

CONTRATTO A TERMINE

GIOVANNI MAGLIARO

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'articolo 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n.368, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate a pena di inefficacia in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo preciso e puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività. Ciò al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto. Le ragioni devono rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare. Nell'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, la specificazione delle ragioni giustificatrici ex art.1 d.lgs. 368/2001 può risultare anche da altri testi richiamati nel contratto di lavoro, ma l'indicazione deve essere circostanziata e puntuale e deve trattarsi di documenti accessibili agevolmente al lavoratore. Ciò allo scopo di assicurare le menzionate esigenze di trasparenza e di veridicità di tali ragioni nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto. Spetta al giudice di merito accertare la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento idoneo a dare riscontro alle ragioni specificatamente indicate con atto scritto ai fini dell'assunzione a termine, ivi compresi gli accordi collettivi intervenuti fra le parti sociali e richiamati nel contratto costitutivo del rapporto. Nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine alle dipendenze di una pubblica amministrazione il pregiudizio economico non può essere collegato alla mancata conversione del rapporto. Quest'ultima infatti è esclusa per legge. Il regime sanzionatorio specifico, di cui all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001, consiste in una accentuata responsabilizzazione del dirigente pubblico e nel risarcimento predeterminato dei danni subiti dal lavoratore tra un minimo ed un massimo senza onere della prova.

n. 101
20 febbraio 2020

In data 17 febbraio 2020 la Cassazione, con sentenza n. 3918, si è pronunciata ancora una volta sulla materia del contratto a termine e sui requisiti necessari affinché questo possa correttamente configurarsi nonché sulle conseguenze in caso di contratti con termine illecitamente apposto.

Un lavoratore dipendente dell'Azienda Sanitaria Regione Molise, asserendo di avere instaurato più contratti di lavoro a tempo determinato per oltre cinque anni, nessuno dei quali contenente la specificazione delle esigenze legittimanti l'apposizione del termine, ha chiesto al giudice la condanna al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 36 d.lgs. 165/2001.

Il Tribunale di Larino, pur riconoscendo la fondatezza del ricorso quanto alla nullità dei contratti dedotti, riteneva che non poteva essere riconosciuto il risarcimento del danno invocato neppure in via equitativa. La Corte d'Appello di Campobasso invece accoglieva l'appello del lavoratore condannando l'ASRM al pagamento in favore dello stesso, a titolo di risarcimento del danno, di una indennità omnicomprensiva in misura di otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorata di interessi e rivalutazione dalla definitività della sentenza al soddisfacimento.

L'Azienda Sanitaria ha proposto ricorso per Cassazione con molti motivi. Tra l'altro ha sostenuto che la legge del 2001 aveva superato l'orientamento precedente volto a riconoscere la legittimità del termine in presenza di un'attività con caratteri della eccezionalità, straordinarietà e imprevedibilità. Ciò che la legge richiede oggi, afferma l'Azienda nel ricorso, è solo la ricorrenza di esigenze oggettive dell'organizzazione di impresa di carattere tecnico, produttivo e organizzativo.

La Cassazione ha però respinto il ricorso confermando la decisione della Corte d'Appello. Ha precisato che è il giudice di merito che deve accertare la sussistenza dei presupposti di legge. Correttamente tale giudice aveva affermato che il datore di lavoro non aveva provato la sussistenza delle ragioni che ai sensi della legge 230 del 1962 legittimano il ricorso all'apposizione del termine, atteso che detto onere della prova non poteva ritenersi adempiuto dal mero rinvio ad un provvedimento amministrativo adottato dal direttore generale dell'Azienda Sanitaria.