

Quale disciplina per i licenziamenti nei rapporti a termine “convertiti” dopo il 07/03/2015?

- a cura di *Filippo Capurro* - Marzo 2019 -

La pronuncia qui segnalata (Tribunale di Parma 18 febbraio 2018 est. Orlandi) riguarda la disciplina sui licenziamenti, applicabile ai contratti di lavoro a termine **convertiti** in rapporti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del c.d. *Jobs Act* licenziamenti (che ha introdotto il c.d. **contratto a tutele crescenti** - **d.lgs. 23/2015**).



Una breve premessa.

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.”*

Nel caso di specie il giudice ha anzitutto dichiarato la **nullità del termine**. Di conseguenza il contratto è stato convertito a tempo indeterminato *ex tunc*, ossia dalla data originaria di

assunzione a termine (il 2014).

E' stato poi ritenuto applicabile l'art. 18 L. 300/1970 al recesso dal rapporto. Il giudice, a questo proposito, ha evidenziato che l'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 23/15, **riguarda solo la conversione negoziale del rapporto a tempo determinato** in rapporto a tempo indeterminato, ossia per accordo tra le parti, e **non anche la conversione operata in sede giudiziale**, la quale ultima determina la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con efficacia *ex tunc*.

Il termine "conversione" è quindi inteso come *"trasformazione/prosecuzione di tipo negoziale del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, ossia per accordo tra le parti del contratto medesimo"*.

Segnalo, sulla medesima questione, una particolarissima ordinanza di segno opposto (Tribunale di Roma 6 agosto 2018 ord. est. Rossi). La vicenda riguardava un licenziamento disciplinare intimato nei confronti di un lavoratore assunto a tempo determinato, il cui rapporto era stato **trasformato a tempo indeterminato, su base volontaria**, successivamente all'entrata in vigore del Dlgs 23/2015.

Il datore di lavoro aveva richiesto l'applicazione del regime sanzionatorio delle tutele crescenti, richiamando l'articolo 1, comma 2, del Dlgs 23/2015, ma il giudice non ha applicato tale regime sanzionatorio ritenendo rientranti nella norma solo le **trasformazioni su base giudiziale ed escludendo quelle su base volontaria**. Rinvio per un approfondimento sul tale pronuncia al mio intervento *"Jobs Act e contratti a termine "trasformati" dopo il 07/03/2015: un'ordinanza che fa discutere"*.

Infine mi pare interessante segnalare, sebbene non riguardi la specifica questione qui illustrata, che la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato sia avvenuta, nel caso che qui ci occupa, per un vizio che - pur previsto dalla legge - è sovente trascurato, ossia la mancanza della prova da parte del datore di lavoro di avere effettuato la **valutazione dei rischi sulla sicurezza**.

Scarica Tribunale di Parma 18 febbraio 2018 est. Orlandi

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

