

Una pronuncia della Cassazione. La sanzione prevista è la conversione del rapporto di lavoro

No al termine nell'azienda insicura

Solo assunzioni stabili quando manca la valutazione rischi

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

L'impresa che non ha effettuato la valutazione dei rischi non può assumere con contratto a termine. Se lo fa, il termine è nullo e il contratto si considera a tempo indeterminato. È il principio elaborato dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 5241/2012, interpretando la norma del dlgs n. 368/2001 (articolo 4) che fa divieto di assumere a termine in mancanza della valutazione rischi.

La nullità del termine. La questione riguarda un dipendente delle poste a cui la Corte d'appello di Milano ha respinto il ricorso contro la sentenza di primo grado, che aveva rigettato la domanda per la dichiarazione della nullità del termine apposto a una serie di contratti a termine stipulati nell'arco di un biennio. Il lavoratore, in particolare, deduceva l'illegittimità del termine apposto ai contratti di lavoro stipulati per esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto per tre motivi: 1) per la genericità della causale sostituiva; 2) per la mancata indicazione del nome dei lavoratori istituiti e 3), infine, perché stipulati nonostante il divieto di procedere ad assunzioni a termine nelle sedi di lavoro ove non era stata effettuata la valutazione dei rischi. Con specifico riferimento al terzo dei predetti motivi, la Corte di appello di Milano ha respinto la domanda del lavoratore asserendo che la relativa disposizione (articolo 3 del dlgs n. 368/2001) non prevede l'effetto di conversione del rapporto a tempo indeterminato preteso dal lavoratore.

La questione finisce allora sul tavolo della Cassazione a cui il lavoratore presenta ricorso fondandolo sui medesimi tre motivi. I primi due vengono dichiarati infondati e, quindi, rigettati; il terzo motivo, invece, è accolto dalla suprema corte con una pronuncia che, praticamente, individua la «sanzione» applicabile alla violazione del divieto di assunzioni a termine da parte delle aziende non in regola con gli adempimenti valutativi sulla sicurezza

del lavoro.

Il divieto di assumere a termine. Il lavoratore in particolare, con il terzo motivo di ricorso, ha censurato la decisione della Corte di appello per aver escluso la conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato sulla base del rilievo che la norma che vieta di procedere ad assunzioni a termine nelle sedi ove non sia stata effettuata la valutazione dei rischi non prevede, altresì, detto effetto (la conversione). La corte di cassazione accoglie la lamentela del lavoratore. L'articolo 3 del dlgs n. 368/2001, spiega, ha introdotto una quadruplici serie di divieti all'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, così rafforzando il peculiare disvalore che connota le assunzioni a termine effettuate in violazione degli specifici divieti stabiliti a protezione di interessi intensamente qualificati sul piano costituzionale, e limitando l'autonomia negoziale delle parti nella stipulazione del contratto di lavoro a termine (si veda tabella). Il disvalore legislativo sancito con il divieto a contrarre, viene, nella specie, in considerazione con riferimento al divieto all'apposizione del termine «da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni» (riferimento normativo che oggi va fatto al T.u. sicurezza sul lavoro, ossia al dlgs n. 81/2008). La specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, secondo la cassazione trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e un'attenuata motivazione, come dal rapporto Oil 28 aprile 2010 «Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mon-

do del lavoro che cambia».

Il nuovo principio. Venendo alle conseguenze della violazione del divieto, secondo la Cassazione vale il principio (tra tante cassazione n. 10033/2010; n. 2279/2010; n. 12985/2008), secondo il quale il dlgs n. 368/2001 ha confermato pur anteriormente alla novella della legge n. 247/2007 (protocollo welfare, articolo 1, comma 39: «Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato») che il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria. Ciò nel rispetto di quanto previsto dall'accordo quadro, ossia «che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività». Pertanto, secondo la Cassazione, il beneficio della stabilità dell'impiego deve essere inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, laddove i contratti di lavoro a termine sono idonei a rappresentare sia le esigenze dei datori di lavoro che dei lavoratori «soltanto in alcune circostanze». Ne consegue che la nullità della clausola del termine di durata al contratto di lavoro apposto in divieto di norma imperativa comporta la nullità dell'opzione contrattuale scelta dalle parti contraenti verso l'ipotesi derogatoria (del lavoro a termine) e la validità del contratto di lavoro, stipulato tra le parti, secondo la regola generale del rapporto a tempo indeterminato. In conclusione, la Corte cancella la sentenza della Corte di appello e rimette la decisione ad un nuovo collegio che dovrà decidere attenendosi al seguente principio di diritto: «La clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (oggi dlgs n. 81/2008), e successive modificazioni, è nulla per contrarietà a norma imperativa e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato».

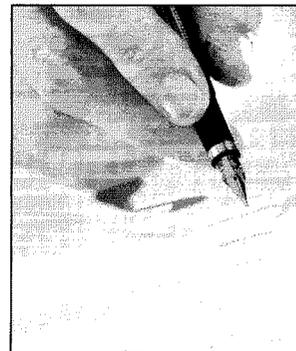
—© Riproduzione riservata—

QUANDO OPERA IL DIVIETO DEL TERMINE

Ipotesi	Divieto
Sciopero	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
Sostituzione lavoratori licenziati	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, salva diversa disposizione di accordi sindacali, presso unità produttive in cui si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso per i lavoratori messi in mobilità, ovvero abbia durata iniziale fino a tre mesi
Sospensioni e/o riduzioni di orario di lavoro	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa presso unità produttive in cui sia operante una sospensione di rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine
Valutazione rischi	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa da parte di imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

Il principio della giurisprudenza

La clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi è nulla per contrarietà a norma imperativa e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato (cassazione sentenza n. 5241/2012)

**Sei mesi di proroga per l'autocertificazione**

Altri sei mesi di validità dell'autocertificazione della valutazione rischi nelle microimprese, quelle che occupano fino a 10 lavoratori. Il dl n. 57/2012, infatti, ha prorogato al 31 dicembre il termine ultimo per l'approvazione delle procedure standardizzate da parte della «commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro». Ai sensi dell'articolo 29 del T.u. sicurezza (dlgs n. 81/2008), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori devono effettuare la valutazione



ne rischi mediante procedure standardizzate che devono essere definite dalla predetta commissione e con uno specifico decreto. Il T.u. stabilisce, inoltre, che fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto di approvazione delle procedure e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012 (ora 31 dicembre 2012), i datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Con la proroga, il dl n. 57/2012 dà altri sei mesi all'autocertificazione per i piccoli datori di lavoro, scongiurando a loro la necessità, dal prossimo 1° luglio, di elaborare il documento di valutazione dei rischi secondo le procedure ordinarie.

— © Riproduzione riservata —