

Contratto a termine per ragioni sostitutive nelle imprese complesse, la Consulta chiarisce che non è necessaria l'indicazione del nominativo del dipendente sostituito

Autore: Redazione

In: Sentenze

Lilla Laperuta

Il legislatore, prescrivendo l'onere di specificazione delle ragioni sostitutive per poter assumere lavoratori a tempo determinato, ha imposto una regola di trasparenza. Ha precisato, cioè, che occorre dare giustificazione della sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto con una chiara indicazione della causa. In tale prospettiva, il criterio dell'identificazione nominativa del personale sostituito è da ritenere certamente il più semplice e idoneo a soddisfare l'esigenza di una nitida individuazione della ragione sostitutiva, ma non l'unico. Così la Corte costituzionale nella sentenza n. 107 del 22 maggio si è espressa nell'interpretazione dell'art. 1 D.Lgs. 368/2001.

In particolare, purché la trasparenza della scelta sia garantita, non si può escludere la legittimità di criteri alternativi di specificazione di fronte ad ipotesi di supplenza più complesse, nelle quali l'indicazione preventiva del lavoratore sostituito non sia praticabile per la notevole dimensione dell'azienda o per l'elevato numero degli avvicendamenti.

Di conseguenza, l'apposizione del termine per "ragioni sostitutive" è da ritenersi legittima anche quando, avuto riguardo alla complessità di certe situazioni aziendali, l'enunciazione dell'esigenza di sopperire all'assenza momentanea di lavoratori a tempo indeterminato sia accompagnata dall'indicazione, in luogo del nominativo, di elementi differenti, quali l'ambito territoriale dell'assunzione, il luogo della prestazione

lavorativa, le mansioni e il diritto alla conservazione del posto dei dipendenti da sostituire, che permettano ugualmente di verificare l'effettiva sussistenza e di determinare il numero di questi ultimi.

Tale interpretazione, ancora precisa la Consulta, non comporta alcuna discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a termine da piccole imprese, poiché il datore di lavoro deve sempre formalizzare in maniera rigorosa per iscritto le ragioni sostitutive nella lettera di assunzione a tempo determinato.

<https://www.diritto.it/contratto-a-termine-per-ragioni-sostitutive-nelle-imprese-complesse-la-consulta-chiarisce-che-non-e-necessaria-l-indicazione-del-nominativo-del-dipendente-sostituito/>