

OCCORRE INDICARE, NEL CONTRATTO A TERMINE, IL NOMINATIVO DEL SOSTITUITO? (CASS. CIVILE SEZ. LAV. N.25378 DEL 01.12.2014)

Autore:

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata



IL CASO

La Corte di Appello di Milano con sentenza del 22.02.2008 confermava la sentenza emessa dal giudice di primo grado, respingendo così il gravame proposto dalle Poste Italiane s.p.a.

Nello specifico, il giudice dell'impugnazione confermava la decisione del Tribunale di Milano che aveva dichiarato la nullità del termine apposto ad un contratto a tempo determinato del lavoratore DMS per ragioni di carattere sostitutivo, condannando altresì il datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data di messa in mora delle Poste.

Più precisamente, tali ragioni erano correlate all'esigenza di sostituire il personale addetto al servizio di smistamento e di trasporto di un lavoratore assente e assunto a tempo indeterminato.

La decisione, in primis del Tribunale, e successivamente della Corte di Appello, si fondava sull'assunto in base al quale il contratto a tempo determinato era stato stipulato alla luce della novella del 2001 e, di conseguenza, era onere delle Poste provare che il dipendente a tempo determinato fosse stato assunto per le esigenze indicate nel contratto.

Nel caso di specie, la prova fornita dall'ente era generica, non indicando i motivi posti alla base dell'assunzione a termine.

Le Poste proponevano ricorso per cassazione articolato in quattro motivi.

Con il primo motivo, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.1 del dlgs n.368/2001 in quanto sono evidenti le esigenze poste alla base di un contratto a tempo determinato.

Con il secondo motivo le Poste denunciano la violazione dell'art. 2697 c.c. e degli artt. 115 e 116 cpc.

Il terzo motivo attiene alla violazione e falsa applicazione dell'art. 12 delle disp. att. dell'art. 1419 c.c. e del dlgs n.368/2001 art.1.

Con il quarto ed ultimo motivo si allega la violazione degli artt. 1206 ss e 2094, 2099 e 2697 c.c. e dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Resiste il lavoratore con controricorso.

IL COMMENTO

La sentenza in esame verte sulla tematica delle sostituzioni nell'ambito del contratto a termine.

L'art. 1 del dlgs n.368/2001 rubricato per l'appunto "apposizione del termine" sancisce che "E' consentita

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni”.

Orbene, il primo comma di tale norma prevede che le ragioni sottese alla stipula di un contratto a tempo determinato sono di natura tecnica, produttiva organizzativa o sostitutiva.

Controparte, nel presentare ricorso, asserisce che il richiamo relativo alle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine siano chiare ed evidenti, così come accertato dalla Suprema Corte, e non generiche così come statuito nella sentenza impugnata.

Infatti, il lavoratore era stato assunto per sostituire personale assente addetto allo smistamento e al trasporto della posta, nel periodo indicato nel contratto, emergendo così chiaramente anche la tipologia dei lavoratori da sostituire.

Pertanto, a nulla rileva la mancata indicazione del nominativo del soggetto sostituito, in quanto secondo costante giurisprudenza (Corte di Cassazione sent.n. n. 11358 del 24 maggio 2011), ben possono

assolvere a tale incombenza anche altri parametri quali l'ambito territoriale di riferimento, le mansioni da svolgere, il luogo della prestazione.

Ciò in quanto, l'eliminazione della necessità di indicare il nome del lavoratore da sostituire risponde ad esigenze di flessibilità dell'organizzazione imprenditoriale, cosicché il datore possa gestire più liberamente l'assenza del dipendente.

Di tal guisa, secondo la dottrina e la giurisprudenza più accreditate ben può un lavoratore a tempo determinato sostituire un altro dipendente anche in presenza di ragioni meramente sostitutive indeterminate, ma limitate ad un preciso ambito aziendale e relative agli esercenti una determinata mansione e riguardo ai quali si prevede un certo numero di assenze (Trib. Roma 22.10.2008).

Sulla base di tale insegnamento, la Suprema Corte nel caso de quo, ha ritenuto che tutt'altro che generico è il richiamo effettuato alla sottoscrizione di un contratto a termine, in quanto al momento dell'assunzione venivano indicate chiaramente le mansioni da svolgere e la tipologia di lavoratori da sostituire.

Alla luce di ciò, sottolineano gli Ermellini, costituiscono idoneo parametro di valutazione al fine di accertare se i lavoratori a termine hanno sostituito personale assente provvisoriamente nel medesimo lasso di tempo, i riepiloghi mensili delle presenze.

Viepiù che parte ricorrente ha fornito elementi specifici atti a dimostrare il nodo cruciale della controversia ovvero se il lavoratore assunto a tempo determinato ne abbia sostituito un altro, assente nel periodo dell'assunzione temporanea.

Alla luce di tali premesse, la Corte di Cassazione accoglie i primi due motivi di ricorso, dichiarando assorbiti gli altri due che riguardano le pretese risarcitorie. Cassa, dunque, la sentenza in relazione ai

motivi accolti con rinvio alla Corte di Appello di Milano.

<https://www.diritto.it/occorre-indicare-nel-contratto-a-termine-il-nominativo-del-sostituito-cass-civile-sez-la-v-n-25378-del-01-12-2014/>