

# Contratto di lavoro a tempo determinato e assunzioni ex L. 56/1987 (Cass. civ. n. 10468/2012)

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

## Massima

Le assunzioni ex L. 56/1987 (art. 23), che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuazione di nuove ipotesi di apposizioni di un termine al contratto di lavoro, configura una vera e propria delega in bianco a favore dei sindacati.

## 1.

### Premessa

Nella decisione in commento del 22 giugno 2012 n. 10478 i giudici della sesta sezione della Suprema Corte di Cassazione hanno precisato che quelle assunzioni che siano disposte ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 56/1987, nello specifico all'articolo 23 (1), che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare nuove ipotesi (2) di apposizione termini al contratto di lavoro (per quanto concerne la durata),

rappresenta una **vera e propria delega in bianco** in favore dei sindacati, che, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a tempo determinato comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere oggettivo ed anche

l'assunzione di speciali categorie di lavoratori.

In tal caso, come giurisprudenza sul tema ha precisato (3) ciò costituisce l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro per tali prestatori di lavoro e per una efficace salvaguardia dei loro diritti.

La normativa sopra citata, ovvero la legge n. 56/1987, all'articolo 23, ha esteso l'ambito dei contratti a termine autorizzati, consentendo anche alla contrattazione collettiva (4) di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione di un termine al rapporto di lavoro.

Da ciò ne consegue che vi è una sorta di delega in bianco a favore dei contratti collettivi nonché dei sindacati che ne sono destinatari.

I sindacati, infatti, non risultano essere vincolati alla individuazione di ipotesi comunque omologhe a quelle ex lege, dovendo operare sullo stesso piano della disciplina generale in materia ed inserendosi nel sistema da questo delineato.

La conseguenza di ciò è che l'applicazione di questa disciplina, come anche giurisprudenza sul tema riferisce (5), non si sottrae alla sanzione della conversione (del rapporto di lavoro a tempo determinato) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non deroga al principio dell'onere della prova posto a carico del datore di lavoro (6).

Ancora la giurisprudenza (7) ha precisato che nei contratti a termine c.d. extra ( di personale e di organico) regolati dall'articolo 23, comma 3, della legge 56/1987, che prevede, come noto, la possibilità di assunzione per periodi non superiori a tre giorni (8) per "servizi speciali" individuati dalla

contrattazione collettiva, poiché questa parla specificatamente di esigenze per le quali non si può sopperire con il normale organico e ancora di presenze straordinarie e non prevedibili, deve trattarsi proprio di eventi non prevedibili e comunque straordinari.

La contrattazione collettiva, ai sensi del citato articolo 23 L. 56/1987, può, anche in assenza di limiti testuali, introdurre fattispecie ampiamente derogatorie della rigida disciplina generale del contratto a tempo determinato, quale quella prevista da contratti ed accordi collettivi dei dipendenti della società Poste Italiane per la fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso.

Ciò a condizione che l'ampiezza della deroga e la omessa indicazione di un termine di durata della ristrutturazione non si traduca di fatto nell'indeterminata sospensione dell'intero regime ordinario delle assunzioni da effettuarsi e, quindi, nel capovolgimento del rapporto - legislativamente previsto - tra regola (contratto a tempo indeterminato) ed eccezione (contratto a termine) (9).

Nella sentenza che qui si commenta si può leggere testualmente che  
....."secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte (cfr, Cass. S.U. n. 4588/06 e le successive conformi della sezione lavoro, tra le quali, ad es., Cass. n. 6913/09), la Legge 28 febbraio 1987, n. 56, articolo 23 ha operato una sorta di "delega in bianco" alla contrattazione collettiva ivi considerata quanto alla individuazione di ipotesi ulteriori di legittima apposizione di un termine al rapporto di lavoro subordinato, sottratte pertanto a vincoli di conformazione derivanti dalla Legge n. 230 del 1962 e soggette, di per se', unicamente agli eventuali limiti e condizionamenti stabiliti dalla legge che ne prevede l'individuazione o dalla medesima contrattazione collettiva. Siffatta individuazione di ipotesi aggiuntive può essere operata anche direttamente, attraverso l'accertamento da parte dei contraenti collettivi di determinate situazioni di fatto e la valutazione delle stesse come idonea causale del contratto a termine (cfr., ad es., Cass. 20 aprile 2006 n. 9245 e 4 agosto 2008 n. 21063), senza necessita', contrariamente a quanto sostenuto col ricorso, di un accertamento a posteriori in ordine alla effettività delle stesse".

## 2. Precedenti giurisprudenziali

### Contrattazione collettiva e assunzioni a termine - L. 56/1987

In materia di assunzione a termine di dipendenti postali, con l'accordo sindacale del 25 settembre 1997, integrativo dell'art. 8 del CCNL 26 novembre 1994 e con il successivo accordo attuativo, sottoscritto in data 16 gennaio 1998, le parti hanno convenuto di riconoscere la sussistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell'ente e alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, fino alla data del 30 aprile 1998, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con la ulteriore conseguenza della trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza della l. 18 aprile 1962, n. 230, art. 1. **Cass. 18 febbraio 2011 n. 4059, in Lav. nella giur., 2011, 521**

L'art. 10, 7° comma, D.Lgs. 6/9/01 n. 368 - che abilita le OO.SS. comparativamente più rappresentative a individuare limiti quantitativi per la stipulazione di contratti a termine - deve ritenersi riferito ai soli Ccnl stipulati successivamente all'entrata in vigore del predetto D.Lgs. e in ogni caso i Ccnl stipulati in precedenza mantengono efficacia (per effetto della disposizione contenuta nell'art. 11 D.Lgs. cit.) solo sino alla data di scadenza del contratto stesso e non fino alla data in cui il contratto cessa di avere efficacia per effetto di un'eventuale clausola di ultrattività ivi contenuta. Ne segue che il limite numerico contenuto nel Ccnl Metalmeccanici del 1999 - benché detto contratto non possa ritenersi sostituito dal successivo Ccnl del 2003 essendo stato questo sottoscritto dalle sole Fiom e Uilm che non possono considerarsi organizzazione comparativamente più rappresentative - non è comunque più applicabile oltre la data di scadenza del contratto, cioè oltre il 31/12/02 (decisione riferita a contratti a termine stipulati nel 2006 e 2007 e dunque in periodo ove il Ccnl Metalmeccanici 1999 poteva

considerarsi operante solo per effetto della prorogatio di cui all'art. 36 del Ccnl stesso). **Trib. Monza 6 ottobre 2009, in D&L, 2009, 978**

Ai sensi dell'art. 11 D.Lgs. 6/9/01 n. 368, il termine apposto al contratto di lavoro può essere giustificato in base alle clausole dei contratti collettivi stipulate ai sensi dell'art. 23 L. 28/2/87 n. 56 solo fino alla scadenza dei contratti medesimi, e ciò in quand'anche il contratto collettivo prevedesse il proprio rinnovo automatico in mancanza di preventiva disdetta. **Trib. Milano 10 ottobre 2007, in D&L, 2008, con nota di Barbara Fezzi, "Illegittimità dell'apposizione del termine a un contratto di lavoro e trasformazione in rapporto a tempo indeterminato", 153**

L'art. 23 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie tassativamente previste dalla legge - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria "delega in bianco" a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere oggettivo e anche - alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente "soggettivo", costituendo l'esame congiunto delle parti sociali sulla necessità del mercato idonea garanzia per i lavoratori per un'efficace salvaguardia dei loro diritti.

(Nella specie, sulla scorta dell'enunciato principio, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, avuto riguardo all'interpretazione dell'art. 8 del contratto collettivo del 26 novembre 1994 relativo all'assunzione a termine di dipendenti postali, aveva ritenuto non richiesto, per la legittimità dell'assunzione a termine, che il lavoratore fosse stato assunto per la sostituzione di un dipendente normativamente indicato e che venisse indicata la causa specifica della sostituzione, ma soltanto che

l'assunzione ex art. 8 del CCNL fosse stata necessitata da esigenze di espletamento del servizio che non potevano essere soddisfatte in conseguenza delle assenze per ferie del personale nel periodo giugno-settembre).

**Cass. 9 agosto 2006 n. 17957,  
in Lav. nella giur., 2007, 203**

Le assunzioni disposte ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare nuove ipotesi di apposizioni di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria "delega in bianco" a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere "oggettivo" e anche, alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale, per ragioni di tipo meramente "soggettivo", consentendo l'assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti. **Cass. Sez. Un. 2 marzo 2006 n. 4588, Pres. Carbone Rel. Vidimi, in Lav. nella giur., 2006, con commento di Paola Nodali, 781**

L'art. 23 L. 28/2/87 n. 56 ha conferito ai contraenti collettivi una "delega in bianco" per l'istituzione di nuove tipologie di contratti a termine, del tutto svincolate dalle ipotesi già previste dalla L. 18/4/62 n. 230; ne consegue che non può essere dichiarata la nullità di una clausola contrattuale stipulata ai sensi dell'art. 23 cit. per il solo fatto che la causale ivi prevista sia generica ed applicabile senza limiti di tempo (nella specie il Giudice di merito aveva affermato la nullità, sotto tali profili, dell'accordo integrativo 25/9/97 per i dipendenti Poste Italiane). È corretta l'interpretazione del giudice di merito secondo la quale gli accordi integrativi del Ccnl Poste Italiane stipulati in data 25/9/97, 16/1/98 e 27/4/98, laddove prevedono la possibilità di assunzioni a termine per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione dell'Ente, sono sottoposti al termine finale di efficacia del 30/4/98; conseguentemente le assunzioni a

termine successive a tale data devono ritenersi effettuate al di fuori della previsione di legge. **Cass. 23 dicembre 2003 n. 19695, in D&L, 2004, 74**

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli

---

(1)

Legge del

28 febbraio 1987, n. 56 "Norme per l'organizzazione del mercato del lavoro" pubblicata nella Gazz. Uff. 3 marzo 1987, n. 51, S.O.

(2)

Ciò oltre a quelle ipotesi - fattispecie già tassativamente previste dall'articolo 1 della legge del 18 aprile 1962 n. 230, e successive modifiche previste dall'articolo 8 bis del decreto legge del 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazioni, nella legge del 25 marzo 1983, n. 79.

(3)

Cass. civ., Sez. Unite, 02 marzo 2006, n. 4588.

(4)

Nazionale o locale, con esclusione di quella aziendale.

(5)

Cass. 4 agosto 2008 n. 21062, in Lav. nella giur., 2009, 75, e in Dir. e prat. lav., 2009, 460.

(6)

Nella specie, la S.C., nel confermare la sentenza impugnata, ha osservato che, in materia di assunzioni a termine di dipendenti postali, l'accordo sindacale 25 settembre 1997, integrativo dell'art. 8 del Ccnl 26 novembre 1994, aveva previsto la possibilità di contratti a termine sino al 31 gennaio 1998, con successiva proroga al 30 aprile 1998, in ragione della trasformazione giuridica dell'ente e della conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, e ha dunque escluso la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo il 30 aprile 1998, con relativa trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

(7)

Pret. Milano 28 gennaio 2005, in Orient. Giur. Lav., 2005, 91.

(8)

Non superiori a un giorno prima della modificazione introdotta con l'art. 54 legge 488/98.

(9)

Corte d'appello Milano 13 dicembre 2004, Pres. De Angelis Rel. Accardo, in Lav. nella giur., 2005, 695.



<https://www.diritto.it/contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-e-assunzioni-ex-l-561987-cass-civ-n-104682-012/>