

Contratto a termine, causali e mansioni

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22188 del 12 settembre 2018, con riferimento alle condizioni previste dal D.Lgs n. 368/2001, è intervenuta sul tema delle causali e delle mansioni svolte, affermando che l'introduzione della causale postula una specifica e puntuale indicazione della esigenza oggettiva prospettata: il tutto in una logica di trasparenza della condizione apposta nel contratto.

Tale sentenza rileva anche per alcuni aspetti correlati alle recenti modifiche intervenute con il D.L. n. 87/2018 convertito, con modificazioni, nella legge n. 96.

.....

La Corte Suprema, con la pronuncia in oggetto, ha definito che al fine di considerare legittimo il contratto a termine è essenziale non solo la specifica, precisa e puntuale indicazione delle ragioni oggettive che giustificano il ricorso al tempo determinato, ma anche l'effettiva utilizzazione del lavoratore nell'ambito delle attività ricomprese nelle dedotte esigenze aziendali.

Il fatto

La controversia trova origine nella sentenza con cui la corte di appello, in riforma parziale della decisione del giudice di prime cure, condannava una società a pagare ad una propria dipendente, ai sensi dell'art. 32 comma 5 della legge n. 183/2010*, un'indennità onnicomprensiva pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

** (Il quinto comma della citata norma prevede che: "nei casi di conversione del contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604". ndr)*

I giudici dell'appello confermavano contemporaneamente la parte di sentenza del tribunale che dichiarava l'illegittimità del termine apposto ai contratti stipulati tra le parti, ritenendo che la ragione appositiva del termine non fosse stata sufficientemente chiarita in quanto le necessità organizzative si sovrapponevano con quelle sostitutive di personale, così risultando differente l'indicazione contrattuale rispetto all'effettivo motivo di assunzione a termine.

La stessa corte riteneva equo determinare l'indennità di cui al richiamato art. 32 comma 5, in otto mensilità, in considerazione del periodo di durata della prestazione (delle dimensioni dell'impresa e del numero dei dipendenti).

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, che la corte di appello aveva erroneamente interpretato il contratto

e le effettive ragioni determinative dell'assunzione della lavoratrice, in maniera difforme dal senso letterale delle parole ivi contenute. In aggiunta, sosteneva l'errata interpretazione dei giudici dell'appello quanto alla specificità delle ragioni dell'assunzione, in quanto la corte avrebbe interpretato tale elemento in maniera difforme rispetto al prevalente orientamento giurisprudenziale e dottrinario.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, gli Ermellini specificavano che in realtà la corte territoriale aveva consapevolmente considerato la dizione letterale dei contratti e quindi le ragioni di carattere organizzativo enunciate, ponendole a raffronto con le stesse affermazioni della società circa la necessità di utilizzare la lavoratrice per sopperire ad una temporanea carenza di personale "ordinario" impegnato nella fase di sperimentazione del nuovo sistema di gestione dei documenti. Pertanto, non si poteva parlare di errata interpretazione del contratto, ma di valutazione di merito circa la difformità tra le indicazioni contrattuali e la realtà della prestazione di lavoro fornita in quel rapporto di lavoro.

Proseguiva la Corte di legittimità, sostenendo che non risultava alcuna dissonanza tra la nozione di specificità utilizzata dai giudici dell'appello, rispetto a quella individuata dagli orientamenti più consolidati. Facendo in fatti riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, i Giudici precisavano che "in tema di assunzioni a termine, il datore di lavoro ha l'onere di specificare in apposito atto scritto, in modo circostanziato e puntuale, le ragioni oggettive, ossia le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano l'apposizione del termine finale. Ne consegue che compete al giudice di merito accertare la sussistenza di dette ragioni, valutando ogni elemento idoneo a darne riscontro".

Ricordava inoltre la Cassazione che l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 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 circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da 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 e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa. Spetta quindi al giudice di merito accertare la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento, ritualmente acquisito al processo, idoneo a dar riscontro alle ragioni specificamente

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.

Pertanto, concludevano gli Ermellini, dai principi sopra enunciati risulta quindi essenziale ai fini del requisito di specificazione, non solo la precisa e puntuale indicazione delle ragioni determinative dell'assunzione a termine, ma anche la diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione. Tale ultimo requisito, come valutato dalla Corte territoriale, difettava nel caso di specie, essendo stata, la lavoratrice, adibita a mansioni non direttamente afferenti al progetto indicato nel contratto, ma allo svolgimento di attività ordinarie evidentemente estranee al progetto stesso, pur realizzato dalla società.

Per tutto quanto sopra specificato, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha definito il principio per cui in un tempo determinato, la causale e la mansione devono coincidere.

Per meglio dire, per il requisito di specificazione del contratto a termine è essenziale la precisa e puntuale indicazione delle ragioni determinative dell'assunzione a termine e soprattutto la diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione.

Tale principio, dettato specificamente per i fatti in causa collocati durante la vigenza del Dlgs 6 settembre 2001 n. 368 (superata dalla riforma del Decreto Poletti n.34/2014) per cui conta ai fini della legittimità dell'apposizione del termine anche l'effettiva utilizzazione del lavoratore nell'ambito delle attività ricomprese nelle esigenze aziendali (e quindi la causale che ne sta all'origine), potrà evidentemente essere utile per gli eventuali contenziosi che sorgeranno dopo il nuovo contratto a termine, per alcuni aspetti correlati alle recenti modifiche intervenute con il D.L. n. 87/2018 convertito, con modificazioni, nella legge n. 96/2018.