

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 16 gennaio 2023, n. 2

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 29567 emessa il 10 maggio 2022 ha stabilito che **è necessaria l'indicazione delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. La decisione assunta merita attenzione poiché, per la prima volta, è stato chiarito che per** soddisfare il requisito della specialità in un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato **non è sufficiente il mero riferimento al contratto commerciale di somministrazione** ma risulta necessaria l'indicazione delle ragioni giustificatrici di *carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo* che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro, con riferimento alla società datrice di lavoro.

Infatti, nei precedenti grandi di giudizio, i giudici del merito avevano **respinto** il ricorso del lavoratore, basandosi **sul carattere speciale** del contratto di somministrazione a tempo determinato, disciplinato *ratione temporis* dal d.lgs. n. 276 del 2003, **rispetto al contratto di lavoro a termine** regolato dal d.lgs. n. 368 del 2001. Ai fini della legittimità formale dell'apposizione del termine **risultava sufficiente**, secondo l'opinione dei giudici di prima istanza, **la specificazione, o meglio, il richiamo del contratto commerciale di somministrazione** per il quale il lavoratore era stato assunto senza dover indicare le ragioni giustificatrici "*di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo*" poiché l'articolo 21, comma 3, del d.lgs. 276 del 2003 precisava che erano oggetto di specifico obbligo informativo nei confronti del lavoratore ma tale obbligo poteva essere assolto con comunicazione scritta anche successivamente alla stipula del contratto.

La Corte Suprema di Cassazione, invece, ha fatto chiarezza sul punto, indicando **l'interpretazione corretta della normativa** a cui si deve fare riferimento in materia di successioni di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato intercorsi nel periodo tra

l'anno 2011 e l'anno 2013. Una volta constatato che **non risultavano precedenti pronunce della Corte** che hanno affrontato in modo specifico il tema della specialità della causale del contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la Suprema Corte, per arrivare alla pronuncia finale ed entrare nel merito, ha svolto **un'analisi del quadro normativo di riferimento** alla vicenda che si colloca temporalmente nel periodo tra il 2011 e il 2013.

Come primo riferimento normativo, i giudici hanno analizzato **l'articolo 20 del d.lgs. n. 276 del 2003**, il quale prevedeva *“che la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili ad ordinaria attività dell'utilizzatore”*, e cioè venivano indicate le condizioni di liceità del contratto stesso aggiungendo che eventuali limiti nella sua utilizzazione erano rimessi ai contratti collettivi nazionali. A sostegno di quanto appena detto, infatti, le suddette condizioni di liceità venivano riprese, anche, successivamente all'articolo 21 lett. C).

Al termine del breve *excursus* normativo, la Corte, alla luce del fatto che il d.lgs. n. 276 del 2003 disponesse diversi rinvii al d.lgs. n. 368 del 2001, ha ritenuto che, anche, **in relazione al contratto di lavoro stipulato con il somministratore, dovevano applicarsi le specifiche garanzie previste dalla disciplina del contratto a termine**, ovvero che la scelta del somministratore di assumere a termine doveva rispondere ad un'oggettiva esigenza temporanea dell'azienda di somministrazione, anche per ordinaria attività, come stabilito dall'articolo 1 del d.lgs. n. 368 del 2001. Con l'appena citata interpretazione muta quindi l'orientamento che era stato affermato nei precedenti gradi di giudizio.

Per quanto di nostro interesse, è bene soffermarci sul principio di diritto in questione. Infatti, anche se la Suprema Corte di Cassazione si è pronunciata in relazione ad un quadro normativo del tutto superato, **l'opzione interpretativa fornita dalla Corte sembra potersi estendere anche all'attuale quadro normativo** poiché l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. 81 del 2015 prevede che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore deve essere soggetto al rispetto di un elenco tassativo di condizioni che giustificano l'apposizione del termine al contratto di lavoro previste al capo III, all'articolo 19, comma primo. Pertanto, anche la suddetta normativa deve essere applicata alla luce dell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 29567 del 10 maggio 2022.

Arianna Becca

ADAPT Junior Fellow

 @ariannabecca98