

Contratto a termine non utilizzabile per esigenze stabili e durevoli

TRIBUNALE DI FIRENZE

Per il giudice occorre la giustificazione, anche se la norma non lo prevede

La direttiva contrasta l'uso indiscriminato ma lascia la scelta delle modalità

Giampiero Falasca

Contratti a termine a rischio di contenzioso seriale, secondo l'interpretazione proposta dalla recente (e discutibile) sentenza 794/2019 del Tribunale di Firenze sui motivi di ricorso al lavoro a tempo determinato.

La controversia è stata promossa da un lavoratore assunto a tempo determinato, sulla base di due contratti prorogati più volte. Nessuno di

quanto stabilito dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 1999 (attuato poi con la direttiva sul lavoro a termine 1999/70/Ce).

Si tratta, tuttavia, di una lettura forzata e parziale della normativa comunitaria, che sicuramente mira a contrastare l'utilizzo indiscriminato del lavoro a termine, ma lascia libertà agli Stati di scegliere quale misura di contrasto agli abusi debba essere adottata (tanto che la normativa italiana è stata più volte giudicata lecita dalla Corte di giustizia europea).

Il tribunale di Firenze trascura questo aspetto, ritenendo possibile censurare la validità di qualsiasi con-

Con l'entrata in vigore del DL 111/2019 l'Inps ha comunicato la proroga per il versamento dei contributi nelle aree terremotate.

— M.Pri.

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

questi contratti (e nemmeno le relative proroghe) conteneva l'indicazione delle causali di ricorso al lavoro temporaneo, in quanto la legge applicabile al momento della loro stipulazione (il Dlgs 368/2001, nella versione modificata nel 2014 dal "decreto Poletti", e poi il Dlgs 81/2015, attuativo del Jobs act) non richiedeva questa indicazione, affidando il controllo del lavoro flessibile solo ai limiti quantitativi e di durata.

Nonostante la perfetta aderenza di questi contratti alle norme legali vigenti, la sentenza ne ha dichiarato la nullità in quanto sarebbero stati «stipulati per soddisfare esigenze stabili e durevoli». Il giudice arriva a questa conclusione partendo dalla considerazione che il contratto a termine deve essere considerato una forma eccezionale di lavoro, rispetto a quella comune costituita dal lavoro a tempo indeterminato; questa eccezionalità consentirebbe di ammettere l'utilizzo

del lavoro a termine esclusivamente per soddisfare esigenze transitorie che, in quanto tali, non potrebbero essere assorbite mediante contratti di durata indeterminata. Tale chiave di lettura, prosegue la sentenza, scaturisce dai principi derivanti dal diritto comunitario, e in particolare di

tratto a termine sulla base di un principio non previsto da nessuna norma di legge: sarebbe vietata la sottoscrizione di uno o più contratti a tempo determinato per soddisfare esigenze stabili e durevoli. La violazione di tale divieto comporterebbe la nullità della clausola del termine (in base all'articolo 1418 del Codice civile) e la conversione del rapporto a tempo indeterminato (oltre al diritto al risarcimento del danno).

Applicando su larga scala tale ragionamento, tutti i contratti a termine acausali (anche quelli siglati dopo il decreto dignità) potrebbero essere contestati e annullati dal giudice, sulla base di una valutazione del tutto discrezionale, non prevista e regolamentata da nessuna norma di legge.

Tale rischio, tuttavia, al momento è solo teorico, in quanto la sentenza vale solo per il caso concreto e non esistono altri precedenti significativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUOTIDIANO
DEL LAVORO



MESSAGGIO INPS

Aree terremotate 2016-17
contributi prorogati

