

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**ASSOMARE****Roma, 17 Dicembre 2014****LAV14379****SM****Oggetto: Lavoro. Giurisprudenza.****NULLITA' DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE.**

Con Sentenza n. 17540 del 1 Agosto 2014, la Cassazione ha affermato che la nullità del contratto di somministrazione, nonostante venga espressamente collegata dall'art. 21 del D.lgvo 276/2003 all'assenza di forma scritta, si applica anche quando nel contratto manchino gli altri elementi previsti dalle lettere a) alla e), comma 1 dell'art. 21; elementi tra i quali, alla lett. c), figura l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che sono alla base della somministrazione. Ciò in quanto nessuno di questi elementi può essere derogato dalle parti e, inoltre, le ragioni della somministrazione non possono rendersi note a posteriori a seconda della convenienza del momento, *"perché ciò vanificherebbe l'impianto della legge e siffatta omissione sarebbe indice inequivocabile di frode alla legge e/o di deviazione causale del contratto (entrambe sanzionate in via di nullità)"*. Pertanto, nel confermare un precedente orientamento del 2013 (sentenza n. 1148), la Cassazione ha concluso che quando la causale del contratto di somministrazione manchi o risulti indicata genericamente (riproducendo, ad esempio, il contenuto della norma), la sanzione sia quella dell'illegittimità del contratto **e la conseguente instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.**

Un altro aspetto affrontato in Sentenza è quello del mancato, tempestivo, esercizio da parte del somministrato, dell'azione di accertamento della nullità della somministrazione, tenuto conto che nel caso affrontato in Sentenza, la causa era stata promossa dal lavoratore quando erano trascorsi più di due anni dalla fine del rapporto di lavoro. Ebbene, la Sentenza chiarisce che l'inerzia del lavoratore successiva alla scadenza del contratto, di per se stessa, non basta per ricavare l'assenso del medesimo alla cessazione del rapporto lavorativo; a tal fine occorre, infatti, che il datore di lavoro provi le circostanze dalle quali *"possa ricavarsi la volontà chiara e certa delle parti di voler porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro"*. Inoltre, la Cassazione ricorda che si configura come azione di nullità parziale l'azione diretta a far valere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro e, come tale, è imprescrittibile.

OMESSA DENUNCIA MENSILE ALL'INPS.

Con Sentenza n. 21250 dell'8 Ottobre u.s., la Cassazione ha affermato che l'omessa, tardiva o infedele denuncia mensile all'Inps (attraverso i cosiddetti modelli DM10) di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, concretizza le ipotesi di "evasione contributiva" e di "omissione contributiva". Il datore di lavoro può dimostrare la mancanza di intento fraudolento in questa condotta (quindi, la sua buona fede) anche se, come ha precisato la Cassazione, questa prova non può essere costituita dalla corretta annotazione dei dati sui libri obbligatori.

VERBALI DI CONCILIAZIONE E ACCERTAMENTO ISPETTIVO INPS

Con Sentenza n. 23799 del 7 Novembre scorso, la Corte di Cassazione ha limitato l'efficacia dei verbali di conciliazione stipulati davanti alle Commissioni provinciali di conciliazione, alle parti che li hanno

sottoscritti. Essi, invece, non vincolano in nessun modo gli Uffici o gli Enti titolari di interessi pubblici (nel caso concreto, si trattava dell'Inps), che pertanto possono pervenire a conclusioni diverse circa la natura e la modalità del rapporto di lavoro, da quelle riportate sul verbale di conciliazione.

OMESSA ESIBIZIONE DELLE BUSTE PAGA DEI DIPENDENTI.

Con Sentenza n. 47241 del 17 Novembre 2014, la Cassazione ha confermato i precedenti orientamenti a proposito della condotta del datore di lavoro che integra gli estremi del reato contravvenzionale previsto dalla Legge 628/1961, art. 4 (arresto fino a 2 mesi o ammenda fino a 1 milione delle vecchie Lire), il quale punisce *“coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato di fornire notizia e norme del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate o incomplete”*. In particolare, la Cassazione ha confermato che questo reato sussiste anche quando il datore ometta di consegnare all'Ispettore le copie delle buste paga richieste; esse, infatti, riportano il quantum della retribuzione corrisposta e i criteri applicati per il calcolo, per cui consentono all'Ispettore di verificare se sono stati correttamente adempiuti i conseguenti obblighi contributivi.

Cordiali saluti.