

## **Oggetto: DIVIETO DI STIPULA CONTRATTO A TERMINE IN MANCANZA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

La normativa riguardante il contratto a tempo determinato (D.Lgs. 81/2015), così come la previgente, pone un divieto di stipula di contratti a termine per quei datori di lavoro che:

- li pongano in essere al solo fine di sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- abbiano proceduto, nell'arco dei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma della L. 223/1991, in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- abbiano in essere una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario per Cig, che vada ad interessare lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Da notare che, nel caso di violazione dei divieti sopra esposti, ossia di stipula di un contratto a termine in costanza di una delle situazioni evidenziate, la sanzione prevista è la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Di recente (sentenza n. 21683/2019), la Corte di Cassazione, giudicando il caso di un contratto a termine stipulato in assenza di valutazione del rischio, ha avuto modo di affermare come la norma riguardante i divieti di stipula dei contratti a termine sia da considerarsi quale norma imperativa; per lo specifico caso riguardante la sicurezza sul lavoro, è stato chiarito come la *ratio* sia diretta verso una più intensa protezione dei lavoratori a termine, la cui flessibilità d'impiego ne riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro.

Pertanto, nel caso in cui il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipula di un contratto a tempo determinato, in caso di contestazione, la clausola di apposizione del termine risulta nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, cod. civ..

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI  
Ufficio Gestione del Personale

