

Diritto del Lavoro

Somministrazione per sostituzione: nominativo non necessario in organizzazioni complesse

di **Evangelista Basile**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 6 febbraio 2019, n. 3463

Somministrazione – sostituzione di personale – organizzazione complessa – mancata indicazione del nominativo – irrilevanza

MASSIMA

Deve escludersi che per i contratti a termine e o anche per i contratti di lavoro somministrato a termine - stipulati nelle realtà aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona ma piuttosto ad una funzione produttiva specifica occasionalmente scoperta), sia necessaria l'indicazione del nominativo della persona da sostituire, qualora l'esigenza sostitutiva risulti comunque identificata attraverso altri e diversi elementi - indicati in maniera esemplificativa e di certo non tassativa dalla corte di legittimità nella citata sentenza -, che devono essere tali da consentire il controllo di una reale esigenza aziendale della temporanea assunzione, funzionale ad una specifica finalità.

COMMENTO

La Corte d'Appello di Brescia confermava la decisione di prime cure che aveva respinto la domanda attorea volta ad ottenere la dichiarazione di illegittimità dei plurimi contratti di lavoro in somministrazione stipulati dal lavoratore con due diverse società di somministrazione di manodopera nell'ambito di contratti di somministrazione stipulati dalle imprese con il medesimo utilizzatore. Secondo la corte territoriale, la causale dei vari contratti, relativa alla sostituzione di personale assente o in ferie, risultava essere sufficientemente specifica in relazione alla complessità aziendale nel contesto in cui veniva inserito il lavoratore. Il lavoratore soccombente adiva la Suprema Corte. La Corte di Cassazione adita rigetta tuttavia il ricorso richiamando a sostegno di tale decisione l'orientamento consolidato della medesima corte secondo la quale, nel caso di contratti di lavoro a termine o di somministrazione di lavoro stipulati in realtà aziendali complesse, non è necessaria l'indicazione del nominativo della persona da sostituire, essendo la sostituzione riferita non ad una singola persona ma ad una funzione produttiva specifica occasionalmente scoperta. È dunque sufficiente che l'esigenza sostitutiva sia indicata attraverso altri ed ulteriori elementi tali da consentire un controllo sulla reale esigenza aziendale. La Corte esclude inoltre ogni dubbio sulla natura complessa del contesto aziendale di inserimento dedotta non solo dal

numero di dipendenti ma anche dall'articolazione della struttura secondo un appezzamento di fatto riservato comunque al giudice di merito. Da ultimo, evidenziano i giudici di legittimità, risulta legittimo il sistema di scorrimento messo in atto dall'azienda per la copertura delle funzioni scoperte posto che il lavoratore assunto a termine non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla norma va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell'impresa. Resta infatti ferma la facoltà dell'imprenditore, nell'esercizio del suo potere di organizzazione, di disporre l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante spostamenti interni con successive sostituzioni a catena. Sulla scorta di tali motivazioni, la Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.



Seminari di specializzazione

GESTIONE DEL CONTENZIOSO E LA TUTELA DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLO SPORT

Scopri le sedi in programmazione >