



L'illegittimità della successione di contratti a termine

Renzo La Costa

Ove si dovesse consolidare l'interpretazione (che non fa una grinza) data dal Tribunale di Firenze (sez. Lavoro sentenza 794/2019) in materia di successione di contratti a termine, risulterà evidente che le molteplici variazioni legislative in termini di causali, acausalità, proroghe e rinnovi poco incidono sulla legittimità della successione dei contratti stessi, dovendosi invece avere riguardo alla effettività delle esigenze temporanee e non durevoli che giustificano tali assunzioni.

Un lavoratore aveva convenuto innanzi al tribunale la società datrice (azienda di recapito) chiedendo principalmente la verifica della compatibilità con la normativa comunitaria di numerosi contratti a termine anche soggetti a proroghe e rinnovi stipulati in vigenza del dlgs 368/2001 dal 2015 al 2017.

Il Tribunale, condannando l'azienda anche alla corresponsione di differenze retributive e indennità risarcitorie, ha ritenuto fondata la dedotta nullità della successione dei contratti perché stipulati per soddisfare esigenze stabili e durevoli.

Di seguito, lo stralcio delle motivazioni della sentenza con cui viene accolto il ricorso del lavoratore

In via preliminare si osserva che secondo la normativa interna (art 1 Dlvo 36801 e art 19 dlvo 81/15) "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

L'interpretazione della suddetta norma, da effettuarsi alla luce dei principi stabiliti nella direttiva comunitaria C.E 70/99 in materia di lavoro a tempo determinato, implica che il contratto a tempo determinato costituisca una mera eccezione, ammissibile esclusivamente per soddisfare esigenze transitorie e in quanto tali non soddisfabili con un contratto di durata indefinita.

A tali conclusioni si giunge sulla base delle seguenti considerazioni.

Il preambolo dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato stipulato in data 18.3.1999 – la cui attuazione costituisce lo "scopo" della direttiva 28.6.1999 n. 1999/70/CE del Consiglio – al

punto 6 precisa che "i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento".

Il successivo punto 8 afferma che "i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori".

La clausola n. 1 ("Obiettivo") dell'accordo prevede: "L'obiettivo del presente accordo quadro è: ... b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" clausola n. 5 ("Misure di prevenzione degli abusi") dispone: "1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) Il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Tali principi sono stati interpretati dalla Corte Europea nel senso che "come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, così come dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo quadro, il beneficio della stabilità del rapporto di lavoro è considerato un elemento assolutamente rilevante per la tutela dei lavoratori, laddove è solo in determinate circostanze che contratti di lavoro a tempo determinato possono soddisfare le esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori" (sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 62),

La Corte ha anche chiarito che: "La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri, per prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca, quando il loro diritto interno non contenga norme giuridiche equivalenti. Le misure così elencate nel punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi" (così tra le altre sentenze del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., C-378/07, EU:C:2009:250, punti 74 e 151; del 26 gennaio 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punto 26) precisando comunque che Gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità per l'attuazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, dal momento che essi hanno la scelta di far ricorso a una o più fra le misure enunciate nel punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, oppure a norme giuridiche equivalenti già esistenti, e ciò tenendo conto delle esigenze di settori e/o di categorie specifici di lavoratori" (sentenze 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto

71; del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., EU:C:2009:250, C-378/07, punti 81 e 93; del 10.3.2011 Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punto 35; del 17 settembre 2014)

La Corte ha ribadito, in più occasioni comunque che la misura scelta dallo Stato membro, quale che essa sia, deve costituire *"una misura adeguata per prevenire e, se del caso, punire l'uso abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"* (sentenze del 7 settembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punto 41, del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., C-378/07, EU:C:2009:250, punto 164) e ha giudicato come non rispettose della direttiva le legislazioni degli stati nazionali in tutti i casi in cui ha rilevato che le stesse consentivano l'utilizzo del contratto a termine per soddisfare esigenze permanenti e durevoli.

Ciò è avvenuto più volte nelle ipotesi in cui lo Stato membro aveva scelto di adottare la misura prevista dalla clausola 5, punto 1, lett a) dell'accordo quadro (ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti). *"Il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro. Infatti, un utilizzo siffatto dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è direttamente in contrasto con la premessa sulla quale si fonda tale accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività"* (sentenza del 26 gennaio 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punti 36 e 37)

Mà il criterio dell'attitudine ad evitare l'utilizzo del contratto a termine per soddisfare esigenze durevoli è stato utilizzato quale metro per valutare l'adeguatezza di una normativa nazionale anche con riguardo a legislazioni che avevano utilizzato la misura prevista dalla clausola 5, punto 1, lett b) dell'accordo quadro (la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi).

Ciò è avvenuto nella decisione del 17 settembre 2014, Fiamingo e a., C-362/13, EU:C:2014:2044 nella quale la Corte di giustizia ha ritenuto che una normativa nazionale *"la quale prevede una norma imperativa ai sensi della quale, quando un lavoratore è stato ininterrottamente alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, in forza di diversi contratti di lavoro a tempo determinato, per un tempo superiore a un anno, questi contratti sono trasformati in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* è *"tale da contenere una misura di legge equivalente alla misura preventiva contro il ricorso abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato enunciata nella clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro, relativa alla durata massima totale di siffatti contratti"* (punti 69 e 70); ciò anche se considera "ininterrotti" e, conseguentemente, "successivi", solo i contratti di lavoro a tempo determinato separati da un intervallo inferiore o pari a 60 giorni in quanto *"un siffatto intervallo può essere considerato, in generale, sufficiente per interrompere qualsiasi rapporto di lavoro esistente. Sembra infatti difficile per un datore di lavoro, che abbia esigenze permanenti e durature, aggirare la tutela concessa*

dall'accordo quadro contro gli abusi facendo decorrere, alla fine di ciascun contratto di lavoro a tempo determinato, un termine di circa due mesi" (, punto 71).

In definitiva l'utilizzo dei rapporti di lavoro subordinato per esigenze non provvisorie, ma, al contrario, permanenti e durevoli è stato giudicato incompatibile con i principi sanciti dall'Accordo quadro *"tuttavia, come osservato dall'avvocato generale ai paragrafi 106 e 107 delle sue conclusioni, la circostanza per cui le disposizioni della normativa nazionale oggetto del procedimento principale menzionate al punto 101 della presente sentenza forniscono una giustificazione per il rinnovo dei suddetti contratti o rapporti nei casi in cui, in realtà, le esigenze a cui essi rispondono hanno di fatto un carattere non già provvisorio; ma, al contrario, «permanente e durevole», si porrebbe in contrasto con l'obiettivo perseguito dalla clausola in questione, la quale mira a prevenire in modo effettivo l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti lavoro a tempo determinato successivi. (v., per analogia, sentenza Adeneler e a., cit., punto 88, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 110).*

104. Infatti, un tale utilizzo dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato sarebbe incompatibile con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività, come si evince dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro stesso (v. le precitate sentenze Adeneler e a., punto 61, e Impact, punto 86, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 82) Così testualmente sent CGUE Angelidaki punti 102 – 103 e 104),

Ne consegue dunque che in ossequio agli inderogabili principi comunitari sopra richiamati le norme interne devono essere interpretate nel senso che :

- l'art 1 Dlvo 36801 prima e l'art 19 dlvo 81/15, impongono che esigenze stabili e durevoli di occupazione debbano essere soddisfatte esclusivamente tramite contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato essendo, in tal caso vietato l'utilizzo del contratto a tempo determinato;
- la sottoscrizione di uno o più contratti a tempo determinato per soddisfare esigenze stabili e durevoli costituisce un abuso compiuto in violazione di tale divieto;
- Il suddetto abuso comporta la nullità delle clausole appositiva del termine ai sensi dell'art 1418 cc ;
- l'onere della prova dell'abuso è integralmente a carico di colui che l'allega.

Ciò chiarito in generale si osserva che nel caso di specie parte ricorrente ha documentato che, nelle sedi a cui è stato assegnato durante la vigenza dei contratti di cui si discute, il soddisfacimento delle ordinarie esigenze del servizio di recapito necessitava della copertura almeno dell'111% del complessivo organico provinciale (cfr pag 11 accordo sindacale 27 luglio 2010 in atti).

Ha anche dimostrato che nelle suddette sedi la copertura di organico durante la vigenza dei contratti a termine da lui stipulati era del 99% (cfr allegazioni effettuate a pag 11 del ricorso non oggetto di specifica contestazione).

Tali dati specifici appaiono sufficienti per dedurre che il ricorrente, in quanto addetto al servizio di recapito, sia stato utilizzato per sopperire alle dimostrate carenze di organico e quindi per soddisfare esigenze stabili e durevoli.

La suddetta deduzione appare rafforzata dalla constatazione che parte convenuta , pur prendendo atto delle affermazioni di controparte, non ha allegato che il lavoratore sia stato assunto per particolari e specifiche esigenze transitorie, limitandosi ad affermare che la – legittima- acausalità formale del contratto non le imponeva di individuare le suddette esigenze.

Ne consegue la nullità delle clausole appositive dei termini finali ai contratti impugnati che vengono convertiti in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Va osservato a riguardo, che parte della giurisprudenza si era già similmente pronunciata nello stesso senso, senza tuttavia essere maggiormente valorizzata nei provvedimenti legislativi (modificativi) che sono anche di recente intervenuti. Ad es.:

"La previsione di un limite di durata massima ai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, quale quello introdotto dall'art. 19, co. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, costituisce – ai sensi della direttiva n. 1999/70/CE – una misura adeguata a prevenire e, se del caso, punire gli abusi derivanti da una successione di contratti a tempo determinato, a condizione che detta disposizione venga interpretata nel senso di riconoscere alla parte che abbia un interesse contrario alla durata determinata del rapporto la facoltà di dimostrare che la successione di contratti oggetto di controversia, seppur rispettosa del limite di durata massima totale ivi prevista, nel concreto, sia invece diretta a soddisfare esigenze aventi carattere permanente o durevole e comunque non temporaneo e di richiederne, pertanto, la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il rispetto del predetto limite di durata massima non può far sorgere la presunzione legale assoluta che la successione di contratti oggetto di controversia sia diretta a soddisfare esigenze temporanee, bensì una mera presunzione relativa, cui consegue il riconoscimento alla parte che abbia un interesse contrario alla durata determinata del rapporto la facoltà di offrire prova contraria. (Trib. Trento 4/12/2018).

Conclusivamente, volendosi conformare al percorso logico-giuridico espresso nelle anzidette pronunce, la temporaneità della prestazione lavorativa deve essere giustificata dalla temporaneità dell'esigenza aziendale, a prescindere e prima dalla individuazione della ragione giustificatrice o della acasualità.

