



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 24 settembre 2024

APPROFONDIMENTI

[Decreto Salva infrazioni: le novità per i contratti a termine](#)

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

[Patente a crediti nei cantieri: pubblicato il regolamento](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Premi e accessori Inail: modifica tasso di interesse di rateazione e misura sanzioni civili](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Infortunio e malattia professionale: dal 1° ottobre operativa la classificazione delle professioni CP2021](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Il superamento del periodo di comporto non determina automaticamente la risoluzione del rapporto](#)

di Redazione

APPROFONDIMENTI

Decreto Salva infrazioni: le novità per i contratti a termine

di **Luca Vannoni**

È stato pubblicato sulla G.U. del 16 settembre 2024, n.217, il D.L. 131/2024, in vigore dal 17 settembre 2024, l'ormai consueto provvedimento governativo volto a sanare infrazioni dell'ordinamento interno rispetto alla normativa dell'Unione Europea.

Oltre a tematiche che hanno avuto maggior risalto, come le concessioni degli stabilimenti balneari, che, fra l'altro, tra le pieghe, affrontano tematiche anche giuslavoristiche, il Decreto Salva infrazioni 2024 apporta una rilevante modifica relativa ai contratti a termine.

La norma oggetto di intervento è l'articolo 28, comma 2, D.Lgs. 81/2015, dove si predeterminava l'ammontare del risarcimento del danno in caso di trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, mediante la previsione di un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8, L. 604/1966 (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti).

Nel disegno originario, 12 mensilità rappresentava un limite massimo di risarcimento, non valicabile nelle pronunce giudiziali che seguivano alle trasformazioni: proprio tale aspetto, era stata l'idea che aveva portato all'emanazione di tale norma con il Collegato Lavoro, poi sostituita dalla norma in commento, al fine di evitare risarcimenti eccessivi legati alle lentezze, in parte fisiologiche, degli organi giudicanti.

Con la modifica apportata dall'articolo 11, D.L. 131/2024, si introduce una profonda crepa a tale concezione, prevedendo che il giudice possa stabilire l'indennità in misura superiore alle 12 mensilità se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno: il limite massimo diviene, quindi, una linea di confine molto più permeabile da valutazioni non sempre semplici sull'effettività del danno, tenuto conto che il risarcimento si aggiunge alla trasformazione a tempo indeterminato.

Inoltre, a completare il rafforzamento delle tutele in favore del lavoratore, si elimina la previsione che poteva dimezzare il risarcimento in presenza di procedure di stabilizzazione previste da regolamentazioni collettive.

Appare, ad ogni modo, singolare che la modifica sia stata giustificata dalla procedura di infrazione 2014/4231, relativa sì ai contratti a termine, ma del settore pubblico: al paragrafo 9 del documento della Commissione UE si sottolineava, infatti, come *“la normativa italiana non*



previene né sanziona in misura sufficiente l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato per diverse categorie di lavoratori del settore pubblico in Italia". Nulla è stato contestato in ordine alla disposizione relativa al settore privato.

L'articolo 12, D.L. 131/2024, modifica effettivamente anche la disciplina del settore pubblico, contenuta nell'articolo 36, comma 5, D.Lgs. 165/2001: *in caso di danno conseguente all'abuso "nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto".*

Tenuto conto che nei rapporti con la P.A., in virtù dell'articolo 36, comma 1, D.Lgs. 165/2001, non è possibile trasformare a tempo indeterminato rapporti a termine o successioni di essi illegittime, vi è un limite ordinario più alto, pari a 24 mensilità, superabile anche in questo caso se il lavoratore prova il maggior danno.

Ad ogni modo, pur nella difficoltà nel poter valutare l'equilibrio tra due ordinamenti profondamenti diversi, dove lo spartiacque è sicuramente rappresentato dalla possibile trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, possibile ovviamente nel privato ma non nel pubblico, probabilmente per ragioni sistematiche si è voluto superare il sistema "forfettario" di risarcimento del settore privato a vantaggio di una maggior effettività, nella speranza che si tenga in debita considerazione che la dilatazione del periodo tra cessazione del contratto, o superamento dei limiti nelle successioni o nelle proroghe, e trasformazione a tempo indeterminato non sempre dipende dalla volontà del datore di lavoro, stante anche la presenza di ombre nella disciplina attualmente vigente, che crea i presupposti del contenzioso in materia.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Patente a crediti nei cantieri: pubblicato il regolamento

di Redazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 20 settembre 2024 il [decreto 132 del 18 settembre 2024](#), contenente il “Regolamento relativo all’individuazione delle modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili, indipendentemente dal tipo di attività svolta”, in vigore dal 1° ottobre 2024.

Seminario di specializzazione

**Novità 2024 nella gestione del
rapporto di lavoro nel settore edile**

Scopri di più



Premi e accessori Inail: modifica tasso di interesse di rateazione e misura sanzioni civili

di Redazione

L'Inail, con [circolare n. 28 del 20 settembre 2024](#), ha comunicato che, per effetto della decisione di politica monetaria della Bce del 12 settembre 2024, a decorrere dal 18 settembre 2024 sono variati il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori e quello per la determinazione delle sanzioni civili.

I piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 18 settembre 2024 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,65%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più



Infortunio e malattia professionale: dal 1° ottobre operativa la classificazione delle professioni CP2021

di Redazione

L'Inail, con [avviso del 23 settembre 2024](#), ha reso noto che dal 1° ottobre 2024 è operativa la revisione della classificazione delle professioni nella versione CP2021 per quanto riguarda comunicazione di infortunio, denuncia/comunicazione di infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi, certificati di malattia professionale.

Rispetto alla precedente classificazione (CP2011), della quale si mantiene la stessa articolazione ad albero, l'ultima versione ha implementato principalmente i primi 3 grandi gruppi di professioni; in particolare, è stata effettuata una revisione delle professioni svolte nella Pubblica Amministrazione e una più articolata suddivisione tra imprenditori e amministratori di grandi e piccole aziende (grande gruppo 1); è stato introdotto, inoltre, uno specifico gruppo per le professioni dell'ICT (grande gruppo 2), nonché nuove professioni (nelle classi del grande gruppo 3).

Per tutti i grandi gruppi è stato arricchito l'elenco degli esempi con le più recenti professionalità e, contestualmente, sono state eliminate quelle ormai obsolete. Sono state realizzate, altresì, delle tabelle di raccordo tra le 2 versioni, per permettere la continuità e la comparabilità delle informazioni e dei dati.

L'Istituto ha provveduto ad aggiornare i propri sistemi informativi per l'adozione della nuova classificazione nei moduli di denuncia degli infortuni e delle malattie professionali e nelle procedure.

La nuova classificazione delle professioni CP2021 è introdotta a partire dal 1° ottobre 2024 e, per gli utenti che inviano tramite *file* la comunicazione di infortunio, la denuncia/comunicazione di infortunio, le denunce di malattia professionale e di silicosi/asbestosi, è già disponibile in formato *excel* nella sezione "Tabelle di decodifica dei dati" dedicata a ciascun servizio online della "Denuncia infortunio", "Denuncia malattia professionale" o "Comunicazione di infortunio".



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





Il superamento del periodo di comporto non determina automaticamente la risoluzione del rapporto

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 6 giugno 2024, n. 15845, ha stabilito che il datore di lavoro deve verificare le condizioni legittime per il recesso ai sensi dell'articolo 2110, cod. civ., al momento dell'esercizio del potere, poiché il superamento del periodo di comporto non determina automaticamente la risoluzione del rapporto. È necessario che il datore di lavoro utilizzi le disposizioni pertinenti e le clausole del contratto collettivo in modo corretto, rispettando le forme prescritte per porre fine al rapporto di lavoro.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più