

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)

Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054

Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)

P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226

E-mail: info@alservizi.it

www.lalentesulfisco.it

N. 441

del 18.11.2011



La Memory

A cura di **Roberto Camera**
Funzionario della DPL Modena (1)

E' legittimo l'indennizzo previsto per i contratti a termine

Con **sentenza n. 303 dell'11 novembre 2011**, la Corte costituzionale ha dichiarato legittimi i **commi 5, 6 e 7 dell'articolo 32 del Collegato Lavoro (Legge n. 183/2010) nella parte in cui prevedono limiti di indennizzo (da un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità), a carico del datore di lavoro, in caso di disconoscimento di un lavoro a tempo determinato con conversione in rapporto a tempo indeterminato**. La Corte ha precisato che l'indennità prevista dal collegato lavoro copre soltanto il periodo che passa tra la scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità del contratto, mentre per gli eventi successivi il lavoratore ha diritto al risarcimento nei termini ordinari, e quindi non è esposto al rischio di subire un ristoro insufficiente per colpa dei ritardi del datore di lavoro. Pertanto, in caso di conversione di contratto a tempo determinato, il risarcimento del lavoratore illegittimamente estromesso alla scadenza del termine deve essere ragguagliato ad una indennità omnicomprensiva da liquidare tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, allo stesso modo di come previsto dai criteri dettati dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (*Norme sui licenziamenti individuali*). Inoltre il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà in presenza di contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale che prevedano l'assunzione anche a tempo indeterminato di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

È legittimo l'indennizzo previsto dalla Collegato lavoro per i contratti a termine. Questa, in linea di massima, è la **sentenza n. 303 dell'11 novembre 2011, pronunciata dalla Corte costituzionale in merito alla legittimità costituzionale dell'articolo 32, commi 5, 6 e 7, della Legge 4 novembre 2010, n.183 [2]** (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti,

2 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

1-bis. In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere 31 dicembre 2011 (comma aggiunto dall'art. 2, comma 54, DL 29/12/2010, n. 225, convertito, con modificazioni dalla legge 26/2/2011, n. 10)

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento. In caso di mancata indicazione per iscritto dei motivi del licenziamento, ove richiesti ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il termine di decadenza di cui al primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, è fissato in novanta giorni dal termine entro il quale detti motivi devono essere comunicati, ferma restando l'applicazione del secondo comma del medesimo articolo 6. L'onere della prova della decadenza dell'impugnazione spetta al datore di lavoro. 3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;
c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;
c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;
d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo

di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), **relativamente ai limiti di indennizzo (da un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità) che il datore di lavoro deve pagare al lavoratore che ottenga dal giudice la conversione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine (si veda [nostra Memory n.565 del 01.12.2010](#)).**

L'illegittimità dell'articolo 32 era stata sollevata dalla Corte di Cassazione e dal Tribunale di Trani con riferimento agli articoli 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111 e 117, primo comma, della Costituzione. In particolare, la Suprema Corte, con l'ordinanza n. 2112 del gennaio 2011, aveva sottolineato come la norma approvata con il Collegato lavoro era da considerare lesiva dei diritti costituzionali dei cittadini. Inoltre, si sosteneva la limitazione del diritto del cittadino al lavoro ed alla tutela giurisdizionale.

A corollario delle affermazioni di illegittimità costituzione vi era anche, da parte della normativa in esame, un possibile contrasto con la normativa comunitaria, nella parte in cui impone di garantire ai lavoratori a tempo determinato, che subiscono un abuso del contratto, ad un risarcimento proporzionato al danno.

Il nuovo sistema indennitario introdotto dal Collegato lavoro **prevede, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, una condanna del datore di lavoro - da parte del giudice - al risarcimento di una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.**

La norma previgente era considerata da più parti, maggiormente permissiva, rispetto all'attuale, in quanto permetteva, oltre alla riammissione in servizio, un riconoscimento al lavoratore di un risarcimento pari alle retribuzioni cui avrebbe avuto diritto dalla data di scadenza del contratto a termine sino all'effettiva ripresa del lavoro. Per cui l'indennizzo aumentava in misura direttamente proporzionale alla durata del processo

di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

(che come sappiamo in Italia può durare anche degli anni) e copriva tutti i periodi in cui il dipendente era rimasto senza occupazione.

Uniche "concessioni", per il giudice, riguardavano la verifica della data entro la quale il lavoratore aveva offerto la propria prestazione lavorativa e l'esclusione dei redditi eventualmente conseguiti, dal lavoratore, con altre occupazioni successive alla scadenza del contratto.

**Corte
costituzionale
– sentenza
n.303 del
11.11.2011**

La decisione della Corte Costituzionale si basa su alcuni punti fondamentali. In primis che le norme, oggetto di verifica, non violano la Carta costituzionale, né le disposizione comunitarie e né, tantomeno, i diritti del lavoratore. Inoltre, non esiste un contrasto della disciplina interna con l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato o con la Convenzione europea sui diritti dell'uomo.

Viene chiarito che **l'indennità sostitutiva va chiaramente a integrare la garanzia della conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato** (ciò si evince anche dai lavori preparatori del Collegato lavoro).

I giudici fanno, altresì, presente che un **analogo sistema risarcitorio vige anche nel caso di ingiustificato licenziamento intimato durante il periodo di tutela obbligatoria previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). Detta disposizione, a suo tempo, era stata ritenuta legittima dalla stessa Corte Costituzionale.

La Consulta ritiene **legittima anche la norma che riduce alla metà il limite superiore dell'indennità sostituiva in caso di accordi di assorbimento del personale precario disciplinati dall'autonomia collettiva**. I giudici, in pratica ed in riferimento alle due disposizione prese in esame, hanno preferito un *range* di valori predefinito rispetto a criteri di liquidazione del danno, a volte, incerti e che non eliminano quei dubbi sulla congruità delle somme erogate al termine della disputa anche in relazione alle richieste degli stessi lavoratori.

In definitiva ed in base alla decisione dei giudici della Corte Costituzione, **resterà in vigore il principio per cui nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento del lavoratore, illegittimamente estromesso alla scadenza del termine, dev'essere rapportato ad una indennità onnicomprensiva da liquidare tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto**. Inoltre, **il limite massimo**

dell'indennità continuerà ad essere ridotto alla metà in presenza di contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie. Infine **queste disposizioni troveranno applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge.**

OSSERVA

Va precisato, comunque, che **le indennità riconosciute dai commi 5 e 6 dell'articolo 32 della Legge n. 183 del 2010, coprono soltanto il periodo che incorre tra la scadenza del termine e la successiva sentenza che accerta la nullità del tempo determinato con la successiva trasformazione a tempo indeterminato del contratto.**

Per quanto attiene, invece, ad un **ritardo, imputabile al datore di lavoro, relativamente alla mancata reintegra, il lavoratore ha diritto al risarcimento nei termini ordinari.**

La massima

La normativa impugnata risulta, nell'insieme, adeguata a realizzare un equilibrato componimento dei contrapposti interessi.

Al lavoratore garantisce la conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, unitamente ad un'indennità che gli è dovuta sempre e comunque, senza necessità né dell'offerta della prestazione, né di oneri probatori di sorta.

Al datore di lavoro, per altro verso, assicura la predeterminazione del risarcimento del danno dovuto per il periodo che intercorre dalla data d'interruzione del rapporto fino a quella dell'accertamento giudiziale del diritto del lavoratore al riconoscimento della durata indeterminata di esso. Ma non oltre, pena la vanificazione della statuizione giudiziale impositiva di un rapporto di lavoro sine die.

Corte costituzionale, sentenza 11 novembre