

Contratti a termine con meno vincoli

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Per la Cassazione nelle assunzioni a termine per esigenze di carattere sostitutivo, la specifica individuazione nominativa della persona sostituita non costituisce necessariamente una condizione di legittimità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro.

La sentenza n. 1576 del 26 gennaio 2010, a questo proposito, precisa che, in presenza di una realtà aziendale complessa e articolata nelle sue dimensioni organizzative, il requisito della indicazione specifica per iscritto della ragione sostitutiva si ritiene soddisfatto facendo riferimento ad indici differenti e ulteriori, quali l'ambito territoriale, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire e l'enunciazione del loro diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ricorrendo questi elementi, secondo la pronuncia della Suprema corte, la legittimità del contratto a termine per esigenze sostitutive, tali essendo una delle ragioni aziendali che giustificano il ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato, non è subordinata alla individuazione fisica della persona o delle persone oggetto di sostituzione.

Si tratta di una sentenza che presenta profili di indubbia novità e che sembra contrapporsi ad un precedente orientamento della giurisprudenza, in forza del quale la legittimità del ricorso al contratto di lavoro a termine per ragioni di carattere sostitutivo si riteneva condizionato alla specifica individuazione del nominativo della persona sostituita. La stessa Corte Costituzionale era recentemente intervenuta sul punto con sentenza n. 214 del 2009, osservando che la specificazione dei motivi connessi con l'esigenza di sostituire uno o più lavorato-

ri imporrebbe di indicare per iscritto in sede assuntiva il nome della persona sostituita e la causa della sua sostituzione.

La Cassazione è consapevole della frattura che si può essere determinata con il precedente autorevole della Corte costituzionale e si premura, infatti, di esporre diffusamente che il contrasto sarebbe solo apparente, in quanto differenti sarebbero i presupposti che, nell'un caso come nell'altro, stanno alla base della decisione.

Il ragionamento proposto dalla sentenza del 26 gennaio 2010 è che nella fattispecie all'esame della Corte costituzionale le ragioni di carattere sostitutivo andrebbero contestualizzate in una realtà aziendale elementare, nella quale risulta per ciò stesso possibile individuare fisicamente il lavoratore o i lavoratori da sostituire. Nel caso sottoposto alla Cassazione, viceversa, l'esigenza sostitutiva andrebbe messa in relazione con una realtà d'impresa molto più complessa, le cui dimensioni renderebbero sostanzialmente impossibile procedere alla individuazione fisica delle persone oggetto di sostituzione.

In quest'ultimo caso, aggiunge la Corte di Cassazione, il requisito della indicazione specifica dei nominativi delle persone sostituite, reso difficoltoso dalla complessità della organizzazione aziendale, deve poter essere superato dal riferimento ad altri indici - come l'area territoriale, la sede di lavoro e le mansioni di competenza dei lavoratori sostituiti - che consentano ugualmente di pervenire ad una specificazione delle ragioni di carattere sostitutivo a base della decisione di instaurare il rapporto di lavoro a termine.

© RIPRODUZIONI RISERVATA

