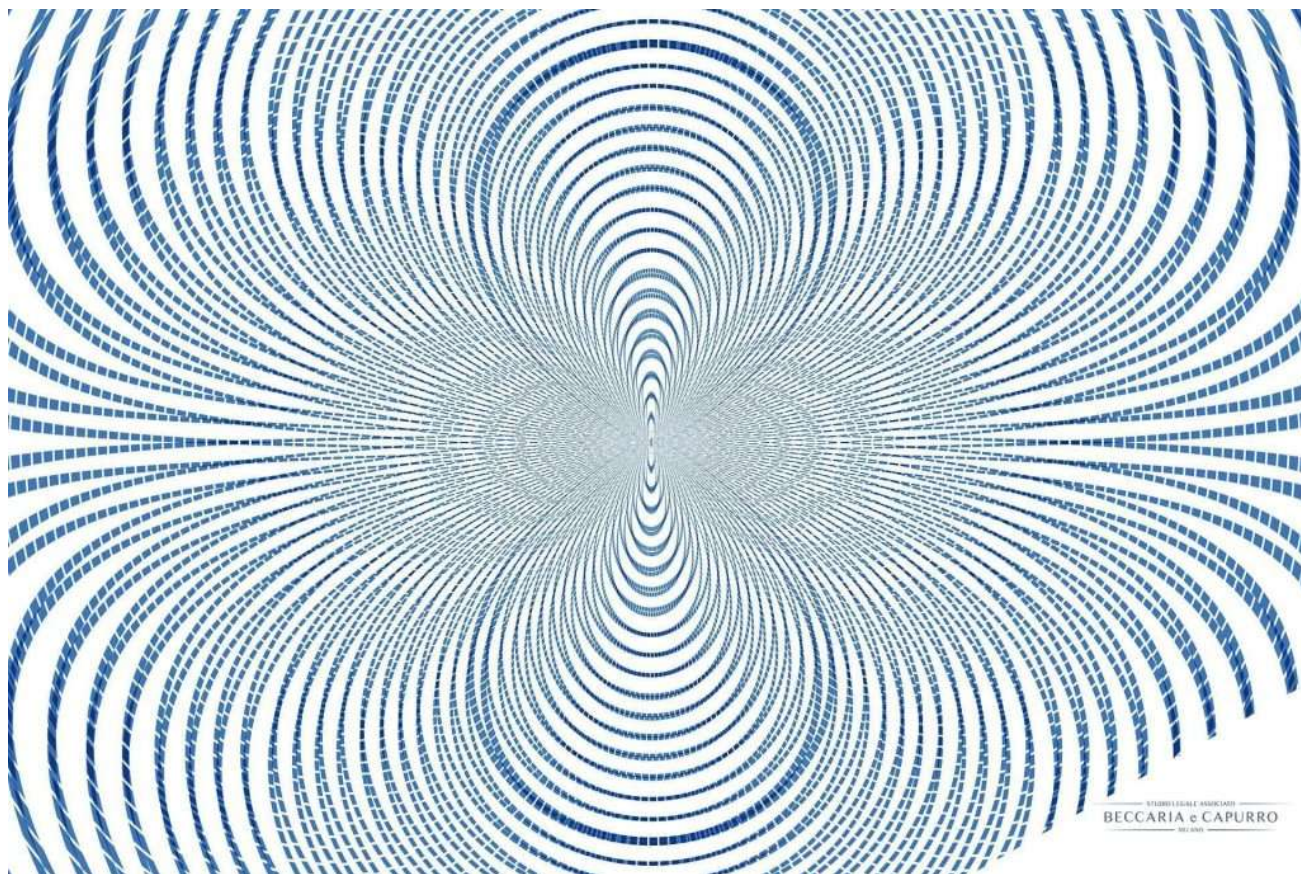


Jobs Act e contratti a termine “trasformati” dopo il 07/03/2015: un’ordinanza che fa discutere

- a cura di **Filippo Capurro** -

L’art. 1, comma 1, d.lgs. 23/2015 recita: *“Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è **disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.**”*

Il comma 2, a sua volta, recita: *“Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei **casi di conversione**, successiva all’entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.”*



La vicenda oggetto dell’ordinanza qui pubblicata riguardava un licenziamento disciplinare intimato nei confronti di un lavoratore assunto a tempo determinato il 20/10/2014, il cui rapporto era stato **trasformato a tempo indeterminato** dopo l’entrata in vigore del Dlgs 23/2015.

Il datore di lavoro aveva richiesto l’applicazione del regime sanzionatorio delle tutele crescenti, facendo leva in particolare sull’articolo 1, comma 2, del Dlgs 23/2015, sopra menzionato.

L’ordinanza del Tribunale di Roma ha escluso dall’ambito di applicazione delle “tutele crescenti” i rapporti instaurati a termine prima del 07/03/2015 e **trasformati su base volontaria** a tempo

indeterminato in un momento successivo a tale data.

Secondo l'ordinanza del Tribunale di Roma non possono essere incluse nel **concetto di "conversione"** tutte le ipotesi in cui il contratto a tempo determinato venga trasformato a tempo indeterminato, in quanto con tale lettura si finirebbe per includere nel campo di applicazione delle tutele crescenti anche rapporti sorti prima dell'entrata in vigore della riforma, violando i criteri contenuti nella legge delega.

Afferma sul punto il giudice: *"E invero, deve osservarsi, da un lato, che il termine "conversione" richiama una figura giuridica che si rinviene sia nell'art. 1424 cc (il contratto nullo produce effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, se si accerta che le parti lo avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità), sia nell'art. 32 c.5 legge 183 2010 (contratto a termine nullo perché stipulato in violazione dei requisiti formali e sostanziali per l'apposizione del termine al contratto di lavoro), e che pertanto deve tenersi conto di tale puntualizzazione, contenuta nel dlgs 23/2015, dall'altro, che, a sua volta, la norma della legge delega citata fa riferimento solo alle "nuove assunzioni" per circoscrivere il campo di applicazione del contratto a tutele crescenti."*

La norma, secondo l'ordinanza, includerebbe dunque solo due fattispecie specifiche: le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** dal 07/03/2015 e le "conversioni" di contratti a termine instaurati prima del 07/03/2015 **in maniera forzata, in quanto affette da nullità**.

Sarebbero invece escluse dall'ambito di applicazione delle nuove regole le **"trasformazioni" volontarie** a tempo indeterminato dei contratti nati a termine in data antecedente al 7 marzo 2015.

L'ordinanza, se confermata dalla giurisprudenza, avrà implicazioni assai significative, visto che sono stati numerosissimi i contratti a termine convertiti successivamente al 07/03/2015 proprio nell'aspettativa dell'applicazione del regime delle tutele crescenti sulla base del menzionato art. 1, comma 2, d.lgs. 23/2015.

Viene da domandarsi se, a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale 194/2018, che ha reso le "tutele crescenti" potenzialmente meno vantaggiose dell'art. 18 L. 300/1970, questo orientamento sia sempre un male o un bene per i datori di lavoro.

Scarica Tribunale di Roma 6 agosto 2018 ord. est. Rossi

