

OGGETTO: **CONTRATTO INTERMITTENTE – L'ASSENZA DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI COMPORTA LA CONVERSIONE IN UN ORDINARIO RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO**

Il ricorso al contratto intermittente è vietato ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 14, comma 1, lett. c) del d.lgs. 81/2015 – CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2015).

Con le circolari 18 e 20 del 2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE 15/2012), il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha sostenuto che la stipula di un contratto intermittente in violazione della richiamata disposizione comporta la sua conversione in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Da ultimo, ripercorrendo le pronunce della giurisprudenza (consolidata) di merito e di legittimità, con la circolare 49 del 15 marzo 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ribadito la fondatezza e l'attualità della posizione ministeriale sopra indicata.

Tale conclusione si fonda infatti su un consolidato orientamento della Corte di Cassazione – sebbene formatosi con riferimento al contratto a tempo determinato –, la quale ha espresso il principio generale secondo cui la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro “atipico” ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 del Codice civile, con la sua conseguente conversione nella “forma comune” di contratto di lavoro subordinato.

Ai fini dell'operatività della disposizione di cui all'art. 1419, secondo comma del C.c. – che prevede appunto la sostituzione con la normativa legale delle clausole nulle di un contratto contrastanti con norme inderogabili – non si richiede che queste ultime dispongano espressamente la sostituzione, in quanto la locuzione codicistica (“*sono sostituite di diritto*”) va interpretata non nel senso dell'esigenza di una previsione espressa della sostituzione, ma in quello dell'automaticità della stessa, trattandosi di elementi necessari del contratto o di aspetti tipici del rapporto, cui la legge ha apprestato una propria inderogabile disciplina.

Sul punto, soccorrono anche le pronunce della Corte Costituzionale, che ha chiarito – seppur in riferimento alla fattispecie del contratto a tempo parziale – come la sanzione della nullità del contratto di lavoro per contrarietà a norma imperativa non possa non trovare un necessario contemperamento nella necessità di salvaguardare il lavoratore cui il testo contrattuale si presume essere stato imposto.

Tali considerazioni, per la loro natura e portata generale, valgono evidentemente anche per la fattispecie del contratto intermittente: l'assenza della valutazione del rischio comporta un vizio del contratto che va corretto ai sensi dell'art. 1419 del C.c., senza che possa avere alcun rilievo la mancanza di una norma “sanzionatoria” espressa.

La prevalente giurisprudenza di merito, peraltro, ha recepito i principi espressi dalla Cassazione e dalla Corte Costituzionale, pronunciandosi, nei casi di stipula di contratti di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi, per la conversione nella forma comune di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In particolare:

- il Tribunale di Vicenza, con sentenza n. 343 depositata il 19/07/2017, ha sostenuto che il contratto di lavoro intermittente, in assenza del documento di valutazione dei rischi, si considera nullo, con conseguente riconducibilità del rapporto di lavoro alla fattispecie tipica del contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1419 C.c. Ciò in ragione del fatto che le esigenze di protezione di un diritto primario, quale quello alla salute, non possono che portare "alla declaratoria di nullità dei contratti di lavoro atipici, quale quello in esame, stipulati in violazione della specifica norma di prevenzione, che esige una particolare protezione per i lavoratori";
- il Tribunale di Milano, con sentenze 1806 e 1810 del 19 e 20 giugno 2017, non ha ritenuto, in alcun modo, ostativa alla conversione del rapporto di lavoro la circostanza che tale "sanzione" non sia espressamente prevista dal legislatore; in proposito, infatti, chiarisce che, sebbene sia vero che il legislatore abbia previsto espressamente la conversione del rapporto di lavoro soltanto in caso di superamento della durata massima del contratto, "va tuttavia considerato che l'assenza della valutazione dei rischi forma oggetto di un preciso divieto alla conclusione di contratti di lavoro intermittente. Ne consegue che, in presenza di un rapporto pacificamente di lavoro subordinato e di fronte alla violazione del divieto previsto per legge, la conseguenza non può che essere la sussunzione del rapporto nell'alveo dell'ordinario rapporto di lavoro".

Naturalmente va evidenziato – anche alla luce dell'accertamento oggetto di esame da parte del Tribunale di Ferrara e come peraltro sostenuto dalla giurisprudenza di legittimità innanzi richiamata – che la conversione dei rapporti intermittenti in rapporti di lavoro ordinario non può in ogni caso confliggere con il principio di effettività delle prestazioni, secondo cui i trattamenti retributivo e contributivo dovranno essere corrisposti in base al lavoro – in termini quantitativi e qualitativi – realmente effettuato sino al momento della conversione: alla violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.