

Contratto a termine - Tribunale di Milano, ordinanza del 24 dicembre 2005-

15 Giugno 2006

Per la validità di un contratto a termine è fondamentale che nello stesso siano indicate in forma scritta e specificate le ragioni che hanno determinato la fissazione di un termine.

Questo principio è stato affermato dal Tribunale di Milano in una ordinanza del 24 dicembre 2005, con la quale i giudici, in sede di reclamo, hanno confermato l'ordinanza emessa dallo stesso Tribunale in sede cautelare, dopo aver accertato l'invalidità di un termine di cinque mesi apposto ad un contratto di lavoro subordinato, ordinando al datore di lavoro di reintegrare nel posto di lavoro una lavoratrice.

Come noto, la disciplina del contratto a termine è radicalmente mutata nel 2001 ed è stata abrogata la legge n. 230/62.

Mentre la precedente normativa indicava tutte le ipotesi tassative che potevano consentire la stipula del contratto a termine, invece, il decreto legislativo n. 368/01 consente l'opposizione di un termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Alla luce di quest'ultima modifica legislativa, il giudice ha affermato che "il momento di controllo non viene effettuato più sulla base della fattispecie legale o determinata dalla contrattazione collettiva - come avveniva in passato - per verificare la conformità a quella della indicazione contenuta in contratto, bensì viene effettuata sulla base di quanto ha indicato nel contratto individuale lo stesso datore di lavoro".

E' pertanto essenziale che nel contratto in parola venga indicata in modo preciso e completo la ragione che ha dato luogo alla stipula dello stesso.

In caso contrario, detto termine è privo di effetti e il contratto lo si deve considerare a tempo indeterminato.

In buona sostanza, occorre prestare molta attenzione alla redazione di un contratto a termine e, come afferma il Tribunale di Milano, non è sufficiente "fare semplice

riferimento alle generiche declaratorie contenute nella norma di legge”, come accade di frequente.

Ciò stà a significare che tale contratto non potrà limitarsi ad affermazioni del tipo: “Ai sensi e per gli effetti dell’articolo 1 del decreto legislativo n. 368/01, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo il presente contratto è a termine”, ma si renderà necessario specificare i motivi che sono alla base della assunzione di che trattasi, nell’ambito di una soltanto delle quattro citate categorie.

Si può affermare, in base a quanto sopra, che il contratto a termine deve essere utilizzato a tutt’oggi con estrema cautela e che la ragione di carattere oggettivo ivi indicata necessita sempre di risultare comprovabile con le esigenze della gestione di impresa, onde porre l’impresa stessa al riparo delle pesanti conseguenze che una errata stipula di tale contratto può comportare.