

IL FATTO CHE IL LAVORATORE ATTENDA QUINDICI MESI PRIMA DI IMPUGNARE IL TERMINE ILLEGITTIMAMENTE APPOSTO AL SUO RAPPORTO DI LAVORO NON IMPLICA DI PER SE' UNA RISOLUZIONE CONSENSUALE - Sono possibili altre spiegazioni per l'inerzia (Cassazione Sezione Lavoro n. 4844 del 27 febbraio 2009, Pres. De Luca, Rel. Nobile).

Federica D. ha lavorato alle dipendenze della S.p.A. Poste Italiane dall'ottobre 2000 al gennaio 2001 in base a un contratto a tempo determinato. Nell'aprile del 2002 ella ha chiesto al Tribunale di Massa di dichiarare illegittimo il termine apposto al contratto, in quanto non consentito dagli accordi sindacali in materia e di condannare l'azienda a riammetterla in servizio e a risarcirle il danno da mancata occupazione. L'azienda si è difesa sostenendo, tra l'altro, che il contratto doveva ritenersi risolto per mutuo consenso in considerazione del lungo tempo decorso tra la scadenza del termine e l'inizio dell'azione giudiziaria. Il Tribunale ha ritenuto sussistente "una valida causa risolutiva del rapporto, rappresentata dal mutuo consenso delle parti". In appello la Corte di Genova, con sentenza del dicembre 2004, ha integralmente riformato la decisione di primo grado, condannando l'azienda a riammettere la lavoratrice in servizio e a corrisponderle le retribuzioni maturate con effetto dal 9 settembre 2002; la Corte ha escluso la configurabilità di una risoluzione per mutuo consenso osservando che l'inerzia della lavoratrice per circa quindici mesi non era sufficiente a dimostrare la sua libera e consapevole volontà di recedere dal rapporto di lavoro, essendo tale comportamento riconducibile ad altre ragioni; "a fronte dell'incertezza dell'esito di un'impugnativa - ha osservato la Corte - la ricorrente rischiava di mettere a repentaglio, con l'azione giudiziaria, una possibile nuova assunzione; è pertanto presumibile che la lavoratrice si sia decisa a impugnare l'illegittimità del termine solo quando il tempo trascorso dall'ultimo contratto le ha dato una ragionevole certezza che non l'avrebbero richiamata". L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione impugnata per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 4844 del 27 febbraio 2009, Pres. De Luca, Rel. Nobile) ha rigettato il ricorso, in quanto ha ritenuto che la Corte di Genova abbia adeguatamente motivato la sua decisione. La Cassazione ha richiamato la sua costante giurisprudenza secondo cui per la configurabilità di una risoluzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso è necessario accertare - sulla base del lasso di tempo lasciato trascorrere dopo la conclusione dell'ultimo contatto a termine, nonché alla stregua delle modalità di tale conclusione, del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali significative circostanze - che sia presente una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di volere, d'accordo tra loro, porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo; la valutazione del significato e della portata del complesso di tali elementi di fatto compete al giudice del merito, le cui conclusioni non sono censurabili in sede di legittimità se non sussistono vizi logici o errori di diritto.