

n. 4843/2014 Sent.
n. 22502/2014 Cron.
n. 8526/2011 R.g.l.

TRIBUNALE DI FOGGIA
In composizione monocratica
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO

dr. Lilia M. Ricucci

ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 281 sexies c.p.c.

Nella causa iscritta al n. 8526/2011 Ruolo Affari Contenziosi sez. Lavoro decisa all'udienza dell'8.5.2014

TRA

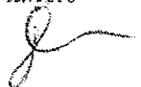
 rappr. e dif. dall'avv. V. Colonna per procura in atti
ricorrente

E

POSTE ITALIANE S.p.a., in persona del legale rappresentante, rappr.ta e difesa dall'avv. F. Nappi per procura in atti
resistente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Foggia in funzione di giudice del lavoro la parte ricorrente di cui in epigrafe, premesso di aver lavorato alle dipendenze della Società ivi indicata, con mansioni di operatore sportello junior presso l'impresa utilizzatrice Poste Italiane S.p.a., in forza di due contratti di prestazione di manodopera temporanea conclusi il 4.7.2005 "ai sensi dell'art.20, comma 4 del Decreto Legislativo 276/03 implementazione di nuove soluzioni operative e gestionali nell'ambito degli uffici postali del sistema di Gestione Auese" ed il 3.10.2005 "ai sensi dell'art.20, comma 4 del Decreto Legislativo 276/03 per le ragioni di carattere produttivo ed organizzativo derivanti dall'aumento delle attività nell'ambito degli uffici postali interessati al progetto gestione cliente. In particolare, la fornitura di cui al presente contratto è finalizzata a garantire la fase di lancio



ed estensione del progetto attraverso il potenziamento delle strutture organizzative interessate"; di avere, in realtà, svolto ordinarie attività proprie del settore in cui era stata impiegata, al pari di tutti gli altri dipendenti dell'impresa utilizzatrice; di essere stata, dunque, impiegata da questa per sopperire a carenze strutturali, del tutto estranee alle contingenti esigenze dichiarate nei contratti *de quibus*; tutto ciò premesso, chiedeva all'adito giudice dichiararsi la nullità dei contratti di somministrazione di manodopera intercorsi tra la Società somministratrice e la Poste Italiane S.p.a. e dei collegati contratti a termine per prestazioni di lavoro temporaneo conclusi tra quest'ultima ed essa parte ricorrente; per l'effetto riconoscersi l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra essa parte ricorrente e l'impresa utilizzatrice Poste Italiane S.p.a. a far data dalla stipula del primo contratto, quindi ordinarsi a quest'ultima la riammissione in servizio di essa parte ricorrente con la qualifica e l'inquadramento riconosciuti all'epoca dell'assunzione; condannarsi la medesima Società al pagamento in favore di essa parte ricorrente di tutte le retribuzioni maturate dalla data della lettera di messa in mora sino all'effettiva riammissione, o, in subordine, di 12 mensilità ex art.32 legge n.183/2010, oltre accessori di legge; il tutto con vittoria di spese di lite.

Poste Italiane S.p.a. in via preliminare eccepiva la risoluzione del rapporto dedotto in causa per muto dissenso; nel merito, resisteva alla domanda e ne chiedeva il rigetto, deducendo l'irrilevanza degli eventuali vizi dei contratti di prestazione temporanea intercorsi tra parte ricorrente ed essa impresa utilizzatrice, quindi evidenziando la piena conformità alla legge dei contratti di somministrazione intercorso tra essa impresa utilizzatrice ed altra Società fornitrice (ADECCO), in seno ai quali era stata adeguatamente specificata la causale dell'impiego di manodopera; rilevava che, quanto al primo contratto, doveva ritenersi non legittimamente proposta l'impugnazione, atteso che la causale apposta al contratto non era riferibile al *sistema gestione attese*, ma al *progetto gestione cliente*.

Acquisiti gli atti ed i documenti delle parti, escussi i testi ammessi ed udita la discussione dei procuratori, la causa veniva decisa come da sentenza contestuale.

Preliminarmente deve ritenersi ritualmente proposta l'impugnazione del primo contratto, atteso che le censure mosse dalla parte ricorrente possono ritenersi vaevoli per entrambi i regolamenti negoziali. Del resto, la disamina completa delle causali, identica in entrambi i contratti, è resa agevole dalla produzione dei predetti da parte della società convenuta.

Non si ravvisano, nella fattispecie all'odierno vaglio, gli estremi della risoluzione per mutuo dissenso.

Sul punto, si richiama l'orientamento unanime della Suprema Corte, secondo cui è necessario, *affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo dissenso, che sia accertata ... una chiara e comune volontà delle parti di porre fine ad ogni rapporto lavorativo, con la precisazione che, a tal fine, non è sufficiente la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto, né l'accettazione del trattamento di fine rapporto e la mancata offerta della prestazione, né la mera ricerca di occupazione a seguito della perdita del lavoro per causa diversa dalle dimissioni; la valutazione del significato e della portata del complesso degli elementi di fatto compete al giudice di merito, le cui conclusioni non sono censurabili in sede di legittimità, se non sussistono vizi logici o errori di diritto* (per tutte, Cass.n.16287 del 26.7.2011).

Il surriferito principio di elaborazione giurisprudenziale riposa sull'affatto condivisibile considerazione che l'accettazione del t.f.r., non meno che la ricerca di nuova occupazione, in quanto necessitate dall'esigenza insopprimibile di reperire *quoquo modo* i mezzi di sostentamento economico, non possono assurgere ad indici rivelatori univoci del consenso alla risoluzione del rapporto lavorativo, né acquista di per sé rilievo giuridico l'entità del tempo trascorso nell'inerzia del prestatore, se durante tale lasso temporale non si sia realizzata una fattispecie comportamentale sintomatica di una chiara e certa volontà di entrambe le parti di considerare definitivamente chiuso il rapporto lavorativo.

Ricollegando, infatti, il mutuo dissenso all'inerzia del lavoratore, protrattasi per un tempo talmente lungo da far ritenere presumibile – ma non certa – la di lui volontà di considerare risolto il rapporto *de quo*, nella sostanza si giungerebbe all'inammissibile risultato di introdurre, in via interpretativa, un termine di prescrizione all'azione di accertamento della nullità parziale del contratto, che il legislatore ha evidentemente voluto imprescrittibile, in base al combinato disposto degli artt. 1419 e 1422 c.c.

In conclusione, la risoluzione consensuale per mutuo dissenso è vicenda estintiva del contratto, in quanto tale sottoposta ai comuni criteri di accertamento in sede giudiziale, finalizzati a ricondurre il verificarsi di detta vicenda alla volontà delle parti manifestata in modo espresso ovvero per *facta concludentia*, e non soggiace, dunque, all'operatività di mere presunzioni.

Nel caso di specie, gli elementi acquisiti agli atti possono, al più, costituire indici presuntivi di un iniziale disinteresse della parte ricorrente all'impugnativa del termine di scadenza apposto

al contratto, ma non valgono per sé stessi a comprovare la chiara volontà dello stesso di considerare definitivamente risolto il rapporto, instaurato con la società resistente attraverso la stipula del contratto impugnato in questa sede.

Nel merito, la domanda è fondata nei termini di seguito precisati.

Si evince dal tenore dell'atto introduttivo che parte ricorrente non si è limitata a denunciare la nullità del contratto di lavoro a termine stipulato con l'ADECCO, rimasta estranea all'odierno giudizio, ma ha, altresì, evidenziato i profili di invalidità formale del contratto di somministrazione di manodopera intercorso tra la resistente Poste Italiane S.p.a. e la predetta Società, per l'omessa specificazione ivi delle ragioni che avrebbero dovuto giustificare l'instaurazione dell'affatto peculiare rapporto di lavoro dedotto in causa.

In proposito va detto che la fattispecie contrattuale all'odierno vaglio, tipizzata agli artt. 20 e ss. del d.lvo n.276/2003 ed incontestatamente soggetta *ratione temporis* a tale disciplina, realizza tra l'impresa fornitrice di manodopera, l'impresa utilizzatrice ed il lavoratore una relazione trilaterale, in seno alla quale è qualificato in termini di "somministrazione di lavoro" il rapporto che intercorre tra le due imprese, avente ad oggetto la messa a disposizione, da parte della prima, di propri dipendenti in favore della seconda, affinché questa fruisca, nel caso di specie a tempo determinato, della relativa prestazione lavorativa.

Il peculiare oggetto della somministrazione - manodopera - determina, pertanto, il sorgere di una relazione di mero fatto tra impresa utilizzatrice e singolo prestatore, purché effettivamente esista e sia lecita la causa del contratto di somministrazione, i cui vizi, viceversa, comportano *ipso iure* che la prestazione lavorativa, originariamente concepita come oggetto della somministrazione, diventi al tempo stesso causa giustificativa ed oggetto di un affatto distinto rapporto di lavoro tra l'utilizzatrice ed il prestatore. La natura e gli effetti di tale rapporto lavorativo, non potendo più essere ricondotti alla previsione legislativa di carattere speciale, rispecchieranno il modello comune del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in ossequio alla regola generale, da sempre immanente nel sistema, anche se solo attualmente trasfusa nell'art.1, primo comma, del d.lgs. n.368/2001, come modificato dall'art.1 della legge n.92/2012.

Il surriferito meccanismo, in definitiva, è riconosciuto dall'art. 27 d.lgs. n. 276/2003 per l'ipotesi in cui *la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e)*...In tal caso, infatti, *il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche*

soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Solo, dunque, in via incidentale al giudice è demandato di accertare se il contratto di somministrazione, concluso tra la società fornitrice di manodopera, correttamente tenuta estranea al giudizio, e Poste Italiane S.p.a., abbia in concreto travalicato i limiti e le condizioni fissate dagli artt. 20 e 21 d.lvo n. 276/2003, e l'esito positivo di siffatto accertamento consente senz'altro, a mente della citata disposizione di legge, l'adozione della sentenza costitutiva di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti in causa, con decorrenza dall'epoca di conclusione del contratto di somministrazione.

Al contrario, nessun autonomo rilievo riveste, ai fini della decisione, l'indagine sugli eventuali profili di invalidità afferenti al contratto di lavoro a tempo determinato concluso tra parte ricorrente e la Società somministratrice. D'altro canto, tali profili, ove venissero considerati in modo avulso dalle problematiche sulla nullità del contratto di somministrazione, condurrebbero, al più (nel contraddittorio integrato), alla conversione a tempo indeterminato del rapporto a termine con la somministratrice, dunque porterebbero in direzione contraria alla costituzione di un rapporto di lavoro con Poste Italiane S.p.a..

Ciò detto, occorre verificare se, rispetto alla fattispecie dedotta in causa, si sia in concreto costituito un valido rapporto di somministrazione di lavoro tra la Società fornitrice e Poste Italiane Sp.a..

Invero, l'art. 21 del d.lgs. n. 276/03, prevede che il contratto di somministrazione debba rivestire la forma scritta *ad substantiam*, e debba contenere, tra gli elementi costitutivi, l'indicazione circa ... *i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20...*

Parte ricorrente, come detto innanzi, ha contestato la validità del contratto di somministrazione, sotto il profilo dell'omessa specificazione, e comunque dell'insussistenza, delle ragioni che avrebbero dovuto sorreggerne la stipula, a mente dei citati artt. 20 e 21 d.lgs n. 276/03.

Invero, in onore alla *ratio* che ispira la legislazione speciale all'odierno vaglio, oltre che tutto il sistema normativo a presidio dei rapporti di lavoro subordinato, ed in particolare a garanzia di un uso non distorto dello strumento del contratto a termine, l'indicazione delle *ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20* - espressione che ricalca i contenuti dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 - non può risolversi nel

richiamo, oltre che alla generale previsione di legge e di CCNL, alla stereotipata, e per ciò stesso impersonale ed astratta, esigenza di fronteggiare *punte di più intensa attività, cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate, ovvero di garantire la fase di lancio e di estensione del progetto gestione cliente, attraverso il potenziamento delle strutture organizzative interessate*, di cui è menzione nei contratti di somministrazione rispettivamente intercorsi tra le Società somministratrici di volta in volta interessate e Poste Italiane S.p.a., e da quest'ultima prodotti.

In tali contratti, infatti, non vi è un solo riferimento alla concreta situazione di fatto che abbia richiesto la prestazione lavorativa dell'odierna parte ricorrente.

Al riguardo, non meno che per l'ipotesi dell'instaurazione diretta di un rapporto di lavoro a termine tra soggetti rispettivamente interessati a ricevere e ad eseguire la prestazione lavorativa, è indispensabile il controllo sulla serietà e sull'adeguatezza delle ragioni - quali che siano, tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (queste ultime, in realtà, assimilabili alle seconde), in concreto individuate dalle parti - a giustificare obiettivamente la temporaneità del rapporto, nonché il controllo sull'effettiva ricorrenza di tali ragioni in seno all'azienda utilizzatrice di manodopera, in modo da scoraggiare un ricorso abusivo allo strumento in discorso. Tale esigenza appare soddisfatta attraverso la perdurante imposizione della forma scritta, secondo il chiaro dettato dell'art.20 d.lvo n.276/2003.

Trattasi, pertanto, di un controllo da effettuarsi attraverso il raffronto tra l'effettivo assetto organizzativo dell'impresa utilizzatrice e le concrete e circostanziate motivazioni fattuali elevate a presupposti di liceità del ricorso alla somministrazione temporanea di manodopera altrui, la qual cosa implica, ovviamente, che tali motivazioni siano univocamente evincibili dal contenuto complessivo del contratto di somministrazione.

Né alcun serio dubbio può sorgere circa il carattere imperativo della legislazione surrichiamata, la quale non soltanto inequivocabilmente addita, nella forma scritta e nel tenore specifico delle ragioni giustificative, i requisiti di validità e di efficacia del contratto di somministrazione, ma si spinge sino a prevedere espressamente come la mancanza di tali requisiti vada ad incidere nel complessivo assetto dei rapporti tra i vari soggetti del negozio trilaterale, giungendo a sancire la nascita *ab origine* di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice della prestazione.

Alla stregua dei suesposti argomenti, vi è dubbio sulla conformità al modello legale dei contratti di somministrazione in esame, poiché in essi, al di là della generica ed astratta invocazione di esigenze di massima - come quella di potenziare l'organizzazione aziendale in

determinati periodi dell'anno, ovvero di avviare un macro-progetto, del quale si menziona solo il nome - difetta ogni riferimento alle puntuali ragioni giustificative della scelta di avvalersi della prestazione lavorativa dell'odierna parte ricorrente.

Ad ogni buon conto, anche la prova testimoniale espletata, ammessa per mero scrupolo dal giudicante, non conferma la corrispondenza al vero della causale.

I testi di parte resistente, onerata della prova, hanno dichiarato di non ricordare proprio il ricorrente e, quindi, che il medesimo sia stato effettivamente impiegato in attività connesse al progetto Gestione Cliente. Il fatto che il teste Pomarico abbia dichiarato che questo progetto, nell'ambito generale degli uffici territoriali, sia stato effettivamente portato avanti, che è circostanza che può ritenersi pacifica e anche notoria, non prova che il ricorrente sia stato assunto per esso e impegnato in attività consequenziali e connesse.

Ne emerge un quadro istruttorio in cui sostanzialmente alcunché la società resistente ha provato, com'era suo onere, sul nesso causale tra la situazione aziendale descritta nella causale giustificativa e la specifica assunzione della parte ricorrente.

Pertanto, l'apposizione del termine finale ai contratti conclusi dalla resistente con la Cascella, di cui in premessa, deve ritenersi illegittima, a ciò seguendo la conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato.

Devesi, pertanto, riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra parte ricorrente e Poste Italiane S.p.a. con decorrenza dalla data di conclusione del primo contratto di somministrazione, da cui discende l'obbligo per la Società resistente di riammettere in servizio parte ricorrente.

Quanto alla domanda risarcitoria, l'odierna fattispecie è soggetta alla disciplina introdotta con la legge 4 novembre 2010 n. 183, la quale, all'art. 32, commi 4, 5, 6 e 7, così dispone: "4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:..... d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto. "5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. 6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le



organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà'. 7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile".

Con sentenza n. 303 dell'11 novembre 2011 la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità della surrichiamata normativa sollevate dai giudici di merito e di legittimità.

Argomenta il Giudice delle Leggi: "...*(omissis)*... La disciplina dettata dall'art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge n. 183 del 2010 prende spunto dalle obiettive incertezze verificatesi nell'esperienza applicativa dei criteri di commisurazione del danno secondo la legislazione previgente, con l'esito di risarcimenti ingiustificatamente differenziati in misura eccessiva.*(omissis)*... Così ricostruita la ratio legis, la normativa di riforma sfugge alle proposte censure di non ragionevolezza.

In termini generali, la norma scrutinata non si limita a forfetizzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest'ultimo l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Difatti, l'indennità prevista dall'art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010 va chiaramente ad integrare la garanzia della conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. E la stabilizzazione del rapporto è la protezione più intensa che possa essere riconosciuta ad un lavoratore precario.

Non a caso, dall'esame dei lavori preparatori si desume che la disposizione di cui all'art. 32, comma 5, dell'anzidetta legge dev'essere correttamente letta come riferita alla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e che, conseguentemente, la previsione della condanna al risarcimento del danno in favore del lavoratore dev'essere intesa «come aggiuntiva e non sostitutiva della suddetta conversione» (ordine del giorno G/1167-B/7/1-11 accolto al Senato della Repubblica innanzi alle commissioni I e XI riunite nella seduta del 2 marzo 2010).

D'altro canto, ancorché nell'ipotesi di licenziamento ingiustificatamente intimato in regime di tutela obbligatoria, il rimedio indennitario apprestato dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, anche

in mancanza della riassunzione, ha più volte passato indenne il vaglio di questa Corte (sentenze n. 46 del 2000, n. 44 del 1996 e n. 194 del 1970)...(omissis)...”.

Si può, quindi, affermare che, in base al diritto vigente, in tutti i casi di conversione del contratto a tempo determinato il giudice debba liquidare in favore del lavoratore un'indennità omnicomprensiva, il cui importo può variare da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai parametri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Un'interpretazione logico-sistematica del citato art. 32 l.n.183/2010 impone di ritenere che il nuovo regime risarcitorio, introdotto per tutte le ipotesi di conversione del contratto a termine, sia esteso anche alla fattispecie della costituzione *ex novo* del rapporto con un diverso datore di lavoro, ai sensi dell'art.27 d.lgs. n.276/03. Non sarebbe, infatti, ragionevole differenziare aprioristicamente i criteri di determinazione del pregiudizio patrimoniale risarcibile al lavoratore, in relazione alla sola circostanza che colui il quale, nella fase pregressa del rapporto, abbia utilizzato la prestazione in via di fatto, si sostituisca al formale titolare della posizione datoriale.

Come detto innanzi, la Corte Costituzionale ha chiarito che l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n.183/2010 si aggiunge all'effetto di "conversione" del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. Le due sanzioni sono quindi tra loro cumulative e non già alternative.

Inoltre, dal complessivo ragionamento del Giudice delle Leggi si evince che l'indennità in parola compensa integralmente il pregiudizio subito dal lavoratore dal momento della scadenza del termine illegittimamente apposto fino alla data della sentenza che ne accerta la nullità: ne deriva che detta indennità non comprende l'eventuale maggior danno che il lavoratore potrebbe soffrire in caso di mancata esecuzione della sentenza da parte del datore di lavoro. In tal caso il datore di lavoro è comunque *"indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva. Diversamente opinando, la tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato sarebbe completamente svuotata. Se, infatti, il datore di lavoro, anche dopo l'accertamento giudiziale del rapporto a tempo indeterminato, potesse limitarsi al versamento di una somma compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione, non subirebbe alcun deterrente idoneo ad indurlo a riprendere il prestatore a lavorare con sé. E lo stesso riconoscimento della durata indeterminata del rapporto da parte del giudice sarebbe posto nel nulla. Così intesa la norma*



censurata, cade l'ipotesi di paventata sproporzione dell'indennità di cui all'art. 32, commi 5 e 6, della legge citata, rispetto alla denunziata esigenza di ristoro di un danno destinato a crescere con il decorso del tempo, sino ad attingere valori non esattamente prevedibili...(omissis)....".

Infine, la Corte di Giustizia ha precisato che *"la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non impone di trattare in maniera identica l'indennità corrisposta in caso d'illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro e quella versata in caso d'illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato"* (III sez., 12.12.2013, Carratù/Poste Italiane s.p.a.).

Alla luce dei surriferiti argomenti, la Società odierna resistente è tenuta alla riammissione in servizio della parte ricorrente, nonché a corrispondere a quest'ultima, a titolo di indennità ex art.32, quinto comma, l.n.183/2010, la somma pari a n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, oltre alle retribuzioni che dovessero maturare dalla data della sentenza sino alla data dell'effettiva riammissione in servizio, maggiorate degli accessori di legge.

La scelta di liquidare l'indennità in parola nel suindicato numero di mensilità si ricollega alla durata della relazione di fatto dedotta in causa, rapportata, per converso, al trascorrere di molto tempo (circa sei anni) prima che il lavoratore intraprendesse l'iniziativa giudiziaria, poiché, se è vero che il mero fattore temporale è insufficiente ad integrare una fattispecie risolutiva per mutuo dissenso, è altrettanto indubbia la sua idoneità a far ritenere non elevato il pregiudizio economico *medio tempore* patito in concreto dalla parte ricorrente, la quale, in caso contrario, si deve ragionevolmente presumere che avrebbe con maggiore sollecitudine adito l'autorità giudiziaria.

Sulla misura del risarcimento non può avere alcuna concreta incidenza la considerazione dell'*aliunde perceptum*, non soltanto per non esserne stata offerta in questa sede la prova specifica da parte della società resistente, in tal senso onerata, e per l'inaffidabilità di un'indagine meramente esplorativa su tutte le, in astratto, possibili fonti di sostentamento della parte ricorrente, in difetto di una puntuale eccezione di *compensatio lucri cum damno*, ma soprattutto perché la Suprema Corte ha chiarito, con argomenti affatto condivisibili, che *"In tema di risarcimento del danno per i casi di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato, lo "ius superveniens" ex art. 32, commi 5, 6 e 7, della legge n. 183 del 2010 ... configura, alla luce dell'interpretazione adeguatrice offerta dalla Corte costituzionale con sentenza n. 303 del 2011, una sorta di penale "ex lege" a carico del datore di lavoro che ha apposto il termine nullo; pertanto, l'importo dell'indennità è liquidato dal giudice, nei limiti e con i criteri fissati dalla novella, a*

