

## **LA RIPETIZIONE DELLE ASSUNZIONI A TERMINE PUO' AVERE FINALITA' ELUSIVE**

DELLA LEGGE – Con conseguente diritto del lavoratore alla stabilizzazione  
Cassazione Sezione Lavoro n. 17932 del 23 agosto 2007, Pres. Senese, Rel. Picone).

Liana F. è stata assunta alle dipendenze della RAI quattordici volte in tredici anni, fra il 1983 e il 1996, con contratti a tempo determinato.

Ella ha chiesto al Tribunale di Roma l'accertamento della illegittimità dei termini apposti ai singoli contratti e l'esistenza di un unico rapporto a tempo indeterminato, con conseguente suo diritto a riprendere servizio e al risarcimento del danno.

A sostegno della sua domanda la lavoratrice ha invocato, tra l'altro, l'art. 2 della legge n. 230 del 1962 secondo cui, in caso di ripetute assunzioni a termine, deve affermarsi l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ove si accerti che il datore di lavoro abbia inteso eludere la disciplina legislativa limitatrice del precariato.

### **Il Tribunale di Roma ha accolto parzialmente la domanda.**

La sua decisione è stata riformata dalla Corte d'Appello che ha accertato, in base all'art. 2 della legge n. 230 del 1962, l'esistenza di un intento elusivo, desumendolo da una serie di elementi: il numero e la frequenza delle assunzioni a termine, la idoneità della qualifica di programmatista regista attribuita alla lavoratrice nei vari contratti, la sostanziale identità delle mansioni espletate, l'impiego in programmi che sebbene specifici, si inserivano tutti nell'ordinaria attività aziendale nel settore "varietà e notizie".

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Roma per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 17932 del 23 agosto 2007, Pres. Senese, Rel. Picone) ha rigettato il ricorso.

Gli elementi accertati in fatto dalla Corte di Roma – ha affermato la Cassazione – giustificano sotto il profilo della logica la conclusione che, mediante i reiterati contratti a termine, sia stata soddisfatto il fabbisogno ordinario di personale in possesso di quella determinata professionalità.

**La legge n. 230 del 1962 è stata abrogata**, ma l'ipotesi di elusione può configurarsi anche nella vigenza della nuova disciplina dei contratti a termine, recata dal D. Lgs. n. 368/01, ove dalla ripetitività dei contratti possa desumersi che il lavoratore non sia stato assunto per esigenze temporanee (N.d.r.).