settore turismo - ed. speciale progetto RE.LA.R., 2011
Gli stage nel settore turismo, 2004 - 2011
L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011
La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011
Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011
Imposta municipale unica, 2011
Guida al mercato russo, 2011
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 – 2010
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2009
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009

Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Il nuovo collocamento dei disabili , 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 - 2003
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996

La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
L'albergo impresa, 1990

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa delle imprese turistico ricettive italiane.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 126 associazioni territoriali, raggruppate in 19 unioni regionali, e 7 Sindacati Nazionali (Federalberghi Extra, Federalberghi Isole Minori, Federalberghi Terme, Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Unihotel Franchising).

Faiat service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Il Presidente è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec,
la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero
e della ristorazione.