NEWS del 7 maggio 2020

PROROGA CONTRATTO: sentenza Suprema Corte Cassazione

SENTENZA DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO – DEL 19.12.2019, N. 8443

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un dipendente a tempo determinato di una pubblica amministrazione nel periodo dal 24 marzo 2004 al 10 ottobre 2011 ha adito il Giudice del lavoro al fine di ottenere la dichiarazione di nullità della proroga del termine disposta in data 8 marzo 2005 ed il risarcimento del danno. Il Giudice del lavoro accoglieva l'istanza del dipendente e dichiarando la nullità della sopraindicata proroga per la mancata indicazione della ragione della proroga stessa.

Avverso la sentenza del Giudice del lavoro si opponeva la pubblica amministrazione avanti la Corte d'Appello che confermava però la sentenza di primo grado, riformandola in punto di quantificazione del danno, ricucendone l'ammontare.

La pubblica amministrazione si è quindi rivolta alla Suprema Corte di Cassazione sostenendo che la Corte d'Appello ha dedotto violazione e/o falsa applicazione dell'art. 4 del decreto legislativo 368/2001, in quanto la norma richiamata non richiede per la proroga del termine l'atto scritto a pena di nullità, limitandosi a gravare il datore di lavoro della prova in giudizio della esistenza delle ragioni che giustificano la proroga medesima; pertanto, ad avviso della pubblica amministrazione, non sussiste alcun onere di formalizzare per iscritto la ragione oggettiva della proroga.

La Suprema Corte di Cassazione in proposito ha chiarito che l'art. 4 del d.lgs. 368/2001 non impone la forma scritta per la proroga del contratto a tempo determinato, fermo, in ogni caso, l'onere per il datore di lavoro di provare le ragioni obiettive che giustifichino la proroga. Tale meccanismo non risulta in contrasto con la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che, come affermato dalla Corte di Giustizia (sentenza 26 gennaio 2012, C-586/10), mira a limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti a tempo determinato attraverso l'imposizione agli Stati membri dell'adozione anche soltanto di una delle misure in essa enunciate.

La Suprema Corte di Cassazione ha quindi evidenziato che la Corte territoriale, avendo reputato la illegittimità della proroga dell'8 marzo 2005 per mancata indicazione in forma scritta delle ragioni della proroga, non si è conformata al principio di cui sopra, confondendo il requisito formale (come si è detto non richiesto dal legislatore) con il diverso onere di allegare e di provare, all'interno del processo, la sussistenza di ragioni obiettive giustificative della proroga del termine.

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza del 19 dicembre 2019, n. 8443, in accoglimento del ricorso presentato dalla pubblica amministrazione, ha quindi cassato la sentenza della Corte d'Appello, rinviando la causa alla Corte d'Appello in diversa composizione affinché provveda ad un nuovo esame della dedotta illegittimità della proroga alla luce del principio di diritto sopra ribadito.