

A tutte le Imprese Associate

**ACAP**

Associazione delle  
Società Concessionarie  
di Autostrade Private

Oggetto: Contratto a termine - Sentenza della Corte Costituzionale sull'art. 32 del "collegato lavoro".

**ANIASA**

Associazione Nazionale  
Industria dell'Autonoleggio  
e Servizi Automobilistici

Come segnalato da Confindustria, l'11 novembre è stata depositata la sentenza n. 303/2011 con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità sollevate dal Tribunale di Trani e dalla Corte di Cassazione ed aventi ad oggetto la nuova disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato illegittimo introdotta dai commi 5, 6 e 7 dell'art. 32 della legge n. 183/2010 - cd. collegato lavoro.

**ANIP**

Associazione Nazionale Imprese  
di Pulizia e Servizi Integrati

**ARE**

Associazione delle Agenzie  
di Recapito Espressi

Le disposizioni che hanno superato il vaglio di legittimità della Corte prevedono, in via di estrema sintesi, che "nei casi di conversione del contratto a tempo determinato" il giudice liquida in favore del lavoratore "un'indennità onnicomprensiva" il cui importo minimo e massimo è stabilito dalla legge a titolo di risarcimento del danno subito.

**ASSOAMBIENTE**

Associazione Imprese  
Servizi Ambientali

**ASSOPOSTE**

Associazione Nazionale  
Imprese Servizi Postali

Meritano di essere sottolineati alcuni passaggi della motivazione, che appaiono particolarmente significativi:

**ASSOSISTEMA**

Associazione Sistema Industriale  
Integrato Servizi Tessili  
e Medici Affini

**UNIFERR**

Unione Nazionale  
Imprese di Pulizia Ferroviaria  
e Servizi Integrati

**UNIPORT**

Unione Nazionale  
Imprese Portuali

**UNIRE**

Unione Nazionale  
Imprese Recupero

- La Corte Costituzionale chiarisce che l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5 si aggiunge all'effetto di "conversione" del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. Le due sanzioni sono quindi tra loro cumulative e non già alternative;
- L'indennità compensa integralmente il pregiudizio subito dal lavoratore dal momento della scadenza del termine illegittimamente apposto fino alla sentenza che ne accerta la nullità: ne deriva che l'indennità soddisfa ogni e qualsiasi pretesa del lavoratore che riguardi il periodo che va dalla scadenza del contratto alla data della sentenza;
- L'indennità non comprende dunque l'eventuale maggior danno che il lavoratore potrebbe soffrire in caso di mancata esecuzione della sentenza da parte del datore di lavoro. In tale ipotesi, il datore di lavoro è comunque "indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva". Ciò in quanto il rapporto è immediatamente costituito dalla sentenza che dichiara la nullità del termine;

CONFINDUSTRIA

- I limiti previsti dal legislatore all'indennità non sono sproporzionati in quanto le disposizioni del "collegato lavoro" (legge n. 183 del 2010) contribuiscono a "contenere" il danno che potenzialmente può essere sofferto dal lavoratore, posto che impongono una "accelerazione" dell'accertamento giudiziale con il meccanismo del doppio termine di decadenza per l'instaurazione del contenzioso (cfr. art. 32, commi 1 e 3). In tal senso si può sostenere che, seppur in via indiretta, la Corte abbia espresso un giudizio positivo sull'introduzione dei termini di decadenza previsti dall'art. 32 del "collegato lavoro" ;
- *"L'indennità onnicomprensiva assume una chiara valenza sanzionatoria"* – sostiene la Corte - e pertanto l'indennità costituisce una sorta di "penale" che sfugge al regime generale sul risarcimento del danno. Ne segue, in particolare, che, da un lato, l'indennità deve essere corrisposta anche in assenza di prova della sussistenza di un danno in concreto e che, d'altro lato, *"non ammette la detrazione dell'aliunde perceptum"*, ossia delle eventuali somme percepite dal lavoratore nello svolgimento di altra attività;
- La norma sull'indennizzo si applica a tutti i giudizi in corso, tanto nel merito, quanto in sede di legittimità;
- La nuova disciplina non contrasta con i vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario in quanto *"l'esigenza di misure di contrasto dell'abusivo ricorso al termine nei contratti di lavoro, non solo proporzionate, ma anche sufficientemente effettive e dissuasive – quale si ricava dalla succitata normativa europea nella ricostruzione operata dalla Corte di giustizia dell'Unione – risulta nella specie soddisfatta dalla sanzione più incisiva che l'ordinamento possa predisporre a tutela del posto di lavoro. Vale a dire dalla trasformazione del rapporto lavorativo da tempo determinato a tempo indeterminato, corroborata da un'indennità di ammontare certo"*.

Distinti saluti.

Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)



All. testo integrale della sentenza.

mf