

Tempo determinato. Per la Corte d'appello di Brescia restano valide le assunzioni fatte prima dello sfioramento

Nulli i contratti «fuori tetto»

Spetta al ricorrente dimostrare l'avvenuto superamento del limite

Alessandro Limatola

La Corte d'appello di Brescia con sentenza del 3 aprile scorso è intervenuta nel dibattito giurisprudenziale sulla validità dei **contratti a termine** cui Poste Italiane ha negli anni fatto massiccio ricorso.

Il caso esaminato prende spunto dal più classico dei contenziosi "postali": una serie di contratti a tempo determinato succedutisi nel tempo, stipulati da Poste Italiane con un lavoratore per far fronte ad esigenze di recapito della corrispondenza.

I giudici d'appello sono stati, in particolare, chiamati a decidere sulla nullità della clausola d'apposizione del termine per avere Poste Italiane assunto pur avendo superato il limite del 15% fissato dall'articolo 2, comma 1 bis del Dlgs 368/01 rispetto all'organico aziendale riferito al 1° gennaio dell'anno al quale l'assunzione si riferiva.

Viene, così, affermato il principio secondo cui l'apposizione di un termine in un contratto indivi-

duale non può riguardare la totalità dei lavoratori a termine in forza all'azienda nell'anno di riferimento.

Il principio da affermare - continuano i giudici - è, invece, quello secondo cui «solo i contratti che vengono stipulati quando oramai il datore di lavoro ha già assunto un numero di dipendenti pari al 15% dell'organico, sarebbero in contrasto con il divieto di legge e, quindi, sarebbero nulli quanto all'apposizione del termine poiché solo allora si sarebbe verificata la situazione prevista dal legislatore come ostativa ad ulteriori assunzioni». In altre parole, nella pronuncia si stabilisce che non possono essere giudicati nulli tutti i contratti a termine una volta superata la soglia di legge del 15%, ma solo quelli eccedenti tale limite.

Se così non fosse e se si applicasse, invece, una sorta di automatismo tra superamento della soglia del 15% e trasformazione di tutti i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato «si dovrebbe ipotizzare una sorta di nullità sopravvenuta di tutti i con-

tratti stipulati prima che sia raggiunta la soglia del 15% non appena il datore di lavoro concluda il primo contratto successivo al raggiungimento della detta soglia».

Una simile interpretazione sarebbe, ad avviso dei magistrati, paradossale oltre che contraria ai principi generali codicistici perché porterebbe alla nullità (sopravvenuta) anche di quei contratti che, al momento della loro stipula, non contrastavano con lo specifico divieto in commento non essendosi (ancora) verificato il raggiungimento del massimale di legge. Questo - ad avviso dell'organo decidente - non è il principio che il Dlgs 368/01 intende tutelare.

Il Legislatore con la fissazione della soglia massima di contratti a termine ha espresso, invece, l'intento di impedire che i contratti a tempo definito in ciascuna azienda superino un dato rapporto percentuale rispetto all'organico aziendale e ciò in ossequio al principio generale del rapporto regola-eccezione fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine.

La ratio della norma che ha fissato un "tetto" ai contratti a tempo determinato - concludono i giudici - non mira a sanzionare con la nullità in modo indiscriminato tutti i contratti in cui è apposto un termine ma solo quelli eccedenti la soglia consentita dalla legge.

La decisione fornisce interessanti spunti di riflessione anche in ordine agli aspetti processuali conseguenti all'interpretazione sopra riportata e al conseguente onere di allegazione della parte istante. Si afferma, infatti, che è onere della parte che intende denunciare la nullità della clausola di apposizione del termine per violazione del limite percentuale di legge allegare specificamente che la propria assunzione è avvenuta allorché il datore di lavoro aveva già raggiunto il numero massimo di legge di contratti a termine non essendo, invece, sufficiente dedurre che nell'anno di assunzione il datore abbia stipulato contratti a termine in misura superiore al limite di legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nella sentenza

01 | LA QUESTIONE

La Corte d'appello di Brescia è stata chiamata a decidere sulla nullità della clausola d'apposizione del termine per avere Poste Italiane assunto un lavoratore a termine pur avendo superato il limite del 15% fissato dall'articolo 2, comma 1 bis del decreto legislativo 368/01 rispetto all'organico aziendale riferito al 1° gennaio dell'anno al quale l'assunzione si riferiva

02 | IL PRINCIPIO

Secondo i giudici la ratio della norma che ha fissato un tetto ai contratti a tempo determinato non è quello di sanzionare con la nullità in modo indiscriminato tutti i contratti in cui è apposto un termine ma solo quelli eccedenti la soglia consentita dalla legge

IL CONTENZIOSO

Nel caso esaminato un lavoratore aveva fatto causa a Poste Italiane appellandosi alla soglia di legge del 15%

