



Conversione del contratto a termine ed applicazione del regime delle tutele crescenti

Con sentenza n. 823 del 16 gennaio 2020 la Corte di Cassazione si è pronunciata sull'applicabilità del cd. regime delle tutele crescenti ai contratti a termine stipulati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/15 (7 marzo 2015), la cui conversione sia avvenuta successivamente a tale data.

Come noto, il co. 2 dell'art. 1 del citato d.lgs. n. 23 stabilisce che *“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”*.

Sull'interpretazione di tale clausola normativa era intervenuto inizialmente il Tribunale di Roma, statuendo che la disciplina di cui al Jobs Act trovasse applicazione alle sole ipotesi di contratti a termine stipulati prima del 7 marzo 2015, la cui conversione fosse avvenuta volontariamente dopo tale data (Trib, Roma, n. 75870/18), mentre in caso di conversione giudiziale di tali rapporti trovasse applicazione l'art. 18 Stat. Lav.

Successivamente, sulla questione si era pronunciato anche il Tribunale di Parma, giungendo a conclusioni diametralmente opposte rispetto a quelle del giudice capitolino.

Secondo il citato Tribunale, infatti, la disciplina del Jobs Act è destinata a trovare applicazione solo in caso di contratto a tempo determinato sottoscritto prima del 7 marzo 2015 la cui conversione sia disposta, dopo tale data, a seguito della dichiarazione giudiziale di nullità del termine, mentre si applicano le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ai rapporti trasformati a tempo indeterminato per volontà delle parti dopo la predetta data (sentenza n. 383 del 18.02.2019).

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione è intervenuta a dirimere tale contrasto giurisprudenziale, accogliendo l'interpretazione del Tribunale di Roma.

La Suprema Corte, infatti, fornendo un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma (in linea con la legge delega) ha rilevato come *“i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo (n. 23/15 ndr), con rapporto di lavoro giudizialmente convertito a tempo indeterminato solo successivamente a tale decreto”* non possono essere *“considerati nuovi assunti”*, in quanto *“la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine ha natura dichiarativa e non costitutiva”*.

Di conseguenza, la conversione del rapporto a tempo indeterminato opera *ex tunc*, ossia a decorrere dalla illegittima stipulazione del contratto a termine.

Del resto - hanno osservato i giudici di legittimità - una diversa interpretazione determinerebbe una evidente quanto irragionevole disparità di trattamento tra lavoratori ugualmente assunti a tempo determinato prima del 7 marzo 2015 con conversione avvenuta prima o dopo tale data *“per mero accidente”*, dipendente dai tempi della giustizia.

La Suprema Corte ha poi chiarito quali siano le ulteriori ipotesi di “conversione” del contratto a termine, oltre a quella volontaria, che comportano l'applicazione delle cd. tutele crescenti



COSTANTINO
partners

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

anche ove riferite a rapporti instaurati prima del 7 marzo 2015, ovverosia: la continuazione del rapporto oltre i limiti di legge (qualora la scadenza sia successiva al 7 marzo 2015), la violazione degli intervalli temporali tra un contratto e l'altro (qualora il secondo contratto sia stato stipulato dopo quella data), ovvero il superamento del limite massimo di durata dei contratti a termine con il medesimo lavoratore (superamento successivo alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/15).