

IL CONTRATTO A TERMINE NON E' UN COMUNE STRUMENTO DI ASSUNZIONE AL LAVORO - In base al D. Lgs. n. 368/2001 (Cassazione Sezione Lavoro n. 6328 del 16 marzo 2010, Pres. De Luca, Rel. Ianniello).

Luna M. è stata assunta dalle Poste Italiane il 2 luglio 2002 con contratto a tempo determinato per "esigenze tecniche, organizzative e produttive anche di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione, ivi ricomprendendo un più funzionale riposizionamento di risorse sul territorio, anche derivanti da innovazioni tecnologiche ovvero conseguenti all'introduzione e/o sperimentazione di nuove tecnologie, prodotti o servizi nonché all'attuazione delle previsioni di cui agli accordi del 17, 18 e 23 ottobre, 11 dicembre 2001 e 11 gennaio 2002, 13 febbraio e 17 aprile 2002 congiuntamente alla necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie contrattualmente dovute a tutto il personale nel periodo estivo". Ella ha chiesto al Tribunale di Milano di dichiarare la nullità del termine apposto al contratto e la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. **Il Tribunale di Milano ha accolto la domanda,** in quanto ha ritenuto generica la causale indicata nel contratto ed ha pertanto ravvisato una violazione della disciplina recata dal D.Lgs. n. 368 del 2001. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dalla Corte di Milano. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte milanese **per vizi di motivazione e violazione di legge.**

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 6328 del 16 marzo 2010, Pres. De Luca, Rel. Ianniello) **ha rigettato il ricorso.**

La nuova disciplina del contratto a termine dettata dal **D.Lgs. n. 368/2001**

in esecuzione della delega contenuta nella **legge comunitaria n. 422 del 2000**

(per l'attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEP e dal CES) - ha osservato la Corte - ha sostituito il pregresso sistema della predeterminazione di ipotesi tassative in cui è consentita per legge **(legge 230/62 e successive integrazioni)**

o su delega di questa (art. 23 della legge n. 56/87) alla contrattazione collettiva (abilitata altresì a stabilire un limite quantitativo all'utilizzazione di tali causali) l'apposizione di un termine finale al rapporto di lavoro subordinato con la previsione di una clausola generale legittimante tale apposizione. Tale nuova disciplina persegue lo scopo di riposizionare l'equilibrio del sistema, nel contemperamento degli interessi economici e sociali in possibile contrasto nella materia del contratto a tempo determinato, tenendo peraltro fermo il principio, anche di derivazione comunitaria, relativo alla centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, affermato nel "considerando" dell'accordo quadro di cui alla direttiva citata; da qui la non riconducibilità del contratto a termine a strumento comune di assunzione al lavoro, che si esprime nella legge nel richiedere, già in sede di formulazione in forma scritta del relativo contratto, la puntuale

specificazione della concreta esigenza che giustifica l'apposizione del termine, riconducibile tra quelle riassunte nella formulazione della clausola generale enunciata

al comma 1° del citato articolo di legge.

Con l'espressione sopra riprodotta, di chiaro significato già alla stregua delle parole usate - ha affermato la Corte - il legislatore ha infatti inteso stabilire un vero e proprio onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, perseguendo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto

. Il decreto legislativo n. 368 del 2001,

abbandonando il precedente sistema di rigida tipizzazione delle causali che consentono l'apposizione di un termine finale al rapporto di lavoro (in parte già oggetto di ripensamento da parte del legislatore precedente), in favore di un sistema ancorato alla indicazione di clausole generali (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), cui ricondurre le singole situazioni legittimanti come individuate nel contratto, si è infatti posto il problema, nel quadro disciplinare tuttora caratterizzato dal principio di origine comunitaria di normalità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, del possibile abuso insito nell'adozione di una tale tecnica. Per evitare siffatto rischio di un uso indiscriminato dell'istituto - ha osservato la Corte - il legislatore ha imposto la trasparenza, la riconoscibilità e la verificabilità della causale assunta a giustificazione del termine, già a partire dal momento della stipulazione del contratto di lavoro, attraverso la previsione dell'onere di specificazione, vale a dire di una indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti identificative essenziali, sia quanto al contenuto che con riguardo alla sua portata spaziotemporale e più in generale circostanziale. In altri termini, per le finalità indicate, tali ragioni giustificatrici, devono essere sufficientemente particolareggiate, in maniera da rendere possibile la conoscenza dell'effettiva portata delle stesse e quindi il relativo controllo di effettività. Per quanto concerne la conseguenza della dichiarazione di nullità del termine, la Corte ha confermato i suoi precedenti secondo cui "pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza di dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale nonché alla stregua dell'interpretazione

dello stesso art. 1 citato

nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria

1999/70/CE

e nel sistema generale dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato tracciato dalla **Corte Cost. n. 210 del 1992 e 283 del 2005**

, all'illegittimità del termine e alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'istaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Legge e giustizia