

Una interessante pronuncia di merito sulla nullità del rapporto di lavoro a tempo determinato

di L. Nardi - 21 aprile 2025

Il presente commento analizza la sentenza n. 8661 del 31 agosto 2024 del Tribunale di Roma (ormai passata in giudicato a seguito di conciliazione intervenuta tra e parti in causa) avente ad oggetto il tema delle causali nei contratti di lavoro a tempo determinato. La vicenda trae origine dal ricorso presentato da una dipendente nei confronti di una multinazionale farmaceutica e biomedicale presso la quale la ricorrente aveva prestato servizio per due distinti periodi, coperti da altrettanti contratti a termine *ex artt.* 19 ss. del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

In particolare:

– con il primo contratto, la lavoratrice era stata assunta per scorrimento per sostituire una dipendente assente e si era impegnata a prestare la propria attività con la qualifica di *Junior Human Resources Analyst* da metà settembre 2020 fino a fine aprile 2021 ed era perciò stata inquadrata nel livello D3 del contratto collettivo nazionale industria chimico-farmaceutica;

– con il secondo contratto, anch'esso a termine, la stessa dipendente era stata inizialmente assunta da fine maggio 2021 sino a fine marzo 2022 con identici inquadramento e qualifica, ma il rapporto veniva successivamente continuato senza soluzione di continuità fino a fine agosto 2022 tramite proroga e con l'indicazione di una causale relativa alla necessità di offrire supporto al gruppo di lavoro impegnato nella stabilizzazione dei processi conseguenti al c.d. *go-live* del nuovo *software* di gestione delle retribuzioni e delle presenze dei dipendenti.

Il ricorso si fondava principalmente sulla circostanza che durante i due rapporti di lavoro la dipendente avesse svolto mansioni del tutto o in parte differenti rispetto a quelle indicate nelle causali contrattuali.

La ricorrente, infatti, con riferimento al primo rapporto sosteneva di non aver effettivamente sostituito alcuna lavoratrice, in quanto le mansioni di pertinenza della precedente dipendente nel periodo di sua assenza erano state svolte da altri lavoratori che già se ne occupavano ordinariamente; dall'altro lato, con riferimento al secondo periodo, sosteneva che le mansioni ricoperte non erano correlate alle attività di supporto nella preparazione, controllo, implementazione e stabilizzazione dei processi relativi al cambio *software* del *payroll*, bensì rientravano nell'ordinaria attività aziendale.

Infine, veniva contestata dalla dipendente anche la riferibilità delle mansioni svolte per l'intero periodo non alla categoria contrattuale D3, bensì alla C2 o, al limite, alla categoria D1 del CCNL applicato (in particolare, al profilo di *assistente/addetto amministrazione personale*), in quanto quantitativamente maggiori e qualitativamente prevalenti rispetto ad altre marginalmente svolte.

Alla luce di tali profili, la lavoratrice concludeva richiedendo che l'apposizione del termine al secondo contratto a tempo determinato e la sua successiva proroga fossero dichiarati nulli e/o illegittimi per insussistenza e falsità delle causali in essi indicate, poiché non giustificate da caratteri di eccezionalità e temporaneità previsti dalla normativa e che le mansioni dalla

stessa svolta non fossero connesse a incrementi temporanei o eventi imprevedibili al momento dell'assunzione.

In altri termini, data l'assenza di un nesso di causalità tra quanto riportato nella causale del contratto a tempo determinato e l'attività effettivamente espletata, la ricorrente agiva per veder accertata e dichiarata l'inefficacia, la nullità o, comunque, l'illegittimità della clausola di apposizione del termine contenuta nel secondo contratto di lavoro, nonché della relativa proroga, per violazione della normativa nazionale ed europea in materia, per violazione di quanto previsto dal CCNL di settore, nonché per frode alla legge *ex art.* 1344 c.c.

Conseguentemente, veniva avanzata domanda di trasformazione (c.d. conversione) del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data da maggio 2021, con diritto della ricorrente all'inquadramento nella categoria C2 del CCNL per l'industria chimico-farmaceutica o, in subordine, nella categoria D1 del medesimo contratto collettivo, nonché della relativa riammissione in servizio con ripristino del sinallagma contrattuale, oltre la condanna della società convenuta al pagamento di un'indennità pari alla misura massima di 12 mensilità dall'ultima retribuzione utile ai fini del TFR, per un importo complessivo pari a circa € 30.766 e alla corresponsione delle differenze retributive pari a circa € 6.453.

Dal canto suo, la società convenuta contestava integralmente le pretese della ricorrente, sostenendo la legittimità dell'inquadramento nel livello D3 e giustificando la proroga del contratto con l'esigenza di completare la transizione al nuovo *software* di gestione del *payroll*, inizialmente prevista per gennaio 2022 ma slittata a causa di problematiche tecniche.

La resistente, infatti, evidenziava che la necessità di prorogare il contratto da fine marzo 2022 a fine agosto 2022 era sopraggiunta a seguito della concorrenza di una serie di fattori nuovi e in parte non prevedibili al momento della stipula del secondo contratto: in particolare, la convenuta esponeva che in quei mesi la società stava abbandonando il vecchio sistema di gestione di tutti i dati relativi all'amministrazione del personale (presenze, stipendi, straordinari e quant'altro) per transitare a uno più moderno e sofisticato. E questo aveva comportato una notevole mole di lavoro per l'intero ufficio delle Risorse Umane, in cui la ricorrente svolgeva le proprie attività ordinarie.

Tuttavia, tale *software*, anziché divenire operativo a gennaio 2022 come inizialmente previsto, a marzo 2022 non aveva ancora terminato il rodaggio (c.d. *go-live*) a causa di alcuni problemi informatici, che si erano nel frattempo moltiplicati a causa della necessità di implementare ulteriormente il sistema per armonizzarlo con quello di un'altra società da poco acquisita dalla casa madre. In definitiva, la società convenuta giustificava così la proroga del contratto a termine e l'apposizione della relativa causa giustificatrice, osservando che i due contratti a tempo determinato stipulati tra le parti, nonché la proroga del secondo, fossero pienamente legittimi e validi.

Altrettanto corretto doveva ritenersi, a giudizio della convenuta, l'inquadramento nella categoria contrattuale D3 assegnato alla ricorrente, poiché ella aveva sempre svolto i compiti che le erano stati assegnati in affiancamento o sotto il diretto controllo di colleghe inquadrate a livelli superiori.

La società concludeva perciò per l'integrale rigetto delle domande proposte.

Per comprendere la decisione del Tribunale si rende preliminarmente necessaria una breve riflessione sull'evoluzione normativa che la disciplina del contratto a tempo determinato ha conosciuto negli ultimi decenni, compreso il relativo quadro sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di violazione delle prescrizioni di legge.

Come noto, le istanze alla base dell'impiego del contratto a termine in luogo della forma *standard* di contratto a tempo interminato sono perlopiù identificabili nella necessità di fornire ai datori di lavoro forme di flessibilità, in particolare numerica, produttiva e organizzativa, volte a adattare l'organico dell'azienda ai particolari fabbisogni e alle oscillazioni, anche stagionali, di mercato. Tuttavia, il contratto a termine rappresenta anche un fattore di destabilizzazione del lavoro che contribuisce all'aumento del lavoro precario.

Per queste ragioni, il legislatore ha più volte cercato di ridisegnare la disciplina in materia al fine di apprestare un corretto temperamento a queste opposte tendenze. Nel tempo si è così passati da un sistema originariamente acausale, quale quello codicistico previsto dall'art. 2097 c.c., a uno basato sul sistema delle causali tassative (l. 18 aprile 1962, n. 230, che ha infatti abrogato l'art. 2097). Tale disciplina è stata, tuttavia, ampiamente riformata dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 che, nel segno di una significativa liberalizzazione, ha sostituito le precedenti causali tassative con la clausola generale delle "*ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive*".

Dopo alcuni ritocchi legislativi, con la l. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero) è stato previsto l'esonero del primo contratto a termine dal requisito della causale giustificatrice e, ancora, con il Decreto Poletti (conv. con l. 16 maggio 2014, n. 78) si è giunti al superamento della tecnica della causale giustificatrice in favore della generalizzazione del contratto a termine acausale, pur con la previsione di massimali individuali e la previsione di tetti percentuali di impiego circa il numero di lavoratori in relazione alla totalità dell'organico aziendale. I contenuti del Decreto Poletti sono poi stati ripresi l'anno successivo con il d.lgs. 81/2015 – tutt'oggi principale testo di riferimento in materia – che ha riscritto e riordinato la disciplina del contratto a tempo determinato, introducendo peraltro ulteriori istanze flessibilizzanti.

Tuttavia, si è assistito a un'ulteriore modifica da parte del d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto Dignità, conv. con l. 96/2018), che ha nuovamente limitato in modo considerevole il ricorso allo strumento del contratto a termine, principalmente attraverso il parziale recupero della tecnica delle causali in aggiunta a quello delle percentuali.

Da ultimo, il d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. con l. 3 luglio 2023, n. 85, di nuovo intervenuto sulla disciplina delle cause giustificatrici, ha consentito l'apposizione del termine al contratto per ragioni sostitutive, investendo a tal fine la contrattazione collettiva dell'onere di individuazione delle ulteriori ipotesi e, in difetto di previsione e comunque entro il 2024, autorizzando l'apposizione del termine al ricorrere delle esigenze tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti. Dunque, pur in assenza di previsioni dei contratti collettivi, anche le parti del contratto di lavoro sono legittimate ad individuare autonomamente le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva giustificative del contratto a termine.

In sintesi, ad oggi l'art. 19 del d.lgs. 81/2015 stabilisce che è possibile l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato in modo acausale, ossia senza la necessità di speci-

ficare le ragioni giustificatrici da parte del datore di lavoro, a condizione che la durata non superi i 12 mesi. Tale caratteristica di a-causalità si riferisce alla mancanza di condizioni limitative, senza che sia necessaria una giustificazione oggettiva e temporanea verificabile dal giudice. In modo analogo, anche la proroga è libera, purché rientri nel limite complessivo di 12 mesi.

È peraltro consentito un termine superiore a 12 mesi ma comunque inferiore a 24 mesi – calcolati sia in relazione a un singolo contratto sia nel caso di una successione di contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, ossia indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro – esclusivamente in presenza di almeno una delle seguenti condizioni introdotte dal Decreto Dignità nel 2018 e sostituite nel 2023 con le seguenti:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi previsti dall'art. 51 d.lgs. 81/2015, ossia quelli collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- b) in alternativa, nei casi previsti dai contratti collettivi applicati in azienda – e comunque entro 2024 – per esigenze tecniche, organizzative o produttive;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

In caso di violazione di tali limiti cui è sottoposto il contratto a tempo determinato o di ulteriori vizi (tra cui, ad esempio, la non veridicità delle causali riportate dalle parti), l'interessato può agire per far richiedere la nullità del termine apposto al contratto e la trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato.

Sul piano dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva, essa è fissata in una cornice edittale compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità calcolate dall'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Ricostruita in questo modo la disciplina, nel caso *de quo* il Tribunale romano ha ritenuto che il secondo contratto e la sua successiva proroga presentassero profili di illegittimità in quanto non conformi ai dettami dell'art. 19, co. 1, d.lgs. 81/2015 e successive modificazioni e che, in particolare, fossero viziati per insussistenza delle causali indicate. Infatti, pur essendo la società convenuta effettivamente impegnata per lungo tempo e per comprovate ragioni nell'attività volta all'introduzione di un nuovo *software* di gestione del *payroll*, la ricorrente – al contrario di quanto indicato nelle causali del contratto e nella successiva proroga – era stata coinvolta in tale attività in modo del tutto marginale e solo per un limitato periodo.

Come confermato anche da alcune dichiarazioni testimoniali riportate nella motivazione della sentenza, la stessa era stata impiegata in altre mansioni, quasi completamente di pertinenza dell'ufficio risorse umane.

Dunque, contrariamente a quanto indicato nel contratto e nella sua proroga, il giudice ha accertato che la ricorrente aveva svolto le mansioni ivi richiamate in modo discontinuo e marginale, svolgendo al contrario mansioni significativamente diverse senza che tale situazione venisse mai menzionata. Le mansioni effettivamente svolte dalla dipendente, in tutto o in parte diverse da quelle previste al momento dell'assunzione, non sono state infatti mai giu-

stificate da esigenze temporanee e straordinarie o dalla necessità di un temporaneo abbandono dalle ordinarie mansioni per una più efficace collaborazione alle nuove esigenze aziendali. Tale circostanza ha contribuito a dimostrare che l'impresa avesse assunto a termine la dipendente non per ragioni variabili ma anche quando, trattandosi di compiti ed esigenze strutturali, avrebbe potuto assumerla a tempo indeterminato.

In sostanza, l'evidente discrasia tra quanto affermato nel contratto e l'effettiva situazione lavorativa, si pone in evidente violazione della normativa vigente e di quanto più volte stabilito dalla Suprema Corte in tema di conformità tra mansioni assegnati e mansioni svolte (a tal proposito, v. Cass. civ., Sez. lav., sent. 15/01/2019, n. 840). Le mansioni assegnate nel contratto di lavoro a tempo determinato devono infatti essere indicate dal datore di lavoro in modo preciso, puntuale e circostanziato, non solo ai fini di trasparenza, ma anche per assicurare l'immodificabilità delle stesse mansioni nel corso del rapporto.

Per tali ragioni, il Tribunale ha dichiarato la nullità del secondo contratto di lavoro a tempo determinato e, conseguentemente, ha ordinato l'immediato ripristino della dipendente sul luogo di lavoro a decorrere dal deposito della sentenza. Da tale declaratoria di nullità è conseguita anche la condanna al pagamento del risarcimento del danno richiesto *ex art. 28 d.lgs. 81/2015*.

Quanto invece alla domanda di un riconoscimento di un inquadramento superiore, essa è stata solo parzialmente ritenuta fondata e quindi accolta. Dalle risultanze dell'istruttoria testimoniale, infatti, è emerso che la ricorrente avesse svolto sì mansioni diverse da quelle indicate da contratto, ma con un grado di autonomia non sufficiente per l'inquadramento richiesto in via principale (livello C2), venendole comunque riconosciuto come corretto, a ogni effetto di legge e contratto, compresa la corresponsione delle competenti differenze retributive, il livello di inquadramento superiore D1.

Da ultimo, preme sottolineare che la sentenza in esame assume particolare rilievo e attualità alla luce del recente dibattito normativo sul punto, adesso rafforzato dal nuovo *referendum* abrogativo sulla disciplina del contratto a tempo determinato. A febbraio, infatti, con la sentenza n. 14/2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato ammissibile *ex art. 75 Cost.* e rispettosa dei requisiti di legge la richiesta di *referendum* mirante all'abrogazione parziale delle norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato sotto il profilo della sua durata massima e delle condizioni per sue proroghe e rinnovi.

Tra i vari quesiti referendari presentati dalla Cgil, vi è quello avente ad oggetto l'abrogazione delle previsioni (art. 19, co. 1, 1-*bis* e 4, e art. 21, co. 01, d.lgs. 81/2015) che, come detto, attualmente consentono la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato (e anche la loro proroga e/o il rinnovo) fino a un anno senza dover fornire alcuna giustificazione e, per quelli di durata superiore, nei casi previsti dai contratti collettivi o sulla base di esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva.

Il *referendum*, se approvato, potrebbe contribuire a ridisegnare il perimetro normativo della disciplina attraverso l'eliminazione della possibilità di stipulare contratti a tempo determinato fino a 12 mesi senza causale. In questo modo, la reintroduzione della necessaria presenza di una causale giustificativa temporanea disciplinata e prevista dai contratti collettivi per la stipula di un qualunque contratto a tempo determinato di durata massima di 24 mesi rende-

rebbe più stringente il ricorso a questa figura contrattuale flessibile e giocherebbe, a detta di molti, un ruolo importante nella riduzione della diffusione del lavoro precario.

Lucrezia Nardi, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Trib. Roma, 31 agosto 2024, n. 8661](#)