



Esigenze concrete alla base dell'apposizione del termine al contratto di lavoro

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 9 aprile 2024, n. 9537, ha stabilito che in tema di contratti di lavoro a termine, il principio generale impone che il rapporto di lavoro subordinato si configuri normalmente come a tempo indeterminato, riconoscendo l'apposizione del termine come una deroga che deve trovare giustificazione in esigenze concrete, specificamente individuate e sufficientemente dettagliate nel contratto. La verifica della legittimità dell'apposizione del termine e delle successive proroghe richiede la dimostrazione di ragioni oggettivamente fondanti tale scelta, inquadrabili all'interno delle categorie di necessità tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, precisate con chiarezza nel contratto stesso. È necessario che tali ragioni risultino temporanee e specifiche, escludendo valide giustificazioni nei casi di ordinaria attività lavorativa, ancorché saltuariamente intensificata, se non adeguatamente correlate a esigenze dotate di una qualificazione temporale limitata e circostanziata. Ulteriormente, il limite massimo di durata dei contratti a termine, anche in successione, non può prescindere dalla considerazione complessiva della durata dei rapporti instaurati tra le parti, con l'obiettivo di prevenire l'abusiva reiterazione dei contratti temporanei, in coerenza con le finalità di stabilizzazione del rapporto di lavoro, come orientamento sostenuto dalla normativa europea. La valutazione giuridica dell'eventuale superamento del termine massimo consentito per la stipula di contratti a tempo determinato si estende, pertanto, a tutti i contratti stipulati, indipendentemente dalle specifiche discipline normative applicate al momento della loro stipulazione, alla luce dell'intento di assicurare la piena effettività del principio di stabilità occupazionale.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più