

Nullità del termine apposto al contratto - Conversione in contratto a tempo indeterminato - Effetti - Ricostituzione del rapporto - Risarcimento del lavoratore (Cass. 26.3.2019 n. 8385)

La Cass. 26.3.2019 n. 8385 riguarda le **conseguenze del recesso datoriale illegittimo da un contratto a termine**, poi convertito a tempo indeterminato.

Nel caso di specie, il rapporto era stato convenuto per il periodo gennaio 2011-gennaio 2012; il datore aveva esercitato, in modo illegittimo, il recesso prima della scadenza.

Il Tribunale, oltre a dichiarare nullo il termine con conversione del rapporto, aveva anche accertato l'illegittimità del licenziamento, disponendo la reintegra del dipendente e il suo diritto al risarcimento del danno, pari alle retribuzioni dovute dal licenziamento alla reintegra.

La Corte d'Appello si è pronunciata sulle conseguenze del recesso, riconoscendo la sola tutela risarcitoria pari alle retribuzioni dal licenziamento alla scadenza del termine apposto al contratto, oltre all'indennità di cui all'art. 32 co. 5 della L. 183/2010.

La Cassazione, nel riformare la sentenza d'appello, ha invece affermato:

- il diritto del lavoratore alla ricostituzione del rapporto;
- l'efficacia della conversione del rapporto sin dall'origine;
- che la tutela risarcitoria di cui all'art. 32 co. 5 si aggiunge alla ricostituzione del rapporto.

Ticket di licenziamento - Innalzamento del contributo di licenziamento - Obbligo di versamento

Il datore di lavoro, nei casi di interruzione del rapporto a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto alla NASpI, è obbligato a corrispondere all'INPS tramite il modello F24, con causale DM10, il c.d. ticket di licenziamento (**art. 2** co. 31-35 della L. 92/2012), pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del dipendente, sino a un massimo di 3 anni.

L'importo non deve essere proporzionato all'orario di lavoro effettuato.

Per il 2019, considerato che il massimale NASpl, in base agli adeguamenti ISTAT, è aumentato a 1.221,44 euro, il datore di lavoro è tenuto a versare 500,79 euro per ogni anno di anzianità lavorativa del dipendente, sino a un massimo di 3 anni.

Se l'anzianità del dipendente è diversa da 12, 24 o 36 mesi e minore di 36 mesi, il contributo deve essere proporzionato al numero dei mesi di durata del rapporto; a tal fine, devono essere calcolati i periodi superiori a 15 giorni.

Il versamento deve avvenire in un'unica soluzione, entro il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la cessazione del rapporto di lavoro.

Visite fiscali malattia: valutazioni medico-legali disponibili online

Con il **messaggio n. 1270 del 2019**, l'INPS fa sapere che è disponibile una nuova funzionalità, sul proprio portale istituzionale, attraverso la quale sia i datori di lavoro pubblici che quelli privati possono consultare direttamente online gli esiti degli accertamenti compiuti sui lavoratori in malattia.

È bene sottolineare che nel caso in cui la malattia non sia coperta dall'indennità erogata dall'Istituto, il parere espresso ha valenza consultiva e non è in alcun modo vincolante per il datore di lavoro.

TEATRI - Impiegati e tecnici- Aumento minimi retributivi

Vi ricordiamo che a seguito del rinnovo contrattuale con data 19 aprile 2018 sono stati previsti tre aumenti nell'arco del triennio 2018-2020. Di seguito pubblichiamo i nuovi minimi contrattuali relativi al CCNL Teatri Impiegati e tecnici.

<i>Livelli</i>	<i>Minimi</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Quadri A	1.374,21	542,37	81,00
Quadri B	1.245,94	538,94	52,00
1	1.245,94	538,94	---
2	1.032,21	532,79	---
3	929,16	529,84	---
4	842,27	527,71	---
5	758,84	525,19	---
6	678,25	523,72	---
7	572,64	520,74	---