CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **215/2014** (ECLI:IT:COST:2014:215)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **CASSESE** - Redattore: **CRISCUOLO**
Udienza Pubblica del **10/06/2014**; Decisione del **09/07/2014**
Deposito del **18/07/2014**; Pubblicazione in G. U. **23/07/2014**
Norme impugnate: Art. 16 della legge 23/07/1991, n. 223.
Massime: **38103**
Atti decisi: **ord. 221/2012**

SENTENZA N. 215

ANNO 2014

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: Sabino CASSESE; Giudici : Giuseppe TESAURO, Paolo Maria NAPOLITANO, Giuseppe FRIGO, Alessandro CRISCUOLO, Paolo GROSSI, Aldo CAROSI, Marta CARTABIA, Sergio MATTARELLA, Mario Rosario MORELLI, Giancarlo CORAGGIO, Giuliano AMATO,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 16 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), promosso dalla Corte d'appello di Venezia nel procedimento civile vertente tra D.S. e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), con ordinanza del 2

maggio 2012, iscritta al n. 221 del registro ordinanze 2012 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 41, prima serie speciale, dell'anno 2012.

Visti l'atto di costituzione dell'INPS, nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica del 10 giugno 2014 il Giudice relatore Alessandro Criscuolo;

uditi l'avvocato Antonietta Coretti per l'INPS e l'avvocato dello Stato Luca Ventrella per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1.– La Corte d'appello di Venezia, sezione lavoro, con ordinanza depositata il 2 maggio 2012 (r.o. n. 221 del 2012), ha sollevato, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione, questioni di legittimità costituzionale dell'art. 16 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), «nella parte in cui esclude per i lavoratori interinali, successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la possibilità di cumulare nell'anzianità aziendale utile ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità anche il periodo prestato in forza del contratto di lavoro interinale».

1.1.– La rimettente premette di essere chiamata a pronunciare nel giudizio di appello promosso, con ricorso depositato il 28 agosto 2008 (r.g. n. 665/2008), dalla signora D.S. nei confronti dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), avverso la sentenza del Tribunale ordinario di Vicenza, sezione lavoro, 30 agosto 2007, n. 219.

In punto di fatto, la Corte d'appello espone: che la sig.ra D.S. ha lavorato presso la società Worldgem spa, quale impresa utilizzatrice, dal 19 giugno al 31 dicembre del 2000, in forza di contratto di lavoro temporaneo, stipulato ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione), sottoscritto con l'agenzia Lavoro Temporaneo spa; che il contratto è stato prorogato fino al 31 marzo 2001; che, successivamente, è stato stipulato un nuovo contratto di lavoro temporaneo con scadenza al 31 gennaio 2002, successivamente prorogato fino al 31 dicembre 2002; che il 2 agosto 2002 la lavoratrice è stata assunta dalla impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal 2 settembre 2002 fino al licenziamento avvenuto in data 30 aprile 2003; che il 2 maggio 2003 la lavoratrice ha chiesto all'INPS l'erogazione della indennità di mobilità, ma la sua istanza è stata respinta.

La rimettente precisa che la domanda, oggetto del giudizio, si fonda sull'applicabilità, anche alla concreta situazione dell'appellante, dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, che riconosce il diritto all'indennità di mobilità ai lavoratori occupati alle dipendenze della impresa ammessa alla mobilità per almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e, comunque, non a termine.

La Corte territoriale riferisce che, con la sentenza di primo grado, è stata esclusa la possibilità di computare, nel periodo utile ai fini della maturazione del diritto all'indennità di mobilità, quello lavorato dalla ricorrente presso l'impresa utilizzatrice in forza di contratti di lavoro interinale. Il giudice a quo osserva che, computando anche il periodo prestato in forza di quest'ultimo tipo di rapporto, la lavoratrice rientrerebbe nella previsione dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, in quanto risulterebbe dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data della messa in mobilità ed avrebbe prestato la propria attività presso la

medesima impresa da almeno dodici mesi continuativi.

In questa accezione – aggiunge la Corte rimettente – risulterebbe sussistente anche il requisito della continuità del rapporto, dal momento che il passaggio dal contratto di lavoro interinale a quello subordinato alle dirette dipendenze dell'impresa sarebbe avvenuto «senza soluzione di continuità».

La rimettente rileva che, all'epoca della formulazione della norma in esame, nel nostro ordinamento non esistevano figure di rapporti di lavoro subordinato diverse da quelle tradizionali del contratto a tempo determinato, disciplinato dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 (Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), la quale lo ammetteva soltanto in alcune ipotesi eccezionali, e del contratto a tempo indeterminato, dato che l'utilizzazione di manodopera da parte di soggetto diverso dal datore di lavoro formale era vietata dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369 (Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi), e non esistevano forme diverse riconducibili all'area, di origine extragiuridica, della cosiddetta "flessibilità".

La Corte d'appello osserva che, nel quadro normativo sommariamente richiamato, l'art. 16 della legge n. 223 del 1991, nell'escludere dal proprio ambito di applicazione i rapporti di lavoro fondati su un contratto a tempo determinato, mirava ad escludere le ipotesi di ricorso fraudolento a questo tipo di contratto, al solo scopo di includere i relativi lavoratori nei benefici riconosciuti a seguito della messa in mobilità.

Il collegio rimettente rileva che gli attuali problemi applicativi della norma, come quelli prospettati nel giudizio a quo, devono essere considerati con riguardo al mutato quadro normativo, caratterizzato dall'introduzione, a partire dalla legge n. 197 del 1996 (recte: legge 24 giugno 1997, n. 196 «Norme in materia di promozione dell'occupazione), di forme legittime di diversa imputazione dei rapporti di lavoro subordinato, riferibili sul piano formale ad un'agenzia di lavoro, e, sul piano sostanziale, all'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro tra l'appellante e la Worldgem spa si sarebbe svolto, nel periodo dal 19 giugno 2000 al 30 agosto 2002, nell'ambito della disciplina dettata dalla legge n. 197 del 1996 (recte: n. 196 del 1997). In sostanza, l'appellante sarebbe stata dipendente di Lavoro Temporaneo spa ed utilizzata da Worldgem spa in forza di contratto di lavoro temporaneo; successivamente, «senza soluzione di continuità», a partire dal 2 settembre 2002, essa sarebbe stata assunta da Worldgem spa in forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato fino alla data del licenziamento, avvenuto il 30 aprile 2003.

1.2.– Il giudice a quo ritiene che occorra verificare se la situazione dell'appellante, formalmente fuori dall'ambito di applicazione della norma, sia compatibile con i principi costituzionali, in particolare con l'art. 3 Cost.

Ad avviso della Corte d'appello, si dovrebbe valutare la peculiarità della posizione dei lavoratori dipendenti da un'agenzia di lavoro interinale nel mercato del lavoro e, quindi, nell'ordinamento giuridico non solo nazionale, ma anche europeo, considerando, al riguardo, la direttiva comunitaria 19 novembre 2008, n. 2008/104/CE (Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale), attuata con il decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24 (Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale).

In particolare – precisa la Corte di merito – tanto la disciplina comunitaria che quella nazionale rispondono al principio della identità delle condizioni di lavoro e di occupazione tra lavoratori interinali e quelli impiegati direttamente dall'utilizzatore.

Al riguardo, la rimettente riporta il considerando n. 14 della direttiva comunitaria n. 2008/104/CE, secondo cui: «Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dalla impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro», nonché l'art. 23 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 24 del 2012, secondo cui: «Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte».

La Corte territoriale rileva, inoltre, come tanto la direttiva comunitaria, che la normativa nazionale di attuazione (che, sul punto, ha modificato la formulazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 276 del 2003), prevedano il diritto del lavoratore interinale o somministrato di essere informato dall'utilizzatore dei posti vacanti, in modo da potere concorrere, unitamente ai dipendenti di quest'ultimo, alla copertura di quei posti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 6 della direttiva comunitaria n. 2008/104/CE e art. 23, ultimo comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 24 del 2012).

La rimettente ricorda anche che l'art. 6, comma 2, della citata direttiva comunitaria vieta agli Stati membri di adottare norme che impediscano la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore interinale al termine della missione.

La Corte territoriale ritiene che le norme richiamate siano particolarmente rilevanti nella fattispecie in esame, in quanto, da un lato, affermano il principio di parità di trattamento tra lavoratori interinali e lavoratori direttamente dipendenti dalle imprese utilizzatrici, non solo nei trattamenti base, ma anche nelle forme di accesso ai servizi offerti da queste ultime e, dall'altro, evidenziano la tendenza normativa a favorire quei percorsi di inserimento del lavoratore interinale presso l'azienda utilizzatrice.

La vicenda in oggetto sarebbe inquadrabile proprio nel percorso di inserimento del lavoratore interinale nell'impresa utilizzatrice nonché di stabilizzazione del rapporto di lavoro delineato dalla direttiva comunitaria e dalla legge nazionale di attuazione, essendo stata l'appellante, al termine della missione, assunta dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ad avviso della Corte d'appello, le peculiarità del rapporto di lavoro tra l'appellante e l'impresa utilizzatrice, nonché la relativa disciplina dettata sul piano del diritto comunitario e nazionale, inducono a dubitare della legittimità costituzionale dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, nella parte in cui esclude dal beneficio della indennità di mobilità quei lavoratori che, pur potendo vantare un periodo di attività aziendale continuativa di dodici mesi, si trovino nella condizione di imputare formalmente parte di questo periodo ad un rapporto con una agenzia di lavoro interinale.

Il collegio rimettente osserva, al riguardo, che la stessa giurisprudenza di legittimità, con particolare riguardo all'applicazione della norma in oggetto ai lavoratori a domicilio, abbia sottolineato la centralità che, nella individuazione dell'ambito di applicazione della stessa, assume il riferimento alla anzianità "aziendale".

In particolare, secondo la Corte di cassazione, con la locuzione "anzianità aziendale" la norma in questione farebbe riferimento non già al dato topografico, costituito dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, ma al suo coordinamento con il ciclo produttivo aziendale, qualificato tanto dall'elemento della collaborazione che dall'inserimento dell'attività lavorativa nel contesto dell'organizzazione dell'impresa, attraverso l'esecuzione di prestazioni

analoghe o complementari a quelle tipiche dell'impresa utilizzatrice (ex multis, Corte di cassazione, prima sezione civile, sentenza 16 giugno 2000, n. 8221; Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 18 giugno 1999, n. 6150).

Questi richiami condurrebbero a ritenere che la situazione del lavoratore temporaneo, il quale sia stato stabilizzato dall'impresa utilizzatrice attraverso la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, non possa essere equiparata a quella del lavoratore dipendente in forza di un contratto a carattere non continuativo o a termine.

La Corte d'appello osserva, in particolare, che la situazione del lavoratore interinale, successivamente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice, sarebbe caratterizzata dalla riconducibilità dell'intera attività lavorativa alla stessa realtà aziendale, secondo quelle caratteristiche di collaborazione e di inserimento nel ciclo produttivo dell'impresa già valorizzate dalla giurisprudenza di legittimità richiamata. Peraltro, la successiva assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, risponderebbe a quella esigenza di stabilizzazione dei rapporti di lavoro interinale che è alla base della legislazione comunitaria e nazionale.

1.3.– In questo quadro, la norma censurata violerebbe l'art. 3 Cost., creando una situazione irragionevolmente distinta da quella dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato che, invece, si vedrebbero riconosciuto quel beneficio, a parità di anzianità di servizio effettivamente prestato a favore dell'impresa.

In sostanza, la situazione dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a seguito di un periodo svolto in forza di contratto di lavoro interinale verrebbe ad essere ingiustificatamente differenziata rispetto a quella dei lavoratori a tempo indeterminato, di pari anzianità lavorativa, all'interno dell'azienda, con irragionevole esclusione per i primi dal beneficio della indennità di mobilità, ancorché sussistano principi tesi ad assicurare la parità di trattamento all'interno dell'impresa utilizzatrice e a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro interinali.

La rimettente ricorda, al riguardo, che la giurisprudenza costituzionale avrebbe più volte affermato il principio di parità di trattamento in materia previdenziale e assistenziale, allorquando le disparità derivanti dalle leggi ordinarie siano state ritenute prive di ragionevolezza (ex plurimis, sentenze n. 369 del 1985; n. 108 del 1977 e n. 103 del 1968).

La Corte d'appello ricorda, in particolare, che, nella sentenza n. 121 del 2006, relativa alla estensione ai lavoratori a termine della indennità di disoccupazione spettante ai lavoratori a tempo parziale verticale, questa Corte ha sottolineato, anche con riferimento alla tutela di cui all'art. 38 Cost., la centralità del requisito della persistenza del rapporto di lavoro della prima categoria, quale elemento sufficiente a fondare una più ampia tutela contro la disoccupazione, evidenziando la rilevanza, sotto questo aspetto, del requisito della continuità del rapporto e della prestazione lavorativa.

La rimettente ritiene che la norma censurata contrasti anche con l'art. 38 Cost., in quanto, con riguardo ai lavoratori temporanei il cui rapporto sia stato successivamente stabilizzato, escluderebbe irragionevolmente la continuità del rapporto di lavoro quale elemento fondante il diritto alla indennità di mobilità.

Inoltre, l'art. 38 Cost. sarebbe violato in quanto il legislatore non potrebbe privare ingiustificatamente di tutela i lavoratori che si trovino in situazioni simili.

Al riguardo, il collegio rimettente richiama la sentenza n. 285 del 2003, con la quale questa Corte , nell'escludere l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 della legge n. 223 del 1991, ha sottolineato la specificità della disciplina dettata per i lavoratori edili, ponendo in rilievo il

carattere generale della prestazione della indennità di mobilità.

La rimettente ritiene, pertanto, le sollevate questioni di costituzionalità non manifestamente infondate, in quanto, in forza della formulazione della norma e dell'assenza di specifiche disposizioni previste dalla disciplina comunitaria e nazionale in materia, non sarebbe possibile sopperire alla lacuna normativa attraverso un'attività interpretativa costituzionalmente orientata.

1.4.– Inoltre, essa reputa le questioni rilevanti, in quanto il riconoscimento del diritto azionato in giudizio dipenderebbe direttamente dalla soluzione della questione prospettata, con specifico riferimento alla possibilità di computare nel periodo di anzianità aziendale, utile per il riconoscimento della indennità di mobilità, anche il periodo prestato in forza di un rapporto di lavoro interinale.

La rimettente esclude che la rilevanza delle prospettate questioni possa venire meno per la mancanza di una previa verifica degli ulteriori presupposti necessari per la concessione alla ricorrente dell'indennità di mobilità.

Al riguardo, il giudice a quo richiama la sentenza n. 6 del 1999, con la quale questa Corte ha affermato, in riferimento all'art. 6 della legge n. 223 del 1991 e alla copertura contributiva, la piena legittimità di un sistema che consentisse l'accertamento a posteriori dei presupposti per il riconoscimento della indennità di mobilità.

2.– Con memoria depositata in data 25 ottobre 2012, si è costituito in giudizio l'INPS, chiedendo che le questioni di legittimità costituzionale siano dichiarate inammissibili o, nel merito, non fondate.

Preliminarmente, l'Istituto precisa che la vicenda oggetto del giudizio a quo si è svolta nel vigore della disciplina del rapporto di lavoro interinale di cui alla legge n. 196 del 1997.

Al riguardo, l'Istituto resistente ricorda che, secondo la giurisprudenza di legittimità, il rapporto di lavoro interinale, disciplinato dalla legge n. 196 del 1997, ha luogo attraverso la stipulazione di due distinti contratti: quello di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, stipulato tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice, e quello tra il lavoratore e l'impresa fornitrice, con conseguente scissione del rapporto di lavoro fra gestione normativa, che compete alla fornitrice, e quella tecnico-produttiva, che compete all'utilizzatrice (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 10 aprile 2012, n. 5667).

L'INPS sottolinea che, secondo la giurisprudenza di legittimità, il presupposto legittimante della fattispecie complessa risultante dal contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e dal contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è costituito dalle «esigenze di carattere temporaneo» di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 196 del 1997 (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 gennaio 2012, n. 232).

L'Istituto resistente richiama anche la sentenza di questa Corte n. 58 del 2006, nella quale si è precisato che, con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, l'impresa fornitrice assume il lavoratore a tempo determinato, corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, o a tempo indeterminato. Il prestatore di lavoro temporaneo, dipendente dell'impresa fornitrice, svolge, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, la propria attività, nell'interesse e sotto la direzione e il controllo di questa; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato, rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

L'INPS ricorda, peraltro, che, nell'ambito della disciplina del lavoro "temporaneo" di cui alla legge n. 196 del 1997, rilevante ratione temporis, è espressamente previsto che «Il

prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato […] al conseguimento di una determinata anzianità di servizio» (art. 6, comma 4) e che «Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge […]» (art. 6, comma 5). Inoltre, è anche previsto che «Gli oneri contributivi e previdenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 sono inquadrate nel settore terziario» (art. 9, comma 1, prima parte).

In primo luogo, l'INPS eccepisce l'inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale per inesatta identificazione del quadro normativo.

Sotto questo aspetto, l'Istituto resistente osserva che, vertendo il prospettato dubbio di legittimità costituzionale sulla impossibilità di riconoscere il medesimo trattamento previdenziale o assistenziale al lavoratore interinale rispetto ai lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice, in ragione della necessità di considerare una determinata anzianità di servizio presso l'azienda, il collegio rimettente avrebbe dovuto semmai censurare il richiamato art. 6, comma 4, della legge n. 196 del 1997.

In secondo luogo, l'INPS eccepisce anche l'inammissibilità per irrilevanza delle questioni nel giudizio a quo.

Al riguardo, osserva che l'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991, non solo non ammette, ai fini della anzianità aziendale utile per maturare il diritto alla indennità di mobilità, la possibilità di cumulare i periodi lavorativi svolti presso l'azienda utilizzatrice, in forza di un contratto di lavoro interinale, a quelli svolti in virtù della stabilizzazione presso la medesima azienda, ma prevede espressamente la necessità di una determinata anzianità aziendale «con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine» (Corte di cassazione, sezione unite civili, sentenza 21 marzo 2001, n. 106).

Pertanto, l'eventuale accoglimento della questione come prospettata – dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, «nella parte in cui esclude per i lavoratori interinali, successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la possibilità di cumulare nell'anzianità aziendale utile ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità anche il periodo prestato in forza del contratto di lavoro interinale» – non impedirebbe il rigetto della domanda nel giudizio a quo, non potendosi, nella specifica fattispecie, maturare la necessaria "anzianità aziendale" in forza di un rapporto di lavoro "continuativo", ma solo in virtù della «somma di vari periodi di lavoro a termine» (possibilità che continuerebbe ad essere esclusa dal medesimo art. 16).

Nel merito, l'INPS deduce la non fondatezza delle questioni di legittimità costituzionale.

Invero, in ordine alla dedotta violazione dell'art. 3 Cost., l'Istituto resistente osserva che tutti i trattamenti di disoccupazione diversi dall'indennità ordinaria richiedono quale requisito di accesso una anzianità lavorativa minima specificamente e differentemente indicata dalle rispettive norme di legge istitutive.

In particolare, l'Istituto osserva che l'indennità di mobilità e gli altri trattamenti speciali di disoccupazione sono riservati soltanto a coloro che, per avere maturato una prestabilita anzianità lavorativa presso l'impresa che ha intimato i licenziamenti collettivi, per riduzione del personale o cessazione dell'attività aziendale, risentono maggiormente delle conseguenze pregiudizievoli della disoccupazione rispetto ad altri lavoratori inseriti nella medesima impresa in forza di contratti di lavoro a termine, stante la mancata stabilità di questi ultimi nell'organizzazione produttiva.

La ratio sottesa alla norma censurata consisterebbe nel fatto di scongiurare assunzioni fraudolente e fittizie nell'imminenza dei licenziamenti al verificarsi dello stato di crisi.

Ad avviso dell'INPS, avuto riguardo alla evidenziata ratio legis, non potrebbe ravvisarsi discriminazione alcuna tra i lavoratori continuativamente e stabilmente inseriti nell'attività aziendale e quelli utilizzati, per un certo periodo di tempo, dalla stessa impresa in forza di un contratto (tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice) di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, trattandosi di situazioni oggettivamente non comparabili, non essendo peraltro prevedibile, al momento della cosiddetta stabilizzazione (trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la impresa utilizzatrice), una protrazione dell'attività lavorativa di questi ultimi per il tempo necessario ai fini dell'accesso all'indennità di mobilità.

L'Istituto resistente ritiene, quindi, che la situazione del lavoratore "temporaneo" sia, piuttosto, assimilabile a quella del lavoratore a termine per il quale è espressamente esclusa la tutela dell'indennità di mobilità.

Pertanto, secondo l'INPS, la mancata attribuzione della indennità di mobilità ai lavoratori cosiddetti "temporanei", anche a seguito della trasformazione del rapporto di lavoro, non violerebbe il principio di eguaglianza, stante le differenti discipline delle categorie di lavoratori considerate nell'ordinanza di rimessione che renderebbero «eterogenee ed incomparabili le situazioni poste a raffronto» (ex plurimis, ordinanza n. 92 del 2009).

Al riguardo, l'Istituto sottolinea i molteplici profili di differenziazione tra le diverse categorie di lavoratori poste a confronto.

In particolare, il lavoratore "temporaneo" è dipendente della società fornitrice che eroga la retribuzione e versa i contributi previdenziali.

Inoltre, mentre, ai sensi dell'art. 16, comma 2, lettera a), della legge n. 223 del 1991, i datori di lavoro di cui al comma 1, sono tenuti al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, gli oneri contributivi dei lavoratori "temporanei" sono a carico dell'impresa fornitrice (art. 9, comma 1, prima parte, della legge n. 196 del 1997) che, essendo inquadrata nel settore terziario, non versa il contributo per l'erogazione della indennità di mobilità.

Pertanto, al lavoratore "temporaneo" somministrato non potrebbe riconoscersi il diritto di accedere all'indennità di mobilità, ancorché presti attività lavorativa presso un'impresa del settore industriale.

Infine, l'Istituto resistente ritiene che la soluzione invocata dal collegio rimettente intacchi l'area riservata alla discrezionalità del legislatore.

L'INPS sottolinea l'inconferenza delle norme nazionali e comunitarie richiamate dalla Corte d'appello, in quanto esse riguarderebbero il rispetto del principio della identità delle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori interinali e di quelli impiegati direttamente dall'utilizzatore e non già la tutela previdenziale degli stessi.

Anche con riferimento alla assunta assimilazione nella ordinanza di rimessione della condizione dei lavoratori "interinali" a quella dei lavoratori a domicilio, l'INPS evidenzia che il lavoratore a domicilio è pur sempre un lavoratore subordinato dell'azienda (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 21 ottobre 2010, n. 21625 e sentenza del 16 ottobre 2006, n. 22129).

L'INPS esclude anche la violazione dell'art. 38 Cost., in quanto l'anzianità aziendale maturata presso l'ultima impresa, sebbene non possa valere ai fini dell'ottenimento della

indennità di mobilità, non precluderebbe l'attribuzione della indennità ordinaria di disoccupazione di minore importo ma pur sempre adeguata alle esigenze di vita del lavoratore rimasto disoccupato.

L'Istituto resistente sottolinea, al riguardo, che l'indennità ordinaria di disoccupazione e l'indennità di mobilità sono in rapporto di genus a species (sentenza n. 234 del 2011) ed, entrambe, rientrano nel novero delle prestazioni contro la disoccupazione involontaria, apprestando temporaneamente all'assicurato i mezzi occorrenti al suo sostentamento.

3.– Con atto depositato in data 6 novembre 2012, è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che le questioni di legittimità costituzionale siano dichiarate inammissibili o, nel merito, non fondate.

In primo luogo, la difesa statale ritiene che la Corte rimettente non abbia sperimentato la possibilità di effettuare una interpretazione della norma censurata costituzionalmente orientata.

In particolare, il giudice a quo avrebbe ritenuto che la norma in oggetto non possa trovare applicazione con riferimento alla ipotesi di una lavoratrice, dipendente da una società di lavoro interinale, ma impiegata in un'altra società utilizzatrice, in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, ancorché la stessa fosse stata successivamente assunta con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il licenziamento fosse avvenuto prima del decorso del termine di dodici mesi dalla conclusione di tale ultima tipologia di contratto.

Ad avviso del Presidente del Consiglio dei ministri, il collegio rimettente non avrebbe verificato se, con riguardo alla concreta fattispecie in esame, fosse possibile configurare, in capo alla ricorrente, il diritto alla corresponsione della indennità di mobilità per essere stati stipulati una serie di contratti di lavoro temporaneo che, al di là della terminologia utilizzata, potessero aver dato luogo ad un rapporto di lavoro "continuativo" e non già puramente "a tempo determinato".

Invero, secondo la difesa erariale, ferma restando l'inapplicabilità della indennità di mobilità al rapporto di lavoro a tempo determinato ed avuto riguardo alla tutela accordata al rapporto interinale dalla normativa comunitaria, la Corte d'appello avrebbe potuto verificare se, nella fattispecie concreta, la successione di contratti di lavoro stipulati dalla ricorrente potesse essere interpretata nel senso di un rapporto di tipo "continuativo", come tale, rientrante, comunque, nella applicazione dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991.

La difesa dello Stato richiama, al riguardo, l'ordinanza n. 367 del 2003, con la quale questa Corte ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale sollevata, in riferimento agli artt. 2, 3 e 38 Cost., degli artt. 16, comma 1, e 8, comma 4-bis, della legge n. 223 del 1991, nella parte in cui non prevedono – ai fini dell'integrazione del requisito dell'anzianità aziendale di almeno dodici mesi quale presupposto perché i dipendenti che perdono il posto di lavoro possano beneficiare dell'indennità di mobilità – il cumulo del periodo di lavoro prestato, senza soluzione di continuità, con passaggio diretto presso imprese dello stesso settore di attività che abbiano il medesimo assetto proprietario di quelle presso le quali in precedenza sia intercorso il rapporto lavorativo.

Nella richiamata pronuncia, questa Corte ha dichiarato inammissibile la questione per insufficiente motivazione sulla rilevanza, avendo il giudice rimettente omesso di verificare se la concreta vicenda societaria dedotta in giudizio fosse inquadrabile nelle fattispecie della mera trasformazione della società o del trasferimento d'azienda, non comportanti soluzione di continuità nell'anzianità aziendale dei lavoratori dipendenti.

In secondo luogo, la difesa statale eccepisce l'inammissibilità delle questioni per non avere

la Corte rimettente verificato la effettiva esistenza di una disparità di trattamento, per situazioni omologhe, tra i lavoratori cosiddetti interinali poi stabilizzati (assunti da una società interinale ed utilizzati a tempo determinato da altra società e, successivamente, assunti a tempo indeterminato), i lavoratori assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori a tempo determinato (per i quali è pacifica l'inapplicabilità dell'istituto della indennità di mobilità).

Peraltro – osserva il Presidente del Consiglio – l'ordinanza di rimessione sembrerebbe operare un salto logico perché avrebbe quale conseguenza quella di applicare l'istituto della indennità di mobilità – prevista per i lavoratori a tempo indeterminato – anche ai lavoratori assunti a tempo determinato.

La difesa erariale ritiene, in ogni caso, nel merito, le questioni non fondate.

Infatti, difetterebbe il requisito della "continuità" del rapporto, se si ritenessero i ripetuti contratti di lavoro stipulati dalla ricorrente come contratti a tempo determinato.

La difesa dello Stato sottolinea che il legislatore, quando ha voluto prevedere norme di favore per situazioni di disagio economico, ha introdotto i cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga", prevedendo, tra le altre misure, la corresponsione della indennità di mobilità per tutti i lavoratori licenziati anche se assunti con contratto a tempo determinato (decreto ministeriale 1º febbraio 2012, n. 64127, per la Regione Abruzzo; decreto ministeriale 25 gennaio 2012, n. 63990, per la Regione Calabria; decreto ministeriale 1º febbraio 2012, n. 641218, per la Regione Campania; decreto ministeriale 18 aprile 2012, n. 65543, per la Regione Liguria; decreto ministeriale 24 ottobre 2011, n. 62516, per la Regione Marche).

Dette disposizioni di agevolazione sarebbero di stretta interpretazione e non potrebbero essere estese oltre i casi tassativamente stabiliti.

Da ultimo, la difesa erariale evidenzia i conseguenti maggiori oneri per la finanza pubblica nel caso di accoglimento della questione di costituzionalità, stante l'anomala estensione dei soggetti beneficiari della indennità di disoccupazione ai sensi dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991.

4.– In data 15 maggio 2014, l'INPS ha depositato memoria illustrativa, insistendo per la declaratoria di inammissibilità ovvero, in subordine, di non fondatezza delle sollevate questioni di legittimità costituzionale.

Considerato in diritto

1.– La Corte d'appello di Venezia, sezione lavoro, dubita, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione, della legittimità costituzionale dell'art. 16 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), «nella parte in cui esclude per i lavoratori interinali, successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la possibilità di cumulare nell'anzianità aziendale utile ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità anche il periodo prestato in forza del contratto di lavoro interinale».

La rimettente, chiamata a pronunciare nel giudizio di appello promosso dalla sig.ra D.S. nei confronti dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) avverso la sentenza del Tribunale ordinario di Vicenza, sezione lavoro, 30 agosto 2007, n. 219, premette che la signora D.S. aveva svolto, dal 19 giugno 2000 al 30 agosto 2002, la propria attività lavorativa presso

l'impresa utilizzatrice Worldgem spa, in forza di successivi contratti per prestazioni di lavoro temporaneo stipulati, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione), con l'impresa fornitrice Lavoro Temporaneo spa; che la lavoratrice era stata poi assunta direttamente dalla Wordlgem spa con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 2 settembre 2002 fino al licenziamento, avvenuto il 30 aprile 2003; che, con la sentenza appellata, era stata rigettata la domanda di condanna dell'ente previdenziale al pagamento dell'indennità di mobilità, sul presupposto che la ricorrente non avesse maturato, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, il periodo utile ai fini del riconoscimento della detta indennità, per non essere computabile nell'anzianità aziendale il periodo lavorato dalla stessa presso l'impresa utilizzatrice in forza dei contratti di lavoro interinali.

Ad avviso del collegio rimettente, la norma censurata violerebbe:

a) l'art. 3 Cost., sotto il profilo della irragionevole disparità di trattamento in materia previdenziale e assistenziale, in quanto l'art. 16 della legge n. 223 del 1991, nell'escludere per i lavoratori interinali, successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la possibilità di cumulare nell'anzianità aziendale utile ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità anche il periodo prestato in forza del contratto di lavoro interinale, differenzierebbe ingiustificatamente la situazione dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, a seguito di un periodo svolto in forza di contratto di lavoro interinale, rispetto a quella dei lavoratori a tempo indeterminato di pari anzianità lavorativa all'interno dell'azienda, con irragionevole esclusione per i primi del beneficio della indennità di mobilità. Ciò ancorché sussistano principi, sia nella normativa comunitaria che nazionale, tesi ad assicurare la parità di trattamento all'interno dell'impresa utilizzatrice e a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro interinali (sono richiamati la direttiva comunitaria 19 novembre 2008, n. 2008/104/CE, «Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale» e l'art. 23 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30», come modificato dall'art. 7 del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24 «Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale»);

b) l'art. 38 Cost., in quanto la norma censurata, escludendo irragionevolmente la "continuità" del rapporto di lavoro – quale elemento fondante del diritto alla indennità di mobilità – per i lavoratori interinali il cui rapporto sia stato successivamente stabilizzato, priverebbe ingiustificatamente della tutela della indennità di mobilità, quale prestazione assistenziale a carattere generale (sentenza n. 285 del 2003), lavoratori che si trovano in situazioni analoghe a quelli assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice a tempo indeterminato.

Nel giudizio di legittimità costituzionale, con memoria depositata in data 25 ottobre 2012, si è costituito l'INPS chiedendo che le questioni siano dichiarate inammissibili o non fondate.

Con atto depositato in data 6 novembre 2012, è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, concludendo per l'inammissibilità o la non fondatezza delle questioni.

2.– Vanno, preliminarmente, esaminate le eccezioni di inammissibilità sollevate dall'ente previdenziale sotto un duplice profilo: da una parte, è eccepita l'inesatta identificazione del quadro normativo, dovendo, semmai, essere oggetto di censura l'art. 6, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione), applicabile alla fattispecie ratione temporis; dall'altra, si deduce il difetto di rilevanza della questione, in quanto l'eventuale accoglimento di essa non impedirebbe il rigetto della domanda nel giudizio a quo, potendo, nel caso di specie, maturare la necessaria «anzianità aziendale» solo in virtù di un cumulo di «vari periodi di lavoro a termine», ipotesi espressamente esclusa dall'ambito di applicazione della norma censurata.

2.1.– La prima eccezione di inammissibilità non è fondata.

L'art. 6, comma 4, della legge n. 196 del 1997 (applicabile ratione temporis alla fattispecie de qua) stabiliva: «Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto di fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio». Si tratta di una norma a carattere generale che, nell'ambito del rapporto di lavoro temporaneo, disciplinava gli obblighi dell'impresa utilizzatrice. Nel giudizio a quo viene in rilievo, invece, la diversa fattispecie del lavoratore interinale successivamente stabilizzato, in ordine al quale, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 223 del 1991, non è dato computare, ai fini della maturazione della anzianità aziendale utile per fruire della indennità di mobilità, il periodo di lavoro svolto in forza di lavoro interinale. Il quadro normativo, dunque, risulta correttamente individuato.

2.2.– Anche la seconda eccezione di inammissibilità sollevata dall'INPS va disattesa.

Invero, non si possono sovrapporre sic et simpliciter le diverse tipologie di rapporto di lavoro "interinale" e di rapporto di lavoro "a termine". Nel caso di specie, è pacifico che la signora D.S., prima di essere assunta con contratto a tempo indeterminato dalla Wordlgem spa, ha svolto l'attività lavorativa – alle dipendenze di Lavoro Temporaneo spa e nell'interesse nonché sotto la direzione di Wordlgem spa – in forza di contratto «per prestazioni di lavoro temporaneo», che trova disciplina nella legge n. 196 del 1997.

3.– Vanno, altresì, respinte le eccezioni di inammissibilità sollevate dal Presidente del Consiglio dei ministri.

3.1.– In primo luogo, la difesa dello Stato ritiene che le questioni siano inammissibili per non avere il collegio rimettente sperimentato una interpretazione della norma censurata conforme a Costituzione, nel senso di potere includere nell'applicazione di quest'ultima la fattispecie concreta della successione di contratti di lavoro stipulati dalla ricorrente, da qualificarsi in termini di rapporto lavorativo di tipo "continuativo" e non già puramente "a tempo determinato".

Sul punto, si deve osservare che la Corte rimettente, dopo avere inquadrato l'attività lavorativa svolta della signora D.S. in termini di rapporto di lavoro interinale successivamente stabilizzato con l'assunzione, a tempo indeterminato, da parte della stessa società utilizzatrice, ha escluso espressamente, alla luce della formulazione della norma censurata ed in assenza di specifiche disposizioni previste dalla disciplina comunitaria e nazionale in materia, la possibilità di sopperire alla carenza normativa attraverso un'attività ermeneutica costituzionalmente orientata. Si tratta di una motivazione non implausibile, che non appare meritevole di censura.

3.2.– Altro profilo di inammissibilità, eccepito dal Presidente del Consiglio, concerne la asserita mancata verifica, da parte della rimettente, della effettiva esistenza di una disparità di trattamento tra i lavoratori interinali poi stabilizzati, i lavoratori assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori a tempo determinato, nonché la mancata considerazione della conseguenza dell'accoglimento della questione, in termini di applicabilità dell'istituto della indennità di mobilità anche ai lavoratori assunti a tempo determinato.

Al riguardo, si deve rilevare che – premessa la non sovrapponibilità tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro "interinale" e di rapporto di lavoro "a tempo determinato" – il giudice a quo ha sollevato le questioni, con una motivazione non implausibile, proprio ponendo a confronto le categorie di lavoratori interinali poi stabilizzati, con assunzione con contratto a tempo indeterminato e di lavoratori assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato.

4. – Nel merito, le questioni non sono fondate.

Dalla lettura congiunta della motivazione e del dispositivo emerge che esse sono da ritenere sollevate con riferimento all'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991, che così stabilisce: «Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7».

Tale norma è ritenuta dalla Corte rimettente in contrasto con gli artt. 3 e 38 Cost. «nella parte in cui esclude per i lavoratori interinali, successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la possibilità di cumulare nell'anzianità aziendale utile ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità anche il periodo prestato in forza del contratto di lavoro interinale».

4.1.– La violazione dell'art. 3 Cost. è prospettata sotto il profilo della «irragionevole disparità di trattamento» tra i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, a seguito di un periodo svolto in forza di contratto di lavoro interinale, e i lavoratori a tempo indeterminato di pari anzianità lavorativa all'interno dell'azienda, con irragionevole esclusione per i primi del beneficio della indennità di mobilità, ancorché sussistano principi, sia nella normativa comunitaria che nazionale, tesi ad assicurare la parità di trattamento all'interno dell'impresa utilizzatrice e a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro interinali (sono richiamati la direttiva comunitaria n. 2008/104/CE nonché l'art. 23 del d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 24 del 2012).

Questa tesi non può essere condivisa.

A prescindere dal rilievo che la normazione comunitaria e interna ora richiamata non risulta applicabile, ratione temporis, alla fattispecie, si deve premettere che questa Corte, con giurisprudenza costante, ha affermato il principio secondo cui, in materia di previdenza e assistenza sociale, il legislatore gode di ampia discrezionalità che, attraverso un bilanciamento dei valori contrapposti, incontra il solo limite del rispetto dei principi di eguaglianza e ragionevolezza (ex plurimis, sentenze n. 120 e n. 36 del 2012; n. 234 del 2011; n. 234 del 2008 e n. 202 del 1999; ordinanza n. 448 del 1999).

Nella vicenda in esame, non è ravvisabile la violazione di tali principi, perché le fattispecie messe a confronto non sono omogenee.

Invero, nel caso oggetto del giudizio a quo, il rapporto di lavoro interinale si è svolto ai sensi della legge n. 196 del 1997, all'epoca vigente ratione temporis (gli artt. da 1 a 11 della citata legge sono stati abrogati dall'art. 85, comma 1, lettera f), del d.lgs. n. 276 del 2003).

Orbene, per giurisprudenza costante della Corte di cassazione, nel rapporto interinale viene in rilievo un collegamento negoziale tra due contratti: quello di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, stipulato tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice per il soddisfacimento di specifiche esigenze di carattere temporaneo (art. 1), e quello tra l'impresa fornitrice e il lavoratore (art. 3), con scissione tra la gestione normativa, che compete alla fornitrice, e quella tecnico-produttiva del lavoratore, che compete all'utilizzatrice (ex multis, Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenze 10 aprile 2012, n. 5667 e 27 febbraio 2003, n. 3020).

Il lavoratore temporaneo così assunto svolge per la durata della prestazione lavorativa la propria attività presso l'impresa utilizzatrice nonché nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo della medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

L'impresa fornitrice è obbligata verso il lavoratore al pagamento diretto del trattamento economico e dei contributi previdenziali e assistenziali (con responsabilità solidale dell'impresa utilizzatrice).

La Corte rimettente – nell'asserire che «il rapporto di lavoro tra l'appellante e la Worldgem spa si è svolto, dal 19 giugno 2000 al 30 agosto 2002, nell'ambito della disciplina dettata dalla legge n. 197 del 1996 [recte: n. 196 del 1997]; che, in sostanza, l'appellante è stata dipendente di Lavoro Temporaneo spa ed utilizzata da Worldgem spa in forza di contratto di lavoro temporaneo; che, successivamente, senza soluzione di continuità, a partire dal 2 settembre 2002, l'appellante è stata assunta da Worldgem spa in forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato fino alla data del licenziamento avvenuto in data 30 aprile 2003» – confonde i due piani, formale e sostanziale, del rapporto di lavoro.

Infatti, nel caso di specie, sono diversi i titolari, dal lato dei datori di lavoro, dei reiterati contratti «per prestazioni di lavoro temporaneo» (dal 19 giugno 2000 al 30 agosto 2002) e del successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato (dal 2 settembre 2002 al 30 aprile 2003). In particolare, titolare dei contratti per prestazione di lavoro temporaneo è stata la società Lavoro Temporaneo spa (e utilizzatrice Worldgem spa), mentre titolare del successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato è stata Worldgem spa.

Pertanto, sussisteva una diversità strutturale dei rapporti di lavoro messi a confronto.

Non sono, quindi, comparabili, in quanto eterogenee, le diverse situazioni dei lavoratori assunti da un'impresa con contratto a tempo indeterminato, dopo un periodo svolto in forza di contratto di lavoro "interinale", e dei lavoratori assunti fin dall'inizio a tempo indeterminato dalla medesima impresa.

Inoltre, non può ravvisarsi – come, invece, assume il collegio rimettente – una «pari anzianità lavorativa» tra le due tipologie di lavoratori messe a confronto.

L'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991, ai fini della indennità di mobilità, richiede una anzianità di servizio di almeno dodici mesi (di cui almeno sei mesi di lavoro effettivamente prestato), con un rapporto di lavoro a titolo continuativo e comunque non a termine (ex plurimis, Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 23 marzo 2002, n. 4192; Corte di cassazione, sezione unite civili, sentenza 12 marzo 2001, n. 106), presso la medesima impresa che poi abbia attivato la procedura di mobilità (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 16 maggio 2008, n. 12406).

La continuità del rapporto di lavoro, ai fini del computo della anzianità aziendale utile per fruire della indennità di mobilità, presuppone lo svolgimento dell'attività lavorativa alle dipendenze del medesimo datore di lavoro che ha azionato la detta procedura.

Tale interpretazione, dominante nella giurisprudenza di legittimità, soffre deroghe nei casi di mera trasformazione della società o di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, cioè in ipotesi che non comportano soluzioni di continuità nell'anzianità aziendale dei lavoratori dipendenti (ordinanza n. 367 del 2003), ovvero qualora specifici interventi legislativi riconoscano eccezionali e transitorie deroghe rispetto alla regola stabilita dal citato art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991. Tali ipotesi non ricorrono nella vicenda in esame.

Un ulteriore argomento per escludere la possibilità di considerare, ai fini della concessione della indennità di mobilità, un'anzianità aziendale anche solo in parte imputabile al rapporto di lavoro con un'impresa fornitrice o somministratrice, è ravvisabile nel rilievo che, ai sensi del censurato art. 16, comma 1, possono godere della indennità di mobilità, al maturarsi di una determinata anzianità aziendale, i lavoratori licenziati da imprese rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale (imprese industriali che occupino più di quindici dipendenti, salvo i casi eccezionali di prevista estensione della disciplina della integrazione salariale straordinaria), mentre le imprese fornitrici o somministratrici sono inquadrate nel «settore terziario» ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 «Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro» (richiamato dall'art. 9 della legge n. 196 del 1997 e dall'art. 25 del d.lgs. n. 276 del 2003), e, dunque, sono fuori dal campo di applicazione della detta normativa.

La eterogeneità delle fattispecie messe a confronto, dunque, rende priva di fondamento la censura in ordine alla assunta violazione del principio di «parità di trattamento» all'interno dell'impresa utilizzatrice, sicché non risulta violato l'art. 3 Cost. (sentenze n. 108 del 2013; n. 234 del 2008; n. 184 del 2000 e n. 413 del 1995; ordinanza n. 92 del 2009).

4.2.– Il contrasto con l'art. 38 Cost. è prospettato sotto il profilo della irragionevole esclusione del requisito della "continuità" del rapporto di lavoro – quale elemento fondante il diritto alla indennità di mobilità – per i lavoratori interinali il cui rapporto sia stato successivamente stabilizzato, con ingiustificata privazione della tutela della indennità di mobilità, quale prestazione assistenziale a carattere generale (sentenza n. 285 del 2003), per i lavoratori che si trovano in situazioni analoghe a quelli assunti direttamente dall'impresa (utilizzatrice) a tempo indeterminato.

Neanche tale parametro costituzionale risulta essere stato violato.

Sul punto, si deve osservare che l'art. 38, secondo comma, Cost., rimette alla discrezionalità del legislatore la determinazione dei tempi, dei modi e della misura delle prestazioni sociali sulla base di un razionale contemperamento con la soddisfazione di altri diritti, anch'essi costituzionalmente garantiti, e nei limiti delle compatibilità finanziarie (sentenza n. 426 del 2006).

L'art. 38, secondo comma, Cost., che è immediatamente operante nell'ordinamento giuridico e rilevante, in particolare, ai fini del sindacato di costituzionalità sulle leggi ordinarie, attribuendo valore di principio fondamentale al diritto dei lavoratori a che siano «preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria», impone che, in caso di eventi, i quali incidono sfavorevolmente sull'attività lavorativa, siano ai lavoratori assicurate provvidenze atte a garantire la soddisfazione delle loro esigenze di vita (sentenza n. 22 del 1969). Ma tale disposizione non va intesa in senso letterale e con valore assoluto. È il sistema delle assicurazioni nel suo complesso, infatti, che è chiamato a far fronte e obbedisce alle esigenze garantite dal precetto costituzionale (sentenza n. 80 del 1971). Per cui questo non risulta violato se, come nell'ipotesi prevista dalla norma oggetto della denuncia, in maniera specifica siano poste regole, con cui, nel rispetto degli altri precetti e principi costituzionali, viene condizionata l'insorgenza di dati diritti o di questi è disciplinato l'esercizio.

In particolare, l'indennità di mobilità rientra nel più ampio genus delle assicurazioni sociali contro la disoccupazione ed, in particolare, nell'ambito dei cosiddetti "ammortizzatori sociali" (sentenza n. 184 del 2000), essendo – a differenza della Cassa integrazione guadagni, connessa ad uno stato transitorio di crisi dell'impresa – finalizzata a favorire il ricollocamento del lavoratore in altre imprese e, dunque, collegata ad una crisi irreversibile del datore di lavoro. Essa, cioè, deve considerarsi un vero e proprio trattamento di disoccupazione (sentenza n. 234

del 2011).

La norma censurata rappresenta una esplicazione della discrezionalità non irragionevole del legislatore.

Infatti, l'avere condizionato l'insorgenza del diritto del lavoratore disoccupato alla indennità di mobilità alla sussistenza di una serie di condizioni prestabilite (anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e non a termine), costituisce una regola non irragionevole con cui il legislatore stesso ha contemperato e bilanciato un trattamento (speciale) di disoccupazione maggiormente consistente, per importo e durata, rispetto a quello ordinario, con la necessità di una anzianità lavorativa minima, alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, specificamente indicata dalle norme di legge.

4.3.– In conclusione, la norma censurata costituisce il frutto di una razionale scelta discrezionale del legislatore, nel rispetto degli artt. 3 e 38 Cost.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), sollevate dalla Corte d'appello di Venezia, sezione lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 9 luglio 2014.

F.to:

Sabino CASSESE, Presidente

Alessandro CRISCUOLO, Redattore

Gabriella MELATTI, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 18 luglio 2014.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: Gabriella MELATTI

Le sentenze e le ordinanze della Corte costituzionale sono pubblicate nella prima serie speciale della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (a norma degli artt. 3 della legge 11 dicembre 1984, n. 839 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092) e nella Raccolta Ufficiale delle sentenze e ordinanze della Corte costituzionale (a norma dell'art. 29 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, approvate dalla Corte costituzionale il 16 marzo 1956).

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale fa interamente fede e prevale in caso di divergenza.