

# AREA TEMATICA

# TIPOLOGIE CONTRATTUALI



L'area tratta delle problematiche legate alla gestione delle tipologie contrattuali: contratto a tempo determinato, contratto a tempo parziale, contratto ripartito, contratto intermittente, apprendistato, tirocinio formativo di orientamento, contratto d'inserimento, lavoro sportivo, lavoro nautico, lavoro giornalistico, lavoro dei dirigenti.

## INDICE DEI DOCUMENTI PRESENTI NELL'AREA TEMATICA

1. [La riforma \(provvisoria\) del contratto a tempo determinato \(d.l. 34/2014\): Avv. Walter Palombi e Prof. Avv. Marco Marazza \(www.studiomarazza.it\)](#)
2. [Non è manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5 e 6 della L. 4.11.2010, n. 183 sollevata con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 111 e 117 Cost.: Avv.Prof.Marco Marazza – www.marazza.it](#)
3. [Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza del 7 febbraio 2011, n. 2990.](#)  
Nell'assunzione a termine per ragioni sostitutive non è sempre necessario indicare i nominativi dei sostituiti. Avv.Prof. Marco Marazza – [www.marazza.it](http://www.marazza.it)
4. [Corte Costituzionale, sentenza del 9 novembre 2011, n. 303.](#) La Consulta conferma le misure del Collegato Lavoro in tema di contratto a termine. Avv.Prof. Marco Marazza – [www.marazza.it](http://www.marazza.it)

**La riforma (provvisoria) del contratto a tempo determinato (d.l. 34/2014):** Avv. Walter Palombi e Prof. Avv. Marco Marazza ([www.studiomarazza.it](http://www.studiomarazza.it))

*Il D.L. n. 34 del 2014 introduce importanti novità in materia di contratto di lavoro a termine e di contratto di somministrazione. L'impianto normativo, come noto, pone seri dubbi interpretativi di notevole spessore applicativo. Senza alcuna ambizione di offrire già da ora una ricostruzione definitiva della nuova regolamentazione (peraltro provvisoria, in attesa della conversione del decreto legge) il presente appunto cerca, per il momento, di segnalare alcuni profili critici.*

## **1. Acausalità**

A decorrere dal 21 marzo 2014 non sarà più necessario specificare nel contratto di lavoro a tempo determinato le ragioni di carattere “tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo”, richieste – in passato – per l'apposizione del termine.

Ciò non esclude comunque la possibilità e/o opportunità per il datore di lavoro di continuare ad indicare nel contratto alcune specifiche causali previste dalla legge per l'effetto: a) di beneficiare dell'esclusione dai limiti quantitativi (art. 10 comma 7 del d.lgs. 368/01) (vedi *infra* 2a); b) di beneficiare della esenzione dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% di cui all' art. 2, co. 28 e 29, della legge n. 92/2012 (il contributo non è dovuto per le assunzioni a termine effettuate per ragioni sostitutive, per attività stagionali di cui al DPR n. 1525 del 1963).

In tali casi l'accertamento della insussistenza della causale non determinerà la conversione del contratto ma, verosimilmente, l'applicazione dei limiti quantitativi e/o il versamento del contributo illegittimamente non versato con le relative sanzioni. E' comunque evidente che il superamento del limite quantitativo derivante dalla insussistenza della ragione (ad esempio sostitutiva) dedotta nel contratto può determinare la conversione del contratto.

Inoltre, per effetto dell'art. 2 comma 1 del d.l. 34/2014 che ha modificato l'art. 20 co. 4 del d.lgs. 276/2003, anche per la somministrazione a tempo determinato non sarà necessaria la specificazione delle esigenze di carattere “tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo”.

## **2. I limiti percentuali**

### **a. Le modalità di calcolo**

Il numero complessivo dei rapporti a termine non può eccedere il venti per cento dell'organico complessivo.

In ogni caso, ai sensi del citato art. 10 comma 7, d.lgs. n. 368 del 2001 continuano a rimanere esclusi da tali limiti i contratti a termine conclusi per l'avvio di nuove attività per i periodi definiti dalla contrattazione collettiva, per esigenze sostitutive o di stagionalità, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi ed i contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni. Per le imprese fino a cinque dipendenti sarà poi sempre consentito stipulare un contratto a termine.

Ai fini della applicazione del nuovo contingente legale del 20% occorre determinare sia le modalità di quantificazione dell'organico di riferimento che i criteri di calcolo dei contratti/rapporti a termine.

In mancanza di diverse previsioni di legge, ai fini della determinazione dell'organico aziendale dovrebbero essere esclusi: a) gli apprendisti, per effetto dell'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011; b) gli assunti con contratto di inserimento, per effetto dell'art. 20 della legge n. 223/1991; c) i lavoratori somministrati, per effetto dell'art. 22, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003.

L'organico dovrà essere calcolato, come ormai pacifico in giurisprudenza, con i criteri di cui all'art. 6 della L. 66/2000 ovvero computando i lavoratori in ragione del tempo lavorato (c.d. "*full time equivalent*"). Più controversa è invece la possibilità di escludere i contratti a termine in essere dall'organico aziendale. Applicando l'art. 8 del d.lgs. n. 368/2001 si potrebbe sostenere che i contratti a termine si computano considerando la media dei rapporti temporanei in essere negli ultimi due anni. Pur tuttavia, la specifica finalità di questa disposizione di legge consiglia decisamente di escludere i contratti a termine dal calcolo dell'organico aziendale. Una diversa interpretazione risulterebbe infatti contraddittoria in quanto porterebbe ad incrementare il numero dei contratti a termine stipulabili anche in ragione dei contratti a termine già attivati.

Mancando una puntuale definizione normativa di "organico complessivo", ed anche un riferimento al momento entro il quale l'organico stesso debba essere considerato (come ad esempio prevede l'art. 2 del d.lgs. 368/2001), un'interpretazione letterale della norma suggerisce di prendere a riferimento l'organico aziendale in forza al momento dell'assunzione del lavoratore a termine, e cioè della costituzione del rapporto.

Quanto invece al criterio di computo di contratti a termine la norma fa riferimento ai rapporti "*costituiti*", ovvero – sembrerebbe, ad una prima lettura che tenga in considerazione l'evoluzione giurisprudenziale sull'art. 2 del d.lgs. n. 368 del 2001 - al numero dei contratti a termine stipulati progressivamente dal datore.

Ove così fosse il datore di lavoro dovrebbe dunque effettuare un conteggio progressivo dei contratti a termine onde accertare il rispetto della quota del 20% dell'organico. E' pur tuttavia evidente che in tal modo la disposizione verrebbe applicata in modo illogicamente restrittivo in quanto, non essendo il contingente di legge del 20% riferito all'anno (o comunque delimitato nel tempo), il datore di lavoro finirebbe per esaurire rapidamente il bacino di flessibilità disponibile non potendo - per il futuro - attivare nuovi contratti a termine.

Ne deriva che la disposizione di legge dovrebbe più ragionevolmente essere interpretata nel senso che il limite del 20% deve essere conteggiato prendendo a riferimento i "rapporti di lavoro a termine attivi tempo per tempo" e non i contratti di lavoro progressivamente stipulati. Solo in questo modo, infatti, la cessazione di un contratto a termine consente la stipulazione di un nuovo contratto a termine (nel rispetto, ovviamente, del contingente di legge).

L'eventuale superamento del limite andrà valutato al momento della stipulazione del contratto e comporterà la conversione a tempo indeterminato.

Resta comunque da dire che solo il contratto a termine stipulato oltre i limiti dovrebbe essere affetto da nullità parziale, essendo illogico il travolgimento anche dei precedenti contratti stipulati nel rispetto della legge (ciò anche considerato che per la giurisprudenza è sufficiente che il datore dimostri di essersi attenuto alle disposizioni di legge prima della costituzione del rapporto cfr. Cass. civ. sez. lav. 2 aprile 2012, n. 5241).

Va comunque precisato che tale impostazione è stata suggerita dalla giurisprudenza con riferimento all'art. 2 del d.lgs. 368/2001 dove è maggiormente evidente il riferimento al contingente quantitativo come presupposto di legittimità del singolo contratto. Nel nuovo art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 il contingente è invece riferito al "numero complessivo dei rapporti" e ciò non può escludere orientamenti giurisprudenziali che vadano nel senso di travolgere la legittimità di tutti i contratti a termine attivati in caso di superamento del limite del 20%. Seguendo tale logica il vincolo legale (e dunque la norma imperativa dalla cui violazione potrebbe derivare la nullità del

termine) potrebbe essere individuato, quale condizione di legittimità di tutti i contratti, proprio nel dovere di contenere il numero complessivo di rapporti a termine entro il 20% dell'organico.

### **b. Le previsioni della contrattazione collettiva**

L'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 nel prevedere un limite legale di contingentamento fa comunque salve le previsioni dell'art. 10 comma 7 del d.lgs. 368/2001 che, come noto, riserva alla contrattazione collettiva il compito di individuare anche in modo non uniforme i limiti quantitativi dell'utilizzo del rapporto a termine.

Ne deriva che - per quanto la legge individui il 20% come limite complessivo dei contratti a termine - la persistenza del rinvio alla contrattazione collettiva sembra legittimare interventi derogatori (in senso sia restrittivo che espansivo) da parte dell'autonomia collettiva. Ciò in quanto ai sensi dell'art. 10, comma 7, l'individuazione di limiti quantitativi "è affidata" alla contrattazione collettiva con ciò confermandosi - pur nel difficile raccordo di tale disposizione con le recenti modifiche introdotte nel 2014 (è infatti evidente che la lettera dell'art. 10, comma 7, risente del fatto che la norma in esso contenuta operava in assenza di un limite quantitativo di legge) - una delega piena di questa materia alle determinazioni delle parti sociali. Dunque, il limite del 20% troverà applicazione solo ove non vi sia una specifica disciplina collettiva nazionale che disponga un diverso limite percentuale oppure anche una diversa metodologia di calcolo del limite stesso.

Come noto i CCNL vigenti prevedono spesso limiti percentuali diversi da quelli indicati dalla nuova norma. Pur non potendosi escludere interpretazioni contrarie, per coerenza con quanto sopra appare ragionevole sostenere che i limiti quantitativi già fissati dalla contrattazione collettiva restano quelli di riferimento, siano essi migliorativi o peggiorativi rispetto alla nuova soglia del 20%.

### **c. Contingentamento e somministrazione lavoro a tempo determinato**

L'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 consente la conclusione di un contratto a termine "acausale" per un periodo massimo di trentasei mesi anche tra un lavoratore ed un "utilizzatore". La formulazione è evidentemente infelice in quanto, come noto, tra l'utilizzatore ed il lavoratore non si perfeziona alcun contratto. Per dare un senso alla disposizione occorre dunque fare riferimento al "contratto commerciale di somministrazione" sottoscritto tra utilizzatore e somministratore, oggi reso acausale.

Ad una prima lettura il combinato disposto del primo e del secondo periodo del citato art. 1, comma 1, lascerebbe pensare che il nuovo contingente legale del 20% riguardi anche i lavoratori somministrati a termine (da sommare ai lavoratori assunti direttamente a tempo determinato).

Ragioni di carattere sistematico inducono pur tuttavia a ritenere il contrario. Ciò in quanto: a) il limite del 20% riguarda i rapporti costituiti da ciascun datore, con ciò rafforzandosi l'idea che il limite riguardi solo i contratti a termine; b) l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 non disciplina espressamente la somministrazione a tempo determinato (ma ne estende solo il limite massimo di trentasei mesi), che rimane regolata dall'art. 20 commi 3 e 4 del d.lgs. 276/2003 (il quale non richiama l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001). Queste disposizioni si limitano oggi ad affermare che "*Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo determinato*" e che "*La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.*"

Ne deriva che, a differenza dell'attuale disciplina del contratto a termine, la somministrazione a tempo determinato: a) non richiede la causale, per quanto disposto dall'art. 20, commi 3 e 4, d.lgs. n. 276/2003; b) è soggetta, quanto ai limiti di contingentamento, esclusivamente alle previsioni della contrattazione collettiva (art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003); c) non può avere – come singolo contratto, comprensivo di eventuali proroghe - una durata superiore a 36 mesi (art. 1, d.lgs. n. 368/2001).

Resta fermo che in caso di successione di più contratti di somministrazione continua a non trovare applicazione il limite complessivo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4bis, del d.lgs. n. 368/2001. Di fatto è questa, oramai, la principale differenza regolatoria tra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato.

### **3. Le proroghe**

#### **a. I contratti stipulati successivamente al d.l. 34/2014**

Il contratto a termine potrà avere una durata massima di trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, che, a seguito delle modifiche apportate all'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001, potranno essere concluse in un numero massimo di otto.

Tuttavia, permane all'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 l'obbligo di riferire le proroghe alla stessa "attività lavorativa" per il quale il contratto è stato stipulato.

A tal riguardo, secondo la giurisprudenza, dovrebbe rilevare la "*dimensione oggettiva riferibile alla destinazione aziendale del lavoro*" (cfr. seppur con riferimento alla vecchia disciplina Cass., 16 aprile 2008, n. 9993; Cass., 16 maggio 2005, n. 10140). I principi sino ad oggi elaborati richiederebbero probabilmente un aggiornamento in considerazione della sopravvenuta natura acasale dei contratti a termine ed è ragionevole ritenere che il concetto di "attività lavorativa" tenderà ad essere sempre più identificato con le mansioni del lavoratore (essendo venuto meno il riferimento alle esigenze organizzative che legittimano il contratto). Ne deriva che, seppur con la necessaria prudenza, per effetto della proroga il lavoratore potrà anche essere adibito a mansioni equivalenti ma non a mansioni diverse.

Resta invece forte perplessità il permanere dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 368/2001 ai sensi del quale l'onere della prova sulle "ragioni" che abbiano determinato la proroga resta a carico del datore di lavoro.

In palese violazione della *ratio* di questi ultimi interventi legislativi, tale disposizione potrebbe infatti essere intesa nel senso che la proroga richiede anche una sua giustificazione causale. Interpretazione, quest'ultima, pienamente discutibile anche in considerazione della natura acasale del contratto a termine, che per legge (ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001) è riferita ad un contratto a termine di 36 comprensivo di proroghe (anch'esse, dunque, acasali).

#### **b. I contratti stipulati antecedentemente al d.l. 34/2014**

Ad oggi manca una disciplina transitoria per le eventuali proroghe dei contratti a termine "causali" stipulati ex art. 1, vecchio testo, del d.lgs. n. 368/2001.

A tal riguardo, proprio la mancata abrogazione dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 368 del 2001 (ed il riferimento al permanere dell'onere della prova delle "ragioni" legittimanti la proroga) suggerisce di escludere che la proroga del rapporto possa avvenire ai sensi della nuova disciplina.

In sostanza, al fine di attribuire un senso al citato art. 4, comma 2, si potrebbe sostenere che in quella disposizione è oggi contenuta la norma che regola il periodo transitorio affermando – seppur indirettamente – il principio per il quale i vecchi contratti a termine restano assoggettati al previgente regime delle proroghe (per quanto riguarda il numero e la sussistenza di ragioni oggettive).

E' dunque consigliabile un'interpretazione restrittiva per la quale la proroga di tali contratti può essere concordata una sola volta e deve essere sorretta da ragioni obiettive, che, secondo la giurisprudenza comunitaria, devono intendersi le “*circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività [...] tali da giustificare in tale particolare contesto l'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato successivi*” (cfr. CGUE sent. 4.7.2006, C-212/04, Adelenor, e 23.4.2009, C-378/07 Angelidaki).

Anche i contratti a termine acasuali stipulati con la vecchia disciplina ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, del d.lgs. n. 368/2001 potranno essere prorogati nei limiti di quanto previsto dalla previgente disciplina.

In tali occasioni, fatta salva la possibilità della prosecuzione di fatto del rapporto ex art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001 appare dunque consigliabile procedere con il rinnovo del rapporto nel rispetto degli intervalli di legge.

#### **4. I rinnovi**

Il d.l. 34/2013 non ha modificato l'art. 5 del d.lgs. 368/2001, con la conseguenza che i rinnovi sono sempre vietati, e determinano la conversione del rapporto, qualora le successive assunzioni a termine avvengano senza soluzione di continuità o non rispettino i periodi di intervallo di dieci o venti giorni previsti dal comma 3 della medesima disposizione.

Rimane immutato anche il successivo comma 4 bis, con la conseguenza che, in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di “mansioni equivalenti”, la durata massima del contratto di lavoro a termine, comprensiva di proroghe e rinnovi e indipendentemente dai periodi di interruzione, non potrà superare i trentasei mesi.

Nell'attuale sistema, tuttavia, tale norma non sembra avere più la funzione di idoneo strumento di prevenzione degli abusi secondo la logica delineata dalla Direttiva e dalla Giurisprudenza Comunitaria giacchè nulla potrebbe vietare al datore di stipulare, scaduto il termine di trentasei mesi, un ulteriore contratto a tempo determinato (limitandosi soltanto a mutare, anche in meglio, le mansioni originariamente affidate al prestatore).

Sotto tale profilo l'attuale disciplina del contratto a tempo determinato sembra dunque prestare il fianco a censure di conformità con l'ordinamento comunitario, posto che l'adibizione a mansioni diverse e non equivalenti non è sufficiente ad integrare la “ragione obiettiva” richiesta per la giustificazione del rinnovo del contratto ai sensi del punto a) della clausola 5 dell'Accordo Quadro, né rappresenta una misura atta a prevenire gli abusi.

A tal riguardo potrebbe essere opportuno prevedere che il limite dei 36 mesi di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001 opera a prescindere dalle mansioni affidate al lavoratore assunto a termine.

#### **5. Effetti della mancata conversione del D.L.**

Ulteriore problematica, da non sottovalutare, è lo strumento utilizzato dal legislatore per introdurre la riforma (ovvero il decreto legge).

A norma dell'art. 77 della Costituzione “*I decreti perdono efficacia sin dall'inizio, se non sono convertiti in legge entro sessanta giorni dalla loro pubblicazione. Le Camere possono tuttavia regolare con legge i rapporti giuridici sorti sulla base dei decreti non convertiti.*”. Ne deriva che in caso di mancata conversione l'intera disciplina sin qui considerata verrebbe travolta con effetto retroattivo.

Più complesso, ad anche più realistico, è invece il caso in cui il decreto legge venga convertito con modificazioni. In tal caso la giurisprudenza costituzionale ha affermato che l'emendamento modificativo può comportare la conversione solo parziale del decreto legge facendo decadere *ex tunc* la parte della norma non convertita (cfr. Corte cost. 367/2010).

L'evidente abnormità di tale potenziale situazione fa sperare che in sede di conversione, ove mai fossero apportate modifiche al testo del decreto legge (alcune, a dire, il vero auspicabili), vengano contestualmente disposte le necessarie norme transitorie.

[Torna al sommario](#)



## **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 28 gennaio 2011, n. 2112.**

**Non è manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5 e 6 della L. 4.11.2010, n. 183 sollevata con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 111 e 117 Cost.:  
Avv.Prof. Marco Marazza – [www.marazza.it](http://www.marazza.it)**

### *Il fatto*

In un giudizio relativo alla legittima apposizione del termine al contratto di lavoro la Suprema Corte, ritenuta l'applicabilità dell'art. 32 l. n. 183/10 a tutti i giudizi pendenti, dichiara non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dei commi 5 e 6 in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 111 e 117 Cost.

### *Il diritto*

La Corte, ricordato che secondo i principi di diritto comune il risarcimento del danno da illegittima apposizione del termine sarebbe *“pari almeno alle retribuzioni perdute dal momento dell'inutile offerta delle proprie prestazioni e fino al momento dell'effettiva riammissione in servizio”*, ritiene che una indennità non proporzionata a tale quantificazione del danno *“può indurre il datore di lavoro a persistere nell'inadempimento”*, vanifica *“il diritto del cittadino al lavoro (art. 4 Cost.) e nuoce all'effettività della tutela giurisdizionale, con danno che aumenta con la durata del processo, in contrasto con il principio affermato da qualsiasi secolare dottrina processualista, oggi espresso dagli artt. 24 e 111, secondo comma, cost., che esige l'esatta, per quanto materialmente possibile, corrispondenza tra la perdita conseguita alla lesione del diritto soggettivo ed il rimedio ottenibile in sede giudiziale”*. Inoltre per i Giudici di legittimità *“sembra altresì sussistere un contrasto con l'art. 117 Cost., comma 1, per violazione dell'obbligo internazionale assunto dall'Italia con la sottoscrizione e ratifica della CEDU, il cui art. 6, co. 1, nel volere il diritto di ogni persona al giusto processo, impone al potere legislativo di non intromettersi nell'amministrazione della giustizia allo scopo di influire sulla decisione di una singola controversia o su un gruppo di esse”*.

### *Il commento*

*L'ordinanza si segnala, oltre che per gli evidenziati dubbi di costituzionalità che hanno portato al rinvio della norma alla Corte Costituzionale, per aver chiarito l'ambito applicativo della disposizione sotto due profili: a) il nuovo sistema risarcitorio risulta applicabile – in virtù del comma VII dell'art. 32 - a tutti i giudizi pendenti, quindi anche in Appello ed in Cassazione; b) l'indennità, volutamente definita dal legislatore “onnicomprensiva”, si sostituisce a qualsiasi altro credito del lavoratore conseguente alla declaratoria di illegittimità del termine.*

[Torna al sommario](#)

**Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza del 7 febbraio 2011, n. 2990.**

**Nell'assunzione a termine per ragioni sostitutive non è sempre necessario indicare i nominativi dei sostituiti. Avv.Prof. Marco Marazza – [www.marazza.it](http://www.marazza.it)**

### *Il fatto*

Una lavoratrice assunta con contratto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 per ragioni di carattere sostitutivo agisce per la nullità del termine apposto al contratto rivendicando la mancata indicazione nella causale dei lavoratori sostituiti. In primo e secondo grado la domanda è accolta.

### *Il diritto*

In accoglimento del ricorso la Corte statuisce che *“nel caso di assunzione di lavoratore a tempo determinato per “ragioni sostitutive” ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1 l'apposizione del termine al contratto di lavoro è legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente”*, precisando che, a tal fine *“vanno considerati i parametri dell'ambito territoriale di riferimento, del luogo della prestazione lavorativa, delle mansioni del lavoratore (o dei lavoratori) da sostituire e (ove necessario in relazione alla situazione aziendale descritta) del diritto del lavoratore sostituito alla conservazione del posto”*.

### *Il commento:*

La sentenza è in linea con le più recenti pronunce della Suprema Corte (n.1576 e 1577 del 2010) che tendono a rileggere in senso più estensivo i principi affermati dalla Corte Cost. con la sentenza n. 214/09 in materia di contratti a termine per ragioni sostitutive. Per la più recente giurisprudenza di legittimità non è sempre necessaria l'indicazione del nominativo del lavoratore sostituito nei contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive. Per i Giudici l'onere di specificazione della ragione oggettiva - che ha determinato il ricorso all'assunzione a termine - deve essere interpretato in modo elastico e ritenersi quindi assolto quando l'esigenza di sostituire i lavoratori assenti risulti integrata da ulteriori elementi che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati, ferma restando - in ogni caso - l'indagine sull'effettiva sussistenza del presupposto di legittimità del termine. Ciò si spiega in ragione del fatto che l'esigenza sostitutiva, in particolar modo nei fenomeni collettivi, si manifesta sempre anche sotto il profilo delle esigenze organizzative e produttive.

[Torna al sommario](#)

## **Corte Costituzionale, sentenza del 9 novembre 2011, n. 303.**

**La Consulta conferma le misure del Collegato Lavoro in tema di contratto a termine. Avv.Prof. Marco Marazza – [www.marazza.it](http://www.marazza.it)**

### *Il fatto*

Con separate ordinanze la Corte di Cassazione ed il Tribunale di Trani hanno sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 32 commi 5-7 L. 183/10 (c.d. "Collegato Lavoro"), che prevede, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, la condanna del datore al pagamento di una indennità omnicomprensiva tra le 2,5 e le 12 mensilità, nonché l'applicabilità della predetta misura anche ai giudizi in corso. Le censure riguardavano in particolare gli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117 Cost., denunciando in particolare le ordinanze di rimessione: a) l'irragionevolezza di una indennità circoscritta, insufficiente a ristorare il pregiudizio sofferto dal lavoratore; b) l'illegittima intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia, in presunto contratto con la Convenzione dei Diritti dell'Uomo (art. 6).

### *Il diritto*

Nel dichiarare non fondate le questioni di illegittimità costituzionale, la Consulta ha stabilito che *"la normativa impugnata risulta nell'insieme adeguata a realizzare un equilibrato componimento dei contrapposti interessi"*, in quanto: a) *"al lavoratore garantisce la conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, unitamente ad una indennità che gli è dovuta sempre e comunque, senza necessità né dell'offerta della prestazione, né di oneri probatori di sorta; b) al datore di lavoro, per altro verso, assicura la predeterminazione del risarcimento del danno dovuto per il periodo che intercorre dalla data dell'interruzione del rapporto fino a quella dell'accertamento giudiziale"*. Ad avviso della Corte *"la novella deve essere ritenuta applicabile a tutti i giudizi in corso, tanto nel merito che in sede di legittimità"*.

### *Il commento*

Per il Giudice delle Leggi – che ha valorizzato la garanzia di stabilizzazione del rapporto come incisivo strumento di protezione offerto al lavoratore precario dall'ordinamento italiano - l'indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32 comma V, avendo natura accessoria rispetto alla conversione del rapporto ed alla riammissione in servizio, costituisce misura congrua: a) a ristorare il danno sofferto dal lavoratore nel medio periodo (dalla cessazione del rapporto all'ordine di conversione); b) a preservare la certezza dei rapporti industriali mediante un *"equilibrato componimento dei contrapposti interessi"* che elimina la proliferazione di risarcimenti tra loro sperequati. La Corte non ha altresì ritenuto censurabile la scelta del legislatore di estendere la norma a tutti i giudizi in corso (merito e legittimità), atteso che eventuali discriminazioni di trattamento non discenderebbero direttamente dalle disposizioni di legge, quanto piuttosto da situazioni di fatto occasionali e talvolta patologiche. Alcuna intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia è stata poi ravvisata nel caso di specie, in quanto, avendo la norma carattere generale, non favorisce in nessun caso lo Stato od altro ente pubblico, che non risultano peraltro diretti destinatari della normativa in esame.

[Torna al sommario](#)