



Euroconference

Editoria

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

ventotto 2014
SETTIMANALE

Da leggere

**La nullità del termine apposto
al contratto di lavoro e relative
conseguenze**

**Il nuovo apprendistato per
l'alternanza scuola-lavoro: una
rivisitazione di norme già esistenti**

**Il *bonus* € 80,00: le ultime indicazioni
dell'Agenzia delle Entrate**

**Lo sgravio contributivo per
l'incentivazione alla contrattazione di
secondo livello**

18 luglio 2014



INDICE

Notizie flash ▶

Rito Fornero licenziamenti: inammissibilità della questione di costituzionalità	4
Illegittima la riduzione dell'orario contrattuale con accordo collettivo	4
Tfr: indice di rivalutazione di giugno 2014	4
Imprese di trasporto pubblico locale: applicabilità dell'art.7, L. n.300/70	4
Ex Enpals: estratto conto certificativo richiesto in via unicamente telematica dal 1° agosto	4
Modello 730: aggiornata la procedura di controllo (versione 1.0.3)	4
Modello 770 Semplificato: aggiornata la procedura di controllo	5
Durc interno: annullamento PEC	5
Inail: servizi sospesi per manutenzione	5
Ex Ipsema: dal 1° gennaio ridisegnata l'organizzazione	5
Cig e mobilità in deroga: firmato il decreto che autorizza la spesa di 400 milioni di euro	5
Fondi di solidarietà: disciplina di adesione	6
Gestione ex Enpals: incentivazione all'esodo per gli iscritti prossimi alla pensione	6
Credito: prorogata la sospensione del contributo ordinario al Fondo di solidarietà	6
Speciale assegno continuativo mensile Inail: diritto alla prestazione ai superstiti residenti all'estero	6
Addetti alla segnaletica nei cantieri stradali: numero massimo dei partecipanti ai corsi di formazione	6
Sicurezza sul lavoro: possibile la formazione attraverso le associazioni di categoria	7
Edilizia: responsabilità in materia di sicurezza per le imprese affidatarie	7
Corsi <i>e-learning</i> sulla sicurezza sul lavoro: obbligatoria la verifica dell'apprendimento	7
Dipartimento della Pubblica Sicurezza: come svolgere la valutazione dei rischi	7
Definita l'associazione professionale senza scopo di lucro	7

Gestione del rapporto di lavoro

La nullità del termine apposto al contratto di lavoro e relative conseguenze ▶

In caso di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato quale conseguenza della dichiarazione di nullità del termine, il giudice condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore mediante la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto del lavoratore medesimo, indennità da quantificarsi sulla base dei criteri indicati dall'art.8, L. n.604/66. Si discute circa la portata assorbente della suddetta indennità onnicomprensiva e, in particolare, se essa includa o meno la possibilità per il lavoratore riammesso in servizio di "ricostruire la propria carriera", anche previdenziale, computando a tal fine il periodo di tempo intercorrente tra la stipulazione del contratto a tempo determinato poi dichiarato nullo e l'effettiva riammissione in servizio del lavoratore.

di Carlo Andrea Galli

8

INDICE

Il nuovo apprendistato per l'alternanza scuola-lavoro: una rivisitazione di norme già esistenti ▶

Si è data notizia, il 5 giugno scorso, del decreto interministeriale MIUR-MLPS-MEF, che consente un progetto sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda indirizzato agli studenti delle classi quarte e quinte degli istituti secondari superiori, con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, ampiamente disciplinato dall'art.5 del Testo Unico apprendistato, che introduce altresì l'apprendistato di ricerca, per formare giovani ricercatori nell'ambiente privato e prevede l'apprendistato anche per il conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore.

di Silvia Donà

12

Imposte, contributi e premi

Il bonus € 80,00: le ultime indicazioni dell'Agenzia delle Entrate ▶

Il credito d'imposta, introdotto a mezzo del D.L. n.66/14, ha impegnato gli operatori e l'Amministrazione finanziaria, per la prima volta, negli scorsi mesi di maggio/giugno. Con la fine del mese di giugno si è poi assistito alla conversione della decretazione d'urgenza a mezzo della L. n.89/14, la quale ha anche apportato interessanti modifiche normative. Occorre quindi valutare sia le novità introdotte nella regolamentazione del credito d'imposta (c.d. bonus € 80,00) sia alcune particolari casistiche pratiche che gli operatori si trovano inevitabilmente ad affrontare. Con la circolare n.22/E dell'11 luglio 2014, legata essenzialmente al problema della compensazione, l'Agenzia delle Entrate spiega, appunto, le principali questioni legate alle modifiche apportate in sede di conversione dalla citata L. n.89/14.

di Roberto Lucarini

15

Lo sgravio contributivo per l'incentivazione alla contrattazione di secondo livello ▶

Con la pubblicazione, avvenuta sulla G.U. n.123 del 29 maggio 2014, del decreto del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2014 si è dato avvio alla possibilità per i datori di lavoro di accedere allo sgravio contributivo sulle somme di produttività erogate lo scorso anno sulla base di contratti aziendali o territoriali. Con i successivi provvedimenti di prassi, circolare Inps n.78/14 e il messaggio n.5887/14, l'istituto ha dapprima illustrato i contenuti e le modalità per ottenere lo sgravio e poi ha comunicato l'apertura, dalle ore 15.00 del 9 luglio 2014 alle ore 23.00 del 7 agosto 2014, del canale telematico per richiedere il summenzionato sgravio per il 2013.

di Luca Caratti

21

Inquadramenti Inail: il caso dei datori di lavoro non iscritti Inps ▶

Gli inquadramenti Inail devono essere uguali a quelli in atto all'Inps. Anche la decorrenza deve essere la stessa e, quindi, eventuali differenze devono essere retroattivamente rettifiche. All'Inail però sono iscritti anche datori di lavoro che non sono in possesso di una posizione Inps. Per tali soggetti le norme prevedono un inquadramento autonomo da parte dell'Inail, con un peculiare meccanismo di rettifica/variazione della Gestione Tariffaria.

di Fabrizio Vazio

24

Scadenario

Principali scadenze dal 1° al 15 agosto 2014 ▶

26

▶ Cliccando sulla freccia è possibile prelevare il singolo articolo in pdf

La nullità del termine apposto al contratto di lavoro e relative conseguenze

di Carlo Andrea Galli - avvocato - partner studio legale Marco De Bellis & Partners

In caso di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato quale conseguenza della dichiarazione di nullità del termine, il giudice condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore mediante la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto del lavoratore medesimo, indennità da quantificarsi sulla base dei criteri indicati dall'art.8, L. n.604/66. Si discute circa la portata assorbente della suddetta indennità onnicomprensiva e, in particolare, se essa includa o meno la possibilità per il lavoratore riammesso in servizio di "ricostruire la propria carriera", anche previdenziale, computando a tal fine il periodo di tempo intercorrente tra la stipulazione del contratto a tempo determinato poi dichiarato nullo e l'effettiva riammissione in servizio del lavoratore.

Cenni sulla disciplina normativa del contratto di lavoro a termine

La legge prevede che normalmente il contratto di lavoro sia stipulato a tempo indeterminato.

In presenza di casi particolari, al contratto di lavoro può tuttavia essere apposto un termine. Fino al 2001 l'assunzione con contratto a termine era regolata dalla L. n.230/62 e dalla L. n.56/87.

La disciplina del contratto di lavoro a termine è poi stata ampiamente modificata con l'entrata in vigore del D.Lgs. n.368/01. La disciplina del contratto a termine ha poi subito ulteriori mutamenti con l'entrata in vigore dapprima della L. n.183/10 (c.d. *Collegato lavoro*), successivamente della L. n.92/12 (c.d. *Legge Fornero*), poi del D.L. n.76/13 (convertito nella L. n.99/13) e, infine, nell'ambito del recente *Jobs Act*, del D.L. n.34/14 (c.d. *decreto Poletti*) convertito nella L. n.78/14.

In particolare, la novità più rilevante introdotta dalla Legge Fornero consiste nell'eliminazione dell'obbligo, per il datore di lavoro, di inserire la motivazione (c.d. *causale*) per cui esso ha fatto ricorso a un contratto a tempo determinato. Se prima occorreva indicare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendevano legittima l'apposizione di un termine al contratto con il dipendente, con l'entrata in vigore della Legge Fornero quest'obbligo non è più previsto, purché si tratti della prima stipulazione di un contratto a termine con un determinato lavoratore e il contratto medesimo non avesse durata superiore a 12 mesi.

Il decreto Poletti ha poi previsto che i contratti senza causale possano essere rinnovati fino a 36 mesi; i rinnovi potranno poi essere fino a un massimo di 5.

Il decreto Poletti ha inoltre introdotto un tetto all'utilizzo del contratto a tempo determinato.

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine non può infatti superare il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

In caso di violazione del suddetto limite percentuale è prevista una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni, se l'infrazione si è realizzata per un solo lavoratore, e al 50% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni, se il numero di lavoratori assunti sia superiore a uno.

Tale sanzione non trova applicazione relativamente ai rapporti di lavoro instaurati prima del 21 marzo 2014 che comportino il superamento del limite del 20%.

La disciplina dettata dal Collegato lavoro sul contratto di lavoro a termine

Il decreto Poletti ha notevolmente semplificato il ricorso al contratto di lavoro a termine per i datori di lavoro, con lo scopo, da un lato, di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro (soprattutto dei giovani) o la ricollocazione nello stesso di soggetti disoccupati e, dall'altro lato, di ridurre l'ingente contenzioso che negli anni passati aveva caratterizzato la fattispecie, contenzioso che in massima parte derivava dalla richiesta di accertamento dell'effettiva sussistenza delle causali che avevano giustificato l'apposizione del termine al contratto.

Per cui, fatta eccezione per i giudizi instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto Poletti e tuttora pendenti, il contenzioso in materia di contratti di la-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

voro a termine è destinato a deflazionarsi sensibilmente, se non addirittura a cessare del tutto.

Tuttavia, per quanto concerne i giudizi instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto Poletti e tuttora pendenti, e per i giudizi che dovesse eventualmente sorgere in futuro, si applicano sempre le disposizioni di cui al Collegato lavoro.

In particolare, l'art.32, L. n.183/10, che ha modificato l'art.6, co.1 e 2, L. n.604/66, prevede che il lavoratore che intenda far valere l'illegittimità di uno o più contratti a termine in successione debba farlo improrogabilmente entro 60 giorni dalla scadenza degli stessi mediante impugnazione, cui deve seguire – a pena di inefficacia dell'impugnazione medesima – il deposito del ricorso innanzi il giudice del lavoro entro il termine perentorio di 180 giorni (termine così modificato dalla Legge Fornero).

L'art.32, co.5, L. n.183/10, dispone poi che, nei casi in cui il giudice accerti la nullità del termine apposto a un contratto di lavoro, con conseguente conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato,

“il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Le disposizioni suddette si applicano anche per i giudizi già pendenti alla data di entrata in vigore del Collegato lavoro.

Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali correlati all'“indennità onnicomprensiva” di cui all'art.32, co.5 del Collegato lavoro

Nell'immediatezza della sua applicazione, la giurisprudenza e la dottrina avevano manifestato orientamenti oscillanti circa la portata dell'indennità onnicomprensiva di cui all'art.32, co.5, L. n.183/10.

In particolare, quale conseguenza della dichiarazione giudiziale di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, qualche autore riteneva addirittura scomparso il diritto del lavoratore alla conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, posto che l'indennità onnicomprensiva assorbiva qualsivoglia altra sanzione; tale tesi dottrinale è però rimasta del tutto priva di riscontro nella giurisprudenza.

Con una seconda interpretazione della norma in esame, si riteneva che, fermo restando il diritto alla conversione del contratto di lavoro, l'indennità onnicomprensiva si cumulava con il risarcimento del danno consistente nella corresponsione in favore del lavoratore delle retribuzioni non corrispostegli dalla data di costituzione in mora del datore di lavoro (che si concretizzava con l'offerta della prestazione da parte del lavoratore) a quella dell'effettiva riammissione in servizio.

In particolare, con sentenza del 29 settembre 2010, n.528, il Tribunale di Busto Arsizio ha infatti ritenuto che:

“un'interpretazione costituzionalmente orientata e conforme al diritto comunitario impone di interpretare la disposizione dell'art. 32, 5° comma, nel senso di tutela aggiuntiva e non “alternativa” a quella ordinaria risarcitoria”.

Ma tale interpretazione, peraltro rimasta praticamente isolata, non è sembrata conforme con la *ratio legis* che – per come appare evidente dalla stessa lettera della norma che definisce l'indennità “onnicomprensiva” – non è stata introdotta per aggiungere una nuova forma di risarcimento al lavoratore, avendo quale obiettivo il contenimento delle conseguenze connesse con la dichiarazione di nullità della clausola temporale apposta al contratto di lavoro sul datore di lavoro, volontà peraltro ben esplicitata nei lavori preparatori.

L'orientamento tuttora prevalente della giurisprudenza ritiene infatti che l'indennità di cui all'art.32, co.5, Collegato lavoro, sarebbe sostitutiva del risarcimento danni commisurato, anteriormente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni di legge, alle mensilità di retribuzione intercorrenti tra la data di costituzione in mora del datore di lavoro alla data di effettiva riammissione in servizio del lavoratore¹.

La Corte Costituzionale ha poi suggellato tale orientamento con la sentenza n.303/11.

In particolare, con la suddetta pronuncia, la Corte Costituzionale ha chiarito innanzitutto che, rilevato il vizio di pattuizione del termine apposto al contratto, il giudice converte il contratto medesimo a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro è poi obbligato non solo a riammettere in servizio il lavoratore, ma pure a corrispon-

¹ Così, tra le prime pronunce *post* riforma, Tribunale di Trani, sentenza n.6808 del 24 novembre 2010; Tribunale di Milano, sentenze nn.4971 e 4966 del 29 novembre 2010; Tribunale di Roma, sentenza n.19232 del 2 dicembre 2010.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

dergli sempre e comunque le retribuzione dovute gli dalla pronuncia della sentenza al giorno dell'effettiva riammissione in servizio.

La Corte Costituzionale ha quindi definitivamente precisato che l'indennità onnicomprensiva di cui si discute è dovuta al lavoratore sempre e comunque, a prescindere dalla formulazione dell'offerta della prestazione da parte del lavoratore (*c.d. costituzione in mora*) e dall'assolvimento di qualsivoglia onere probatorio, "al limite anche in mancanza di danno, per avere il lavoratore prontamente reperito un'altra occupazione".

Ma, soprattutto, la Corte Costituzionale ha chiarito che l'indennità onnicomprensiva non si cumula con alcuna ulteriore tutela risarcitoria; in tal modo al datore di lavoro viene assicurata la predeterminazione del risarcimento del danno dovuto per il periodo che intercorre dalla data d'interruzione del rapporto di lavoro per decorrenza del termine, poi dichiarato nullo, fino a quella dell'accertamento giudiziale del diritto del lavoratore al riconoscimento della durata indeterminata del suo rapporto di lavoro.

Pertanto, l'entità dell'eventuale condanna giudiziale del datore di lavoro non è più direttamente proporzionale alla durata più o meno lunga del processo, circostanza che, in passato, aveva creato non pochi paradossi e, talvolta, anche posto a rischio la stessa sopravvivenza del datore di lavoro, costretto a far fronte a risarcimenti spesso esorbitanti le proprie capacità patrimoniali.

La portata assorbente dell'indennità onnicomprensiva

L'art.1, co.13, L. n.92/12, con chiara norma di interpretazione autentica del Collegato Lavoro e in senso conforme a quanto già affermato sia dalla citata sentenza della Corte Costituzionale sia da varie pronunce della Suprema Corte di Cassazione² precisa che:

"La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".

Tale disposizione normativa, largamente richiamata

² Ex plurimis, Cassazione 7 settembre 2012, n.14996.

e applicata dalla giurisprudenza, sembrerebbe dunque non lasciare alcun dubbio sulla portata assorbente dell'indennità onnicomprensiva: è stato infatti successivamente puntualizzato che essa assorbe, oltre ovviamente alle retribuzioni *medio tempore* non corrisposte, il risarcimento del danno conseguente alla mancata assegnazione di azioni al lavoratore³ e le differenze retributive derivanti dagli scatti di anzianità che avrebbe maturato il lavoratore nel periodo antecedente la pronuncia giudiziale di nullità del termine apposto al contratto⁴.

È bene ribadire che la suddetta *vis* assorbente dell'indennità onnicomprensiva in oggetto riguarda solo e soltanto il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto di lavoro per effetto dello spirare del termine del contratto (a prescindere dall'avvenuta offerta della prestazione formulata dal lavoratore) e la data della pronuncia della sentenza che dichiara nullo il termine stesso e ordina la riammissione in servizio del lavoratore.

Dal giorno della pronuncia della sentenza, infatti, a prescindere da quando il lavoratore viene riammesso in servizio, il datore di lavoro è tenuto ad adempiere tutti gli obblighi contrattuali e previdenziali in favore del lavoratore previsti dalla normativa di settore.

Con le [sentenze nn.13630 e 13732](#), rispettivamente del 16 e 17 giugno 2014, la Suprema Corte di Cassazione ha poi definitivamente chiarito che, in caso di successione di più contratti a tempo determinato che venissero tutti o solo alcuni dichiarati nulli, non rientra nella *vis* assorbente dell'indennità onnicomprensiva di cui al Collegato lavoro quanto spetta al lavoratore per il periodo effettivamente lavorato durante la vigenza dei predetti contratti a tempo determinato successivamente travolti da nullità, con riferimento alla *c.d. ricostruzione della carriera*, e cioè con riferimento, *in primis*, al riconoscimento dell'anzianità retributiva e contributiva e relativi scatti.

Tale precisazione potrebbe assumere rilievo anche con riferimento a determinati istituti, quali il preavviso di recesso, il periodo di comporta e il periodo di ferie.

In particolare, con riferimento al preavviso di recesso, la maggior parte dei contratti collettivi prevedono l'incremento del termine di durata del preavviso e, quindi, dell'ammontare della relativa indennità sostitutiva all'aumentare dell'anzianità aziendale del

³ Cassazione 10 settembre 2012, n.15093.

⁴ Cassazione 7 settembre 2012, n.14996, e Cassazione 16 giugno 2014, n.13630.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

lavoratore.

Ne deriva che, in caso di ricostruzione della carriera del lavoratore quale effetto della dichiarazione di nullità di uno o più contratti a tempo determinato succedutisi nel tempo, il lavoratore medesimo, riammesso in servizio a tempo indeterminato e successivamente licenziato per giustificato motivo, beneficerebbe di un termine di preavviso (o della relativa indennità sostitutiva) che prenda come riferimento per il suo calcolo non già la data di riammissione in servizio, ma il giorno della stipulazione del primo contratto a tempo determinato poi dichiarato nullo. Lo stesso dicasi per il *c.d. periodo di comporto*, cioè per il periodo di tempo durante il quale il dipendente assente dal servizio per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro; in questo senso, e a titolo esemplificativo, il Ccnl Metalmeccanici prevede l'aumento del periodo di comporto al progredire dell'anzianità aziendale del dipendente, secondo tre diversi scaglioni:

- 6 mesi di comporto per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi di comporto per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- 12 mesi di comporto per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Pertanto, anche in tal caso, la dichiarazione di nullità di uno o più contratti a tempo determinato succedutisi nel tempo potrebbe avere effetti di rilievo, a prescindere dal riconoscimento dell'indennità onnicomprensiva, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Infine, la ricostruzione della carriera del lavoratore riammesso in servizio a tempo indeterminato potrebbe rilevare anche con riferimento al periodo di ferie. In questo senso, il Ccnl Metalmeccanici prevede che i lavoratori maturino, per ogni anno di servizio, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane. Tuttavia, soggiunge il medesimo Ccnl, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio di oltre 10 anni e

fino a 18 anni compiuti, hanno diritto a un giorno in più di ferie e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto a una settimana in più. Va da sé che, con riferimento al periodo di ferie, le conseguenze sul rapporto di lavoro derivanti dalla ricostruzione della carriera del lavoratore per effetto della dichiarazione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro sono *ictu oculi* assai meno rilevanti per entrambe le parti contraenti rispetto alle conseguenze che, invece, la ricostruzione della carriera genera su istituti di maggior impatto economico e contrattuale, come i suddetti preavviso di recesso (e relativa indennità) e periodo di comporto.

In sintesi, l'orientamento della Suprema Corte di Cassazione è ormai costante nel ritenere l'indennità onnicomprensiva di cui si discute come assorbente qualsivoglia differenza retributiva e/o pretesa risarcitoria del lavoratore riferite al periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto di lavoro per effetto dello spirare del termine del contratto (a prescindere dall'avvenuta offerta della prestazione formulata dal lavoratore) e la data della pronuncia della sentenza che dichiara nullo il termine stesso e ordina la riammissione in servizio del lavoratore; ciò a prescindere dalla durata del suddetto lasso temporale.

Parimenti, la Suprema Corte di Cassazione ha definitivamente chiarito che non rientra nella suddetta *vis* assorbente dell'indennità onnicomprensiva di cui al Collegato lavoro quanto spetta al lavoratore per il periodo effettivamente lavorato durante la vigenza di più contratti a tempo determinato successivamente travolti da nullità, con riferimento alla *c.d. ricostruzione della carriera*, e cioè con riferimento al riconoscimento dell'anzianità retributiva e contributiva e relativi scatti.

Non si esclude, tuttavia, che qualche giudice di merito particolarmente garantista possa nuovamente mettere in discussione l'orientamento sulla portata assorbente dell'indennità onnicomprensiva.