

undefined

Valida la somministrazione a termine se c'è il requisito della temporaneità

Corte di cassazione

La reiterazione dei contratti può essere ritenuta illegittima in base al diritto dell'Ue

Il limite di 12 o 24 mesi introdotto dal decreto Dignità riduce l'incertezza

Giampiero Falasca

I rinnovi ripetuti nel tempo del contratto a termine a scopo di somministrazione sono illegittimi se l'utilizzatore non dimostra che sono collegati a esigenze di natura temporanea. La Corte di cassazione (ordinanza 23445/2023) conferma il proprio orientamento, molto restrittivo, su un tema spesso troppo sottovalutato dagli operatori e dalle aziende.

La questione che ha dato origine alla controversia riguarda una lavoratrice che aveva intrattenuo con un'impresa sei rapporti di lavoro a tempo, i primi tre con contratto a termine diretto, gli ultimi tre nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato di manodopera.

La Corte di cassazione, per valutare questa successione di rapporti, richiama il proprio consolidato orientamento (tra le molte, sentenza 22861/2022) in virtù del quale la legittimità di un contratto di lavoro stipulato tramite agenzia «interinale» (la giurisprudenza fatica ad abbandonare questo termine, pur

essendo scomparso dalla legislazione nazionale nel 2003) non va esaminata solo rispetto alle norme di legge nazionali. Più precisamente, secondo questo orientamento, il fatto che il decreto legislativo 81/2015 (e prima ancora la legge Biagi) non prescriva in maniera esplicita la natura temporanea del lavoro tramite agenzia non impedisce di considerare tale requisito – la temporaneità – come «implicito e immanente» nei contratti di lavoro a termine in somministrazione; ciò in quanto tale requisito scaturisce dal diritto dell'Unione europea (e in particolare dalla direttiva 2008/104 sul lavoro tramite agenzia).

Questa ricostruzione della fattispecie, prosegue la Corte, impone al giudice di merito di valutare, caso per caso, tenendo conto di tutte le circostanze concrete, se una reiterazione di missioni presso un'impresa utilizzatrice «possa ragionevolmente considerarsi temporanea» oppure abbia concretizzato una elusione di norme imperative (gli obblighi e le finalità imposte dal diritto comunitario) che, in base all'articolo 1344 del Codice civile, determina la nullità dei contratti.

La Suprema corte richiama, ai fini dell'applicazione di tale principio, la sentenza C-681/2018 della Corte di giustizia europea, con la quale sono stati elaborati alcuni indici rivelatori dell'esistenza di un rapporto che, di fatto, va considerato a tempo indeterminato, nonostante sia artificiosamente presentato come rapporto a termine. Con tale sentenza, la Corte di giustizia aveva suggerito di verificare se, in presenza di una successione di contratti a termine tramite

agenzia, la reiterazione dei contratti con lo stesso lavoratore abbia lo scopo di aggirare i paletti fissati dal diritto comunitario.

Applicando tali principi al caso concreto, la Cassazione rileva che la lavoratrice ha svolto tre missioni di lavoro in somministrazione, con mansioni e livello analogo, con lo stesso utilizzatore, per un periodo di oltre 4 anni consecutivi. Un arco di tempo superiore al limite di 36 mesi che, allora, era previsto solo per i contratti a termine diretti (le

regole sono in seguito cambiate, in forma più restrittiva, con il decreto Dignità e le modifiche successive).

A fronte di tale situazione, la Cassazione rileva che la Corte d'appello di Genova, nel rigettare la causa promossa dalla lavoratrice, non ha adeguatamente esaminato una questione: se la reiterazione delle missioni della lavoratrice abbia superato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea. Per questo motivo, viene annullata la sentenza della Corte territoriale e viene rinviato alla stessa (in diversa composizione) il compito di riesaminare la vicenda.

Questo orientamento, non nuovo, offre uno spazio di discrezionalità amplissimo per il giudice il quale, di volta in volta, può valutare ex post la legittimità di contratti che, sulla base del diritto positivo nazionale, sarebbero legittimi. Un problema enorme sul piano applicativo, in quanto qualsiasi rapporto a tempo rischia di essere messo in discussione anche senza che ci sia una violazione formale. Va tuttavia rilevato che tale orientamento potrebbe avere un impatto diverso, e meno rilevante, sui rapporti sorti dopo l'approvazione, nel luglio del 2018, del decreto Dignità (Dl 87/2018). Con l'introduzione di un limite massimo di durata di 12 mesi, elevabile a certe condizioni fino a 24 per i contratti a termine a scopo di somministrazione, da parte di quel decreto (di recente modificato), il legislatore ha, infatti, indicato una «misura» oggettiva di cosa è temporaneo e cosa no, che dovrebbe evitare interpretazioni troppo discrezionali.

INAIL

Rendite aggiornate

A decorrere dal 1° luglio 2023, è stata rivalutata la misura delle retribuzioni da utilizzare per la liquidazione delle rendite corrisposte agli assicurati dei settori industria, navigazione e agricoltura, sulla base della variazione percentuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta tra il 2021 e il 2022. Aggiornati anche l'assegno una tantum in caso di morte, l'assegno per assistenza personale continuativa e gli assegni continuativi mensili.

Marcello Mello



ONLINE
Il testo integrale
dell'articolo
[ntpluslavoro.it](https://www.ntpluslavoro.it)
[ilsole24ore.com](https://www.ilsole24ore.com)

© RIPRODUZIONE RISERVATA