

ALESSANDRO LIMATOLA

# POSTE ITALIANE: NON TUTTI I CONTRATTI A TERMINE SONO NULLI MA SOLO QUELLI CHE ECCEDEONO LA SOGLIA DEL 15%

## Sintesi

La Corte d'Appello di Brescia, con sentenza del 3 aprile 2014, è intervenuta nel dibattito giurisprudenziale sulla validità dei contratti a termine cui Poste Italiane ha - negli anni - fatto massiccio ricorso.

Il caso esaminato prende spunto dal più classico dei contenziosi "postali": una serie di contratti di lavoro a termine succedutisi nel tempo, stipulati da Poste Italiane con un lavoratore per far fronte ad esigenze di recapito della corrispondenza.

I giudici d'appello sono stati - in particolare - chiamati a decidere sulla nullità della clausola di apposizione del termine per aver Poste Italiane assunto pur avendo superato il limite del 15% fissato dall'articolo 2, comma 1 bis, del Decreto Legislativo n. 368/2001, rispetto all'organico aziendale riferito al 1° gennaio dell'anno al quale l'assunzione si riferiva.

Viene affermato il principio secondo cui l'apposizione di un termine in un contratto individuale non può riguardare la totalità dei lavoratori a termine in forza all'azienda nell'anno di riferimento.

Il principio da affermare - continuano i Giudici - è, invece, quello secondo cui "solo i contratti che vengono stipulati quando oramai il datore di lavoro ha già assunto un numero di dipendenti pari al 15% dell'organico, sarebbero in contrasto con il divieto di legge e, quindi, sarebbero nulli

quanto all'apposizione del termine poiché solo allora si sarebbe verificata la situazione prevista dal legislatore come ostativa ad ulteriori assunzioni".

In altre parole, nella pronuncia si stabilisce che non possono essere giudicati nulli tutti in contratti a termine una volta superata la soglia di legge del 15% ma solo quelli eccedenti tale limite.

Se così non fosse e se si applicasse, invece, una sorta di automatismo tra superamento della soglia del 15% e trasformazione di tutti i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato "si dovrebbe ipotizzare una sorta di nullità sopravvenuta di tutti i contratti stipulati prima che sia raggiunta la soglia del 15% non appena il datore di lavoro concluda il primo contratto successivo al raggiungimento della detta soglia".

Una simile interpretazione sarebbe, ad avviso dei giudici, paradossale oltre che contraria ai principi generali codicistici perché porterebbe alla nullità (sopravvenuta) anche di quei contratti che, al momento della loro stipula, non contrastavano con lo specifico divieto in commento non essendosi (ancora) verificato

il raggiungimento del massimale di legge. Questo - ad avviso dell'organo decidente - non è il principio che il Decreto Legislativo n. 368/2001 (art. 2, co. 1 bis) intende tutelare.

Il Legislatore con la fissazione della soglia massima di contratti a termine ha espresso, invece, l'intento di impedire che i contratti a tempo definito in ciascuna azienda superino un dato rapporto percentuale rispetto all'organico aziendale e ciò in ossequio al principio generale del rapporto regola-eccezione fra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine.

La ratio della norma che ha fissato un "tetto" ai contratti a tempo determinato - concludono i giudici - non mira a sanzionare di nullità in modo indiscriminato tutti i contratti in cui è apposto un termine ma solo quelli eccedenti la soglia consentita dalla legge.

La decisione fornisce interessanti spunti di riflessione anche in ordine agli aspetti processuali conseguenti all'interpretazione sopra riportata ed al conseguente onere di allegazione della parte istante.

Si afferma, infatti, che è onere della parte che intende denunciare la nullità della

clausola di apposizione del termine per violazione del limite percentuale di legge allegare specificamente che la propria assunzione è avvenuta allorquando il dato-

re di lavoro aveva già raggiunto il numero massimo di legge di contratti a termine non essendo, invece, sufficiente dedurre che nell'anno di assunzione il datore ab-

bia stipulato contratti a termine in misura superiore al limite di legge.