

## COLLEGATO LAVORO: RISARCIMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE ILLEGITTIMO

Le norme stabilite dalla L.183/2010 per il risarcimento del lavoratore assunto con contratto a termine illegittimo, e quindi convertito in contratto a tempo indeterminato, non si estendono automaticamente ai giudizi in corso, nonostante quanto previsto dall'art. 32 della citata legge.

Secondo la Cassazione, sentenza n°633/2010 di seguito riportata, i nuovi criteri per liquidare il risarcimento si applicano solo laddove vi sia, tra i motivi del ricorso, esplicito richiamo agli effetti economici della nullità del termine apposto al contratto.

---

Ud. 14/01/11  
R.G.N. 9679/2007

### REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VIDIRI Guido	- Presidente -
Dott. CURCURUTO Filippo	- Consigliere -
Dott. MORCAVALLO Ulpiano	- Consigliere -
Dott. MELIADO' Giuseppe	- rel. Consigliere -
Dott. ARIENZO Rosa	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

#### SENTENZA

sul ricorso 9679-2007 proposto da:

TELECOM ITALIA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

G.F., elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA MARTIRI DI BELFIORE 12, presso lo studio dell'avvocato DE PETRIS FRANCESCO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato PERRICONE SERGIO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1349/2006 della CORTE D'APPELLO di PALERMO, depositata il 24/01/2007 R.G.N. 1490/05;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/01/2011 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE MELIADO';

udito l'Avvocato MARCO RIGI LUPERTI per delega PESSI ROBERTO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA Marcello che ha concluso per il rigetto dei primi due motivi del ricorso; per il terzo, quarto e quinto inammissibilità o in subordine accoglimento.

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 23.11.2006/24.1.2007 la Corte di appello di Palermo, in riforma della sentenza resa dal Tribunale di Palermo il 24.9.2004, impugnata da G.F.,

dichiarava la nullità del termine apposto al contratto stipulato fra il predetto e la Telecom Italia spa il 2.1.1995 e la cui scadenza, originariamente prevista per il 15.7.1995 era stata prorogata al 15.10.1995.

Osservava in sintesi la corte territoriale che non sussistevano, nel caso, elementi univoci che confermassero la volontà del lavoratore di risolvere consensualmente il precedente rapporto di lavoro e, per il resto, che non vi era coincidenza fra la causale giustificativa del termine apposto al contratto (stipulato "ai sensi della L. 2872/1987, n. 56, art. 23 per esigenze connesse a necessità di carattere straordinario ed occasionale (art. 5, comma 2 del vigente CCNL)") e quella prevista nella norma contrattuale ("incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico") e che, in ogni caso, la società datrice di lavoro non aveva fornito la prova del rispetto della quota percentuale massima di lavoratori da assumere con contratto di lavoro temporaneo, o della mancata previsione, in sede di negoziazione decentrata tale limite, così come delle esigenze contingenti ed imprevedibili che avevano legittimato la proroga del rapporto, in assenza di una previsione contrattuale in tal senso autorizzativa.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso la Telecom Italia spa con cinque motivi.

Resiste con controricorso l'intimato. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, la società ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 1372 c.c., comma 1, artt. 1362 ss. e 2697 c.c., rilevando che la corte territoriale aveva erroneamente disatteso l'eccezione di risoluzione del contratto per effetto del mutuo consenso espresso dalle parti, sebbene il lavoratore non avesse fatto valere la pretesa illegittimità del termine sino alla richiesta del tentativo di conciliazione, né avesse dichiarato la propria disponibilità a proseguire l'attività lavorativa in favore dell'azienda.

Con il secondo motivo, lamentando violazione della L. n. 56 del 1987, art. 23 nonché dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 1992 ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, la ricorrente osserva che non era costatabile alcuna divergenza fra la causale richiamata nel contratto e quella prevista nell'art. 5, comma 2 del contratto collettivo di settore; che tale norma non poneva a carico del datore di lavoro alcun onere di provare il rispetto della quota massima dei lavoratori da assumere con contratto a tempo determinato; che la proroga dell'originario termine di scadenza contratto era stata giustificata con riferimento ad "esigenze di servizio connesse all'assunzione", e, quindi, distinte da quelle originarie.

Con il terzo e quarto motivo, svolti ai sensi dell'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, la ricorrente denuncia violazione di legge (artt. 1206 ss., 1217, 1219, 2094, 2099 e 2697 c.c.) e vizio di motivazione ed, al riguardo, rileva che la corte di merito aveva qualificato quale valido atto di messa in mora la richiesta per il tentativo di conciliazione, sebbene né con tale atto, né col ricorso introduttivo del giudizio il lavoratore avesse messo a disposizione le proprie energie lavorative.

Con l'ultimo motivo, infine, la ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione degli artt. 414, 416 e 420 c.p.c., artt. 115 e 116 c.p.c., osservando che, sebbene il ricorrente avesse formulato una domanda di condanna specifica (chiedendo la condanna dell'azienda "al pagamento di tutte le retribuzioni"), i giudici di appello avevano pronunciato condanna generica alla corresponsione delle retribuzioni.

2. Il primo motivo è infondato.

Viene ancora all'esame di questa Suprema Corte una questione – quella dell'impugnazione del termine illegittimo e dell'estinzione del contratto di lavoro per mutuo consenso - che, originariamente confinata nell'ambito delle problematiche minori, ha progressivamente assunto, nel contenzioso relativo al contratto a termine, un rilievo crescente e del tutto proporzionato alle dimensioni di massa che tale contenzioso ha assunto in alcuni particolari settori del mercato del lavoro. In proposito, questa Corte ha piu' volte affermato il principio che il rapporto a tempo determinato, connotato dall'illegittimita' del termine, puo' risolversi per mutuo consenso anche per fatti concludenti e che il giudizio sulla configurabilita' di un accordo, volto a porre fine al rapporto lavorativo, e' devoluto al giudice di merito, la cui valutazione, se congruamente motivata sul piano logico e giuridico, si sottrae al sindacato di legittimita' (cfr. ad es. Cass. n. 15624/2007; Cass. n. 13891/2004; Cass. n. 5403/2000; Cass. n. 11671/1995). Tale orientamento - e' bene ricordare - si ricollega (anche temporalmente) alla definitiva acquisizione (v. SU n. 7471/1991) dell'assenza di alcun profilo di interferenza fra la disciplina della scadenza del contratto a termine (poi ritenuto illegittimo) e quella dei licenziamenti, per rinvenire la prima la sua esclusiva sede regolamentare nella L. n. 230 del 1962, che non contiene alcuna indicazione circa la volonta' del legislatore di limitare nel tempo l'esperimento della azione di accertamento dell'illegittimita' della clausola di durata, con la conseguente qualificazione della stessa in termini di azione di nullita' parziale non di un atto unilaterale del datore di lavoro, ma di un termine voluto, sebbene invalidamente, da entrambe le parti. Conclusioni che, se del tutto coerenti con la ratio normativa e i principi della materia, non sono riuscite a sopire, tuttavia, margini non irrilevanti di insoddisfazione, per la constatazione che "indubbiamente anche l'inquadramento dell'azione in esame fra quelle di nullita' pone problemi di non lieve momento, sia per l'imprescrittibilita' di essa, sia per la necessita' di approntare un'adeguata tutela al lavoratore" (cosi' gia' Cass. n. 1646/1983).

L'affermazione, quindi, secondo cui una lunga interruzione, caratterizzata da un complessivo disinteresse di entrambe le parti alla prosecuzione di un rapporto, quale quello di lavoro, che e' caratterizzato da un articolato e continuativo intreccio di molteplici obbligazioni reciproche, deve essere valutata in modo socialmente tipico quale dichiarazione (o meglio, volonta') risolutoria, tenta di venire incontro a queste esigenze, recuperando margini di certezza delle situazioni giuridiche in termini compatibili con le aspettative di tutela che la norma garantisce al dipendente illegittimamente assunto.

E tale orientamento merita, nei suoi tratti essenziali, di essere confermato, anche se al riguardo appaiono utili alcune precisazioni.

La prima e' che la regolamentazione degli effetti dell'inerzia del lavoratore nell'impugnazione del termine non sarebbe diversa se, in luogo di configurare l'estinzione del contratto quale effetto del "mutuo consenso" delle parti, e cioe' di un accordo specificamente volto a rimuovere il precedente regolamento fra le stesse impegnativo, si facesse discendere tale esito da una tacita rinuncia del lavoratore all'accertamento della nullita' de termine, e cioe' da una inequivoca, seppur tacita, manifestazione di volonta' intesa alla dismissione di un proprio diritto.

Tale ricostruzione, anzi, appare piu' coerente con il reale assetto degli interessi presenti nella fattispecie, nella quale il comportamento che forma oggetto di valutazione e' essenzialmente quello del lavoratore, per la difficolta' di individuare (se non in termini di mera fictio) una concorde volonta' delle parti di estinguere un precedente contratto, in conformita' alla autonomia causale che il negozio risolutorio (il *contrarius actus*) deve rivestire rispetto al contratto da sciogliere, per la difficolta' di accertare, in altri termini, nella massima parte dei casi che "sia presente una volonta' certa e chiara delle

parti di volere, in accordo fra loro, porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro" (così Cass. n. 17070/2002).

Giusto in quanto - giova ribadire - l'unico ed effettivo voluto delle parti è quello di stipulare un contratto con una clausola di durata pur inidonea a produrre il suo specifico effetto, tanto che la valutazione del loro comportamento non va operata sulla base della successiva declaratoria di conversione, trattandosi di effetto sanzionatorio voluto dalla legge e che interviene a prescindere da ogni indagine circa l'ipotetica volontà delle parti, ma con riferimento alla situazione anteriore; "rispetto alla quale è da dire che le parti, che hanno voluto un contratto a termine, non possono poi tenere se non comportamenti coerenti con la volontà dichiarata, presupponenti, cioè, nella "situazione fattuale", intanto la esistenza, e, dopo la scadenza del termine, l'avvenuta estinzione per tale causa di quel contratto, non già la originaria e perdurante esistenza viceversa di un non voluto ... contratto a tempo indeterminato" (così Cass. n. 824/1993).

Vero è che, per come si sottolinea in alcune pronunce di questa Corte, l'evoluzione della teoria e della disciplina dei contratti registra una tendenza alla progressiva riduzione del ruolo e della rilevanza della volontà dei contraenti, intesa come momento psicologico dell'iniziativa contrattuale (con il crescente rilievo quantitativo di contratti che hanno ad oggetto beni e servizi di massa nei quali viene in ombra lo stesso elemento di una valida dichiarazione negoziale) e che, in particolare, nella fenomenologia del lavoro subordinato, l'attuazione del rapporto di lavoro assume di per sé valore dichiarativo, con la conseguenza che analogo valore deve riconoscersi anche al comportamento contrario, per l'impossibilità di ritenere esistente un rapporto di lavoro senza esecuzione (così Cass. n. 15624/2007).

Ma resta il fatto che il valore dichiarativo che assume l'attuazione del rapporto è principio posto a tutela del lavoro e dell'indisponibilità del relativo tipo normativo e che lo stesso ne contraddice gli innumerevoli oneri di forma che, nel contratto di lavoro, sono posti a tutela della certezza della regolamentazione giuridica della prestazione, né l'esigenza che la volontà di dismettere la tutela dei diritti conseguenti all'accertamento della nullità del termine abbia contenuti di chiarezza ed univocità, pur se accertabili attraverso comportamenti concludenti ed indici presuntivi a tal fine rilevanti e significativi.

In difetto dei quali non potrebbe ritenersi raggiunta quella acquisita consapevolezza della illegittimità della clausola e della conversione ex lege del contratto (v. Cass. n. 17070/2002; Cass. n. 824/1993) che qualifica l'inerzia del lavoratore, rendendola altra dalla mera acquiescenza, in quanto non si risolve nella mancata reazione ad un comportamento del datore di lavoro, ma presuppone una inequivoca (seppur concludente) manifestazione di volontà.

Ne deriva che rilievo del tutto dirimente viene ad avere, nella soluzione delle problematiche in esame, (a prescindere dalla configurabilità di una risoluzione consensuale o di una rinuncia tacita all'azione di nullità) la rilevazione degli indici che consentono di qualificare l'inerzia del dipendente e che possono condurre all'estinzione del rapporto di lavoro.

A tal riguardo, se in alcune pronunce si sottolinea il carattere determinante che assume l'intervallo di tempo (particolarmente lungo o tale da eccedere il termine di prescrizione: cfr. ad es. Cass. n. 17150/2008; Cass. n. 15900/2005; Cass. n. 8839/2002) che deve intercorrere fra la scadenza dell'ultimo dei contratti a termine e la contestazione della legittimità del rapporto, in altre si ritiene che il decorso del tempo risulta effettivamente significativo se interpretabile alla luce di ulteriori circostanze (reperimento di altra stabile occupazione, restituzione del libretto di lavoro, accettazione senza riserve del TFR, iscrizione alle liste di collocamento) incompatibili con la volontà di riprendere l'attività lavorativa (cfr. ad es. Cass. n. 5918/2005; Cass. n. 15900/2005; Cass. n.

15624/2007; Cass. n. 13981/2004; Cass. n. 15403/2000), e fermo restando, nelle varie pronunce, una differenziata valutazione del rilievo di ciascuna.

A questo proposito pare preferibile ritenere che tutte le circostanze indicate concorrono a descrivere la significatività del comportamento delle parti e che le stesse non possono essere valutate né atomisticamente, né secondo una graduazione gerarchica (pur nella intuitiva diversa valenza presuntiva che è attribuibile, ad esempio, al reperimento di altra adeguata e duratura occupazione rispetto alla percezione del TFR), ma alla stregua delle risultanze che emergono nelle fattispecie concrete e sulla base della loro complessiva idoneità a descrivere in termini di univocità la volontà delle parti (ed in specie, del lavoratore) di escludere la prosecuzione del rapporto di lavoro e la sua definitiva sistemazione *secundum ius*.

Ritiene, quindi, la Corte di dovere conclusivamente ribadire (v. da ultimo Cass. n. 23872/2009) che la volontà delle parti di porre definitivamente termine ad ogni rapporto lavorativo, o, comunque, la volontà del lavoratore di rinunciare all'accertamento della nullità del rapporto di lavoro a termine, deve essere accertata dal giudice di merito, con apprezzamento di fatto che, se correttamente motivato, resta esente dal sindacato di legittimità, in termini di chiarezza e di univocità, valorizzando ogni circostanza, ed in particolare l'esistenza di un rilevante e significativo intervallo di tempo fra la scadenza dell'ultimo dei contratti e l'impugnazione giudiziale, il reperimento di altra idonea occupazione, il contenuto professionale delle mansioni possedute, che renda manifesta la carenza di interesse all'attuazione del rapporto di lavoro e alla sua definitiva regolazione *secundum ius*.

3. Dei principi indicati la sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione, avendo la corte territoriale escluso che potesse ritenersi acquisita la prova di una univoca volontà abdicativa del lavoratore rispetto alla prosecuzione del contratto di lavoro, e che, in particolare, tale volontà potesse desumersi dalle ripetute richieste dallo stesso inoltrate all'azienda ai fini dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato, che i giudici di merito, con plausibile motivazione, hanno ritenuto volte "ad ottenere una definitiva soluzione della propria vicenda, anche attraverso una nuova assunzione", e, quindi, tutt'altro che incompatibili con una univoca carenza di interesse all'attuazione del rapporto.

4. Il secondo motivo, in quanto fondato sulla corretta interpretazione della norma contrattuale e sulla incidenza che la corretta interpretazione della stessa riflette sulla norma legale, deve, invece, dichiararsi improcedibile.

Lamentandosi, infatti, l'erronea interpretazione di disposizioni contrattuali collettive, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, (e precisamente dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 1992), deve richiamarsi il principio di diritto affermato dalle SU di questa Suprema Corte con la sentenza n. 20075 del 23.9.20109 secondo cui l'art. 369 c.p.c., comma 2, nella parte in cui onera il ricorrente (principale o incidentale), a pena di improcedibilità del ricorso, di depositare i contratti o accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda, deve interpretarsi nel senso che, allorché il ricorrente impugni con ricorso immediato per cassazione, ai sensi dell'art. 420 bis c.p.c., comma 2 la sentenza che abbia deciso in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, ovvero denunci, con ricorso ordinario, la violazione o falsa applicazione di norme del contratto o accordi collettivi nazionali di lavoro ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, il deposito suddetto deve avere per oggetto, a pena di improcedibilità, non già solo l'estratto recante le singole disposizioni collettive su cui il ricorso si fonda, ma anche il testo integrale del contratto o accordo collettivo di livello nazionale contenente tali disposizioni.

Nel caso in esame, la ricorrente non ha depositato, unitamente al ricorso, nemmeno un estratto del contratto e, alla luce del principio richiamato, va, pertanto, dichiarata l'improcedibilita' del motivo.

5. Con riguardo al terzo ed al quarto motivo, la difesa della societa' ricorrente ha prospettato, quanto alle conseguenze economiche della dichiarazione di nullita' della clausola oppositiva del termine, l'applicazione dello ius superveniens, rappresentato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, commi 5, 6 e 7. In ordine a tale questione, va premesso, in via di principio, che costituisce condizione necessaria per poter applicare nel giudizio di legittimita' (ed a prescindere della riferibilita' pur a tale giudizio della disposizione dell'art. 32, comma 7 che estende retroattivamente ("per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti ...") i nuovi criteri di determinazione del danno, introdotti dai commi 5 e 6 dello stesso testo) lo ius superveniens, che la nuova disciplina del rapporto controverso sia pertinente alle censure formulate col ricorso, tenuto conto della natura del giudizio di legittimita', il cui perimetro e' limitato dagli specifici motivi del ricorso (cfr. Cass. n. 10547/2006). In tal contesto, e' necessario che il motivo del ricorso, che investa, anche indirettamente, il tema coinvolto dalla disciplina sopravvenuta, oltre ad essere sussistente, sia, altresì, ammissibile, secondo la disciplina sua propria. In particolare, con riferimento alla disciplina invocata, la necessaria sussistenza della questione ad essa pertinente presuppone, nel giudizio di cassazione, che i motivi del ricorso investano specificatamente le conseguenze patrimoniali dell'accertata nullita' del termine, che non siano tardivi, generici, o affetti da altra causa di inammissibilita', ivi compresa la mancata osservanza del precetto dell'art. 366 bis c.p.c., ove applicabile *ratione temporis*.

In caso di assenza o inammissibilita' di una censura in ordine alle conseguenze economiche della clausola di durata, illegittimamente apposta, il rigetto per tali cause dei motivi non puo', quindi, che determinare la stabilita' e irrevocabilita' delle statuizioni di merito contestate.

Premessi tali principi, e' da rilevare che, nel caso, la societa' ricorrente sostiene che, alla luce della regola di correttezza e sinallagmaticita' della prestazione di lavoro, la situazione di mora credendi, necessaria per la decorrenza del danno risarcibile nel caso di mancata ripresa del rapporto a seguito della scadenza del relativo termine dichiarato nullo, non e' integrata dalla domanda di annullamento del preteso licenziamento illegittimo e tantomeno dalla istanza pregiudiziale per il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il quesito al riguardo formulato ("Se, per il principio di correttezza della prestazione, il lavoratore - a seguito dell'accertamento giudiziale dell'illegittimita' del contratto a termine stipulato - ha diritto al pagamento delle retribuzioni per i periodi non lavorati ovvero al risarcimento del danno (se del caso parametrato alle retribuzioni) e, nella seconda ipotesi, se il risarcimento del danno debba essere corrisposto soltanto dalla data di riammissione in servizio, salvo che il lavoratore dimostri di aver costituito in mora il datore di lavoro, offrendo espressamente la prestazione lavorativa nel rispetto della disciplina di cui all'art. 1206 e ss. c.c.") appare, nondimeno, non conforme al precetto dell'art. 366 bis c.p.c., per risolversi nella enunciazione astratta delle regole vigenti nella materia, senza enucleare il momento di conflitto rispetto ad esse del concreto accertamento operato dai giudici di merito.

Il quesito di diritto, che la norma richiede a pena di inammissibilita' del relativo motivo, deve, infatti, essere formulato, secondo il costante insegnamento di questa Suprema Corte, in maniera specifica e deve essere chiaramente riferibile alla fattispecie dedotta in giudizio (cfr. ad es. SU n. 36/2007), dovendosi ritenere come inesistente un quesito generico, parziale o non pertinente.

In proposito, per come rilevato, a fini esemplificativi, da SU (ord) n. 2658/2008, "potrebbe apparire utile il ricorso ad uno schema secondo il quale sinteticamente si domandi alla Corte se, in una fattispecie quale quella contestualmente e sommariamente descritta nel quesito (fatto), si applichi la regola di diritto auspicata dal ricorrente in luogo di quella diversa adottata nella sentenza impugnata", le ragioni della cui erroneità siano adeguatamente illustrate nel motivo medesimo. Il quesito posto dall'Istituto non risulta conforme ai canoni interpretativi indicati perché - va ribadito - inidoneo ad esprimere, in termini riassuntivi, ma concretamente pertinenti all'articolazione delle censure in relazione alla fattispecie controversa, il vizio ricostruttivo addebitato alla decisione.

Si deve sol aggiungere, con più particolare riferimento al quarto motivo (con il quale si prospetta vizio di motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio), che per tal parte non solo la censura appare strettamente connessa al vizio di violazione di legge già esaminato, ma che, in ogni caso, la stessa è stata formulata senza che risulti, per come pur richiesto dalla norma indicata, un *quid pluris* rispetto all'illustrazione dei motivi, e cioè una autonoma e sintetica rilevazione dei fatti processuali rispetto ai quali si assume il vizio di motivazione.

Va, infatti, confermato, in aderenza a quanto già ritenuto da questa Suprema Corte, come l'onere imposto in parte qua dall'art. 366 bis c.p.c. deve essere adempiuto non solo illustrando il motivo, ma anche formulando, al termine di esso e, comunque, in una parte del motivo a ciò espressamente dedicata, una indicazione riassuntiva e sintetica che costituisca un *quid pluris* rispetto all'illustrazione del ricorso e valga ad evidenziare, in termini immediatamente percepibili, il vizio motivazionale prospettato, e quindi l'ammissibilità del ricorso stesso (cfr. Cass. ord. n. 8897/2008; Cass. ord. n. 20603/2007; Cass. ord. n. 16002/2007).

6. Quanto, infine, all'ultimo motivo, deve rammentarsi che l'interpretazione della domanda giudiziale costituisce attività riservata al giudice di merito, il cui giudizio, risolvendosi in un accertamento di fatto, non è censurabile in sede di legittimità allorché risulti motivato in maniera congrua ed adeguata rispetto al contesto dell'atto e al suo senso letterale, tenendo conto, in tale operazione, della formulazione testuale della domanda, ed in pari modo del contenuto sostanziale della pretesa in relazione alle finalità che la parte intende perseguire, senza che risultino condizionanti le formule al riguardo adottate (v. ad es. da ultimo Cass. n. 22893/2008).

Nella fattispecie, la corte di merito ha correttamente interpretato le istanze delle parti, valutandone contenuto e portata alla luce delle richieste formulate, e tale valutazione (in quanto non incompatibile con il contenuto letterale della domanda formulata, intesa a richiedere il complesso delle retribuzioni maturate, quale effetto giuridico utile dalla costituzione in mora del datore di lavoro, ma senza concreta precisazione del quantum dovuto, e, quindi, solo in termini di condanna generica) non appare censurabile, per non evidenziare alcuna manifesta erroneità logica o giuridica.

7. Il ricorso va, pertanto, rigettato. Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese che liquida in Euro 28,00 per esborsi ed in Euro 3.000,00 per onorari di avvocati, oltre a spese generali, IVA e CPA.

Così deciso in Roma, il 14 gennaio 2011.

Depositato in Cancelleria il 23 marzo 2011