

F. N. T. U.

AULA 'A'



17867/169 SET. 2016

SENTE REGISTRAZIONE - SENTE BOZZA - SENTE UNITA'

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 136/2014

Cron. 17867

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. VITTORIO NOBILE - Presidente - Ud. 19/05/2016
- Dott. PIETRO VENUTI - Consigliere - PU
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Rel. Consigliere -
- Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Consigliere -
- Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 136-2014 proposto da:

DI NARDO CLAUDIO C.F. DNRCLD73S08E435N, domiciliato in  
ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la cancelleria della Corte  
di Cassazione, rappresentato e difeso dall'Avvocato  
RACHELINA MARTELLI, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

**contro**

2016  
2158  
HONEYWELL GARRETT S.P.A. , ora HONEYWELL GARRETT ITALIA  
S.R.L. C.F. 1555150695, in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA RUGGERO FAURO, 102, presso lo studio

dell'avvocato ALESSIO COSTANTINI, rappresentata e difesa dall'avvocato ALDO LA MORGIA, giusta delega in atti;

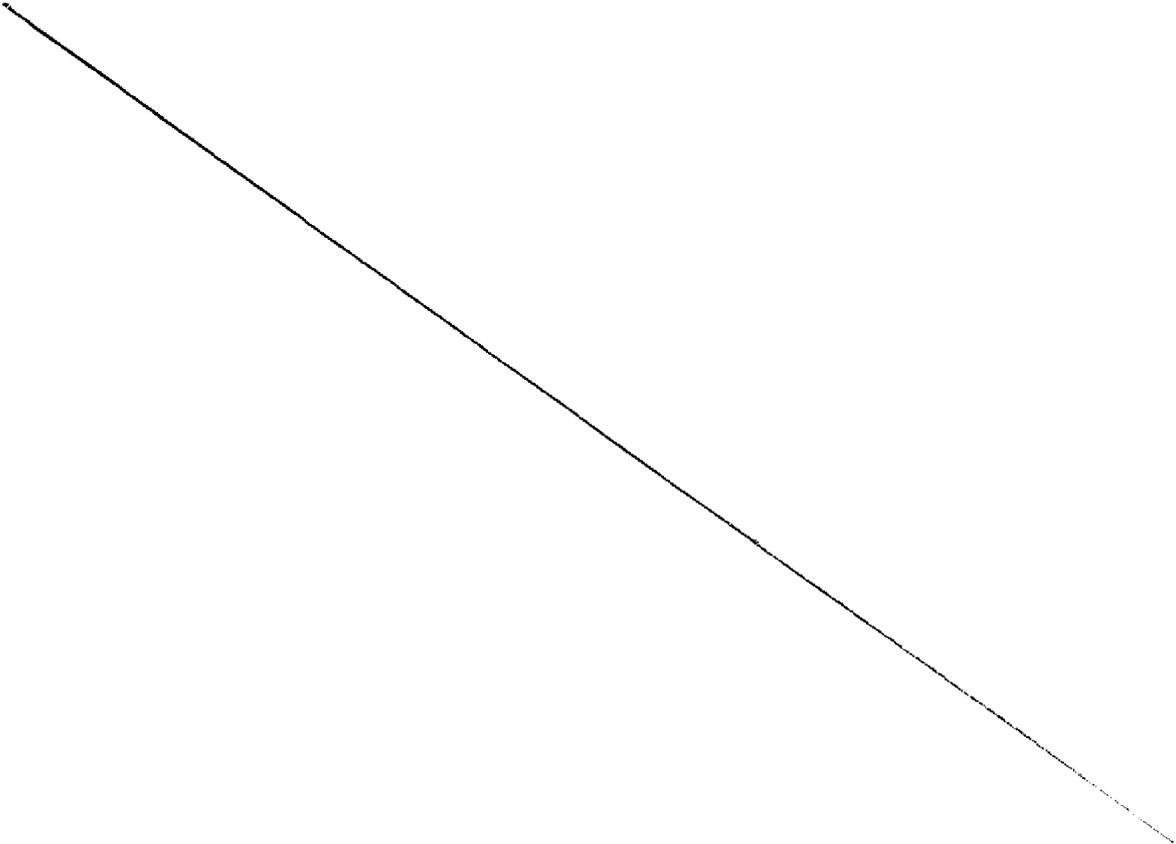
- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 849/2013 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 06/06/2013 R.G.N. 1243/2012; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 19/05/2016 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE BRONZINI;

udito l'Avvocato BASILE GIOVANNI ENZO per delega Avvocato MARTELLI RACHELINA;

udito l'Avvocato LA MORGIA ALDO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il rigetto del ricorso.



Udienza 19.5.2016, causa n. 6

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di appello di L'Aquila con sentenza del 6.6.2013 rigettava l'appello proposto da Di Nardo Claudio avverso la sentenza di primo grado che aveva a sua volta rigettato la domanda di declaratoria di nullità di apposizione del termine al contratto stipulato per 12 mesi con la Honeywell Garrett s.p.a. a seguito di convenzione stipulata dalla società con la Provincia di Chieti ex art. 11 della legge n. 68/1999. La Corte territoriale osservava che la legge del 99 prevedeva una serie di facilitazioni per l'inserimento di disabili nel mondo del lavoro e che la sottoscrizione di contratti a termine era uno degli strumenti per adempiere alla finalità della legge come previsto all'art. 11. Pertanto la legge del 99, trattandosi di legge speciale rispetto alla normativa del 2001, non rientrava nell'ambito di applicazione di quest'ultima come stabilito anche dalla Suprema corte (Cass. n. 13285/2010). Non occorre quindi indicare le ragioni che giustificavano l'assunzione a termine; la durata di 12 mesi era conseguente all'assunzione attraverso convenzione stipulata con il Comune di Chieti di cui sin dall'origine il lavoratore era a conoscenza e il lavoratore aveva prestato di fatto consenso alla stipula a termine del rapporto .

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso il Di Nardo con tre motivi; resiste controparte con controricorso. 

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo si allega la violazione ed errata applicazione della premessa di cui all'art. 1 D. Lgs n. 368/2001 nel combinato disposto con il successivo art. 1 primo e secondo comma. Nel contratto di assunzione non erano state specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che sole potevano giustificare il legittimo ricorso a tempo determinato. Non era applicabile alle fattispecie il precedente di cui alla sentenza n. 13285/2010 della Corte di cassazione che si riferiva ad un disabile psichico, situazione ben diversa da quella dell'attuale ricorrente che era un metalmeccanico adibibile anche alla catena di montaggio di un normale ciclo produttivo.

Con il secondo motivo si allega l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Il lavoratore non aveva prestato il suo consenso all'assunzione a tempo determinato, come previsto dalla legge del 1999.

Con il terzo motivo si allega l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Dovevano esservi ai sensi della Convenzione 7 assunzioni a tempo determinato e tali assunzioni dovevano essere effettive non derivanti dal previo e contestuale mancato rinnovo del contratto già siglato con l'assunzione di altro lavoratore disabile; diversamente opinando risulterebbe violato il principio di non discriminazione per ragioni di disabilità di cui alla direttiva 78/2000/Ce, anche alla luce da quanto stabilito- anche in relazione alla legge n. 68/99 dalla Corte di giustizia con sentenza del 4.7.2013, C-312/11.

Il primo ed il terzo motivo del ricorso, da esaminare congiuntamente in quanto connessi, appaiono fondati. La Corte di appello ha ritenuto non applicabile alla fattispecie il D. Lgs n. 368/01, segnatamente per l'obbligo di indicare nel contratto di assunzione le ragioni di natura tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva che potevano giustificare l'assunzione a termine, in quanto la legge del 99 perseguirebbe, attraverso una normativa speciale, obiettivi di integrazione e di reinserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso specifiche convenzioni tra gli organi pubblici deputati e le imprese; come normativa speciale questa si sottrarrebbe a quella di ordine generale di cui al D.Lgs, n. 368/2001.

Tale tesi non può essere condivisa: infatti la direttiva n. 99/70/CE prevede alla clausola n. 2 lettera b) che si sottraggono all'applicazione delle norme della direttiva i rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici, il che non può dirsi sia avvenuto in concreto nella fattispecie in esame posto che risulta solo che il ricorrente, che era un metalmeccanico, sia stato assunto a termine in relazione alla convenzione stipulata tra il Comune di Chieti e la società resistente, ma non emerge né dalla sentenza impugnata né dalla difesa della società in questa sede che sia stato sottoposto ad alcun programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale ( che possa connotare in qualche modo la mera assunzione per un certo periodo, circostanza quest'ultima pacifica). Peraltro va anche osservato come nel D. Lgs n. 368/2001, come afferma anche la sentenza impugnata, non è prevista alcuna esclusione per i rapporti come quelli in esame sottoscritti attraverso convenzioni tra organi pubblici deputati ed imprese in favore di disabili. Non vi è, peraltro, alcun elemento di natura letterale per ritenere che il legislatore abbia inteso con la legge del 1999 derogare ai principi in materia di assunzione a termine posto che ci si limita al secondo comma dell'art. art. 11 della legge n. 68/99 a prevedere che l'assunzione dei soggetti disabili possa avvenire anche con contratti a termine, che quindi rientra tra gli strumenti che le convenzioni possono utilizzare per il reclutamento dei lavoratori disabili. Non sussistono ragioni di sorta per ritenere che il legislatore nel 1999 abbia voluto esentare l'assunzione " tramite convenzione" a termine dal rispetto delle regole di ordine generale di reclutamento attraverso

contratti a tempo, che all'epoca erano più stringenti di quelle adottate poi nel 2001 e non, come pare più coerente con il sibillino riferimento ai contratti a termine, che si sia voluto autorizzare la stipula di contratti a termine nel rispetto dei principi e della disciplina vigente *pro-tempore* che nel corso del tempo è divenuta addirittura più favorevole, prevedendo anche per questa forma di reclutamento incentivi di natura fiscale. Va, infatti, sottolineato che il sistema di assunzioni "attraverso convenzioni" prevede robusti incentivi al reclutamento di personale disabile ( cfr.art. 13) e che pertanto non sussistono motivi per ritenere che a tali agevolazioni, di per sé idonee a promuovere l'occupazione dei disabili, si debba anche aggiungere la sterilizzazione della normativa che disciplina il ricorso con il contratto a termine. Tale opzione normativa appare peraltro doverosa per evitare effetti discriminatori che porrebbe il sistema delle assunzioni ex legge n. 68/99 in contrasto con la direttiva 2000/78/Ce e dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (che vieta ogni forma di discriminazione in relazione all'handicap), certamente applicabile alla fattispecie -alla luce dell'art. 51 della stessa Carta- nella quale è certo il collegamento con il diritto dell'Unione, vertendosi in materia di contratti a termine. La direttiva citata del 2000 esclude ogni discriminazione in riferimento alle "condizioni di accesso all'occupazione" ( art. 3) e le "soluzioni ragionevoli per i disabili" di cui parla l'art. 5 si riferiscono ai provvedimenti che i datori di lavoro devono adottare per rispettare il principio di parità di trattamento e, quindi, certamente, non possono legittimare l' esclusione di tali lavoratori dal far valere in via giudiziaria i criteri generali di legge per l'assunzione a termine. I lavoratori disabili, infatti, se si dovesse seguire la strada tratteggiata dalla sentenza impugnata, verrebbero ad essere discriminati rispetto agli altri lavoratori non potendo far valere in giudizio la circostanza di essere stati assunti senza l'allegazione da parte del datore di lavoro delle ragioni che sole giustificano l'assunzione a termine in virtù del D. Lgs. n. 368/2001 attuativo della direttiva del 1999. Si consentirebbe quindi al datore di lavoro di predisporre all'interno del ciclo produttivo ordinario alcuni posti di lavoro riservati in via stabile ai disabili, godendo anche di robuste facilitazioni da parte degli organi pubblici, ed inibendo agli stessi di fatto l'accesso a posti di lavoro stabili e duraturi, come sembra emergere proprio dal caso qui in esame nel quale la società intimata ha dedotto, senza infingimenti, che il mancato rinnovo del contratto a termine del ricorrente era dovuto alla necessità di assumere altro personale disabile, sempre attraverso convenzione, facendo così immaginare una situazione nella quale, per determinati posti di lavoro, si scelgono sistematicamente lavoratori disabili assunti a termine che vengono sostituiti da altri lavoratori sempre disabili e sempre a termine; il meccanismo legale di agevolazione finisce così, in una perversa forma di eterogenesi dei fini, non per inserire stabilmente questi soggetti deboli nel mondo del lavoro ma per perpetrarne la precarietà, per giunta finanziata con denaro pubblico. Tale soluzione appare inoltre l'unica coerente con il diritto internazionale e cioè con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità che proibisce ogni forma di discriminazione al suo art. 5, Convenzione ratificata dall'Italia con legge n. 18/2009; questa Corte ha già sottolineato che " l'importanza della Convenzione N.U. del

2006 ha peraltro indotto l'Unione a ratificarla con decisione 2010/48/CE con la conseguenza che per la Corte di giustizia (sentenza del 18.12.2014, C- 354/13) le stesse direttive normative antidiscriminatorie vanno interpretate alla luce della Convenzione, si da confermare il particolare valore che la tutela delle persone portatrici di handicap assume nell'ordinamento sovranazionale " ( cfr. cass. n. 2210/2016). Pertanto l'opzione interpretativa qui accolta appare coerente con la ratifica della Convenzione ONU del 2006 ed anche con la più recente giurisprudenza della Corte di giustizia (non risulta invece pertinente la sentenza richiamata dalla parte ricorrente della Corte di giustizia che ha solo giudicato, su ricorso della Commissione europea, carente la normativa italiana sulla disabilità). Questo Collegio non condivide pertanto il precedente di questa Corte di cui alla sentenza n. 13285/2010 che ha ritenuto che la normativa del 1999 avesse carattere di specialità rispetto al D.Lgs n. 368/2001 e che quindi il datore di lavoro non fosse onerato di indicare le ragioni tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, decisione che ha risolto la questione senza inquadrarla nel diritto dell'Unione (direttiva antidiscriminatoria 78/2000/CE, nonché art. 21 della Carta dei diritti divenuto obbligatoria il 1.12.2009 con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona) ed anche nel diritto internazionale già peraltro recepito dall'Italia: le connessioni con il diritto sovranazionale e con quello internazionale inducono a diverse conclusioni, così come una ricostruzione anche delle fonti di disciplina alla luce del tenore letterale delle norme invocate.

Si devono quindi accogliere il primo ed il terzo motivo di ricorso, assorbito il secondo con il quale si allega che sarebbero stati in realtà violati anche gli obblighi assunti in convezione dall'impresa resistente.

Si deve conseguentemente cassare la sentenza impugnata con rinvio alla Corte di appello di L'Aquila che si atterrà al seguente principio di diritto " in caso di assunzione a tempo determinato di un lavoratore disabile ex art. 11 L. n. 68/1999 è richiesta l'indicazione nel contratto di lavoro delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine come previsto dal regime generale di cui al D. Lgs. n. 368/2001".

**P.Q.M.**

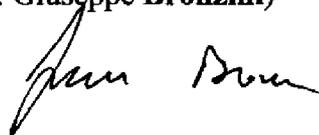
La Corte:

accoglie il ricorso per quanto di ragione, cassa la sentenza impugnata<sup>TB</sup> e rinvia alla Corte di appello di L'Aquila anche in ordine alle spese

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 19.5.2016

Il Consigliere estensore

(dr. Giuseppe Bronzini)



Il Presidente



2  
6/10



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
**Depositato in Cancelleria**



oggi, 9 SET. 2016

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

