Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?

L'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, nel delineare **il campo di applicazione del nuovo regime di tutela** nel caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti a far data dal 7 marzo 2015, 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 contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato".

La disposizione, introdotta nel corpo del decreto legislativo in sede di seconda lettura da parte del Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015, è stata invero accolta e commentata con una certa superficialità **come se il Legislatore intendesse pacificamente riferirsi a generiche ipotesi di trasformazione di contratti temporanei in essere in contratti stabili**. Ciò **anche al fine di beneficiare delle misure di esonero contributivo** di cui all'articolo 1, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità per il 2015).

Non è anzi mancato chi, non comprendendo esattamente le problematiche interpretative sollevate dalla disposizione in esame, ha persino inteso sottolineare una sorta di **grave imprecisione del Legislatore in merito all'impiego del termine "conversione" con riferimento quantomeno al rapporto di apprendistato** "posto che si tratta di un contratto a tempo indeterminato *ab initio*, per la rinuncia del datore di lavoro alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione prevista ai sensi dell'art. 2, lett. m), del decreto legislativo n. 167/2011" (così: Consiglio Nazionale Consulenti del lavoro, circolare 11 marzo 2015, n. 6. In termini meno perentori e più problematici cfr. invece Confindustria, circolare 9 marzo 2015, n. 19831 che tuttavia ritiene pacificamente applicabili le tutele crescenti anche ai contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 7 marzo 2015. In senso contrario vedi quanto argomentato in M. Tiraboschi, *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro,* in F. Carinci, M. Tiraboschi, *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni,* ADAPT University Press, 2015, spec. pp. 110-112).

Secondo questa impostazione, con il comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 **il Legislatore farebbe dunque riferimento a una generica "conversione"** intesa non solo come situazione giuridica determinatasi in "conseguenza di un regime sanzionatorio" applicato dal giudice in presenza di contratti nulli o illegittimi, ma anche come prosecuzione "senza soluzione

di continuità di rapporti a tempo determinato avviati prima del 7 marzo 2015" ovvero di contratti di apprendistato "che proseguono a seguito del mancato esercizio della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione" (così, ancora, Consiglio Nazionale Consulenti del lavoro, circolare 11 marzo 2015, n. 6). Di conseguenza, e come puntualizzato da autorevole dottrina, "di fronte alla volontà delle parti di trasformare il rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato *(quella che il legislatore definisce conversione),* si applicherà legittimamente il regime delle tutele crescenti, perché nel rapporto di lavoro precedentemente in essere l'articolo 18 non trovava applicazione" (così: A. Maresca, *Assunzione e conversione in regime di tutele crescenti,* in *Guida al Lavoro,* n. 12/2015, pp. 12-15, corsivo nostro, e anche M. Miscione, *Tutele crescenti: un'ipotesi di rinnovamento del diritto del lavoro*, in *Diritto e Pratica del Lavoro,* 2015, qui p. 748. Nello stesso senso cfr. G. Falasca, *La data di conversione fissa le tutele,* in *Il Sole 24 Ore* dell'8 aprile 2015).

Non si nega invero, nei commenti sopra richiamati, **qualche problema di compatibilità della disposizione in esame con i principi e i criteri direttivi della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183**, che infatti prevede, all'articolo 1, comma 7, lett. c), il regime del tutele crescenti unicamente "per le nuove assunzioni". Tuttavia **si dà per pacifica e scontata una volontà del Legislatore che, stante la lettera e la ratio della legge, tale non è: quella cioè di aver consapevolmente utilizzato l'espressione "conversione" in senso atecnico quale sinonimo di "trasformazione"** e persino di "prosecuzione" del contratto come avviene rispetto ai rapporti di apprendistato che non vengano risolti da una o da entrambe le parti al termine del periodo di formazione.

Vero è, tuttavia, che proprio il rischio di eccesso di delega dovrebbe indurre l'interprete – e così certamente farà la giurisprudenza – a una lettura della disposizione che sia coerente con i principi e criteri della legge 10 dicembre 2014, n. 183 che, al di là di discutibili richiami a situazioni ipotetiche che si sarebbero verificate in assenza del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (ancora A. Maresca, *Assunzione e conversione in regime di tutele crescenti,* cit.), si riferiscono inequivocabilmente a un **parametro oggettivo per l'applicazione del regime delle tutele crescenti che è quello delle "nuove assunzioni".** E certamente, in termini giuridici, non possono essere considerate nuove assunzioni né le trasformazioni senza soluzione di continuità di contratti temporanei in essere né tanto meno la mera prosecuzione dei contratti di apprendistato, al termine del periodo di formazione, senza che una delle parti abbia formalmente optato per la risoluzione del rapporto.

Non può del resto sfuggire all'interprete avveduto che **il termine "conversione" assume, nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano, un preciso significato tecnico** (cfr., per tutti, M. Bianca, G. Patti, S. Patti, *Lessico di diritto civile,* Giuffrè, 2001, pp. 209-211) vuoi quale modifica legale del contratto che ne evita la nullità (cfr. l'art. 1424 Codice Civile), vuoi quale sanzione specificamente prevista dalla legge per la violazione di norme imperative legate all'utilizzo di determinate tipologie contrattuali c.d. atipiche o temporanee. Così dispone, con espresso riferimento al contratto a tempo determinato, l'articolo 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro) nelle ipotesi di contratto a termine nullo perché stipulato in violazione dei requisiti formali o sostanziali per l'apposizione del termine al contratto di lavoro (in giurisprudenza cfr. Corte Costituzionale, sentenza n. 303 dell'11 novembre 2011; Cassazione, sentenza n. 12985 del 21 maggio 2008; Corte di Appello Roma, sentenza n. 267 del 17 gennaio 2012. Per l'impostazione del problema, e per ulteriori riferimenti giurisprudenziali e anche dottrinali, cfr. Corte Suprema di Cassazione – Ufficio del Massimario e del Ruolo, *Problematiche interpretative dell'art. 32, commi 5-7, della legge n. 183/2010 alla luce della giurisprudenza comunitaria, CEDU, costituzionale e di legittimità,* in *www.cortedicassazione.it*). Così ha stabilito, pur in presenza di qualche dubbio dottrinale, anche la giurisprudenza con riferimento al contratto di apprendistato nelle ipotesi di mancato adempimento dell'obbligo formativo che è parte essenziale del relativo schema negoziale (in giurisprudenza cfr. Cassazione, sentenza n. 6068 del 17 marzo 2014; Cassazione, sentenza n. 9294 del 22 aprile 2011; Tribunale Arezzo, sentenza del 6 marzo 2014; Tribunale Milano del 23 ottobre 2003, in *Diritto & Lavoro,* 2004, p. 88 e ss. con nota di G. Cordedda, *Contratti di lavoro a contenuto formativo e conversione del rapporto nel caso del lavoratore con mestiere.* Per l'impostazione del problema cfr. M. Mondelli, Le conseguenze dell'inadempimento dell'obbligo formativo nel contratto di apprendistato, in *Diritto delle Relazioni Industriali,* 2009, p. 1023 e ss.). Per contro, la circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 in materia di esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 mostra – al pari dello stesso legislatore in altre circostanze ([1]) – maggiore consapevolezza terminologica e concettuale nell'estendere, in funzione dell'obiettivo di "promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato" l'incentivo occupazionale di cui all'articolo 1, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 anche alle ipotesi di "trasformazione" di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato (senza peraltro mai parlare di trasformazione senza soluzione di continuità).

Inquadrato in questi termini, il disposto di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 4

marzo 2015, n. 23, assume un significato tecnico inequivocabile e maggiormente coerente non solo rispetto ai criteri di delega ([2]) ma, prima ancora, con la stessa struttura tipologica del contratto di apprendistato. Un significato che, lungi dal rappresentare uno strafalcione del Legislatore (così: G. Fava, *Jobs Act: gli "strafalcioni" su co.co.pro., apprendistato, mansioni,* in *Il Sussidiario* del 21 febbraio 2015), non lascia dubbi, in chiave di interpretazione letterale e anche sistematica della previsione normativa, sul significato attribuibile al termine "conversione" con riferimento tanto all'apprendistato che al contratto a termine.

L'impiego del termine "conversione", in questa prospettiva interpretativa, non avrebbe dunque nulla di generico e inconsapevole ma, anzi, assumerebbe un significato tecnico ben preciso richiamando testualmente il regime sanzionatorio previsto dalla legge in presenza di (determinati) vizi formali e sostanziali nella attivazione di contratti di lavoro a termine e di apprendistato. **Non è raro, invero, rinvenire pronunce giurisprudenziali in cui il termine "trasformazione" sia impiegato quale sinonimo di conversione** e ciò perché, indubbiamente, il concetto di trasformazione contiene al suo interno anche quello di conversione (cfr. Cassazione, sentenza n. 7672 del 2 aprile 2014; Cassazione n. 3234 del 12 febbraio 2014; Cassazione, sentenza n. 24127 del 12 novembre 2014 e anche, con riferimento al contratto di apprendistato, Cassazione, sentenza n. 2247 del 1° febbraio 2006). **Non esistono, per contro, precedenti giurisprudenziali in cui il termine "conversione" sia utilizzato quale sinonimo di trasformazione** e questo proprio perché il primo termine è più ristretto e tecnicamente preciso del secondo.

Le conseguenze pratiche di questo ragionamento sono evidenti. Nessun dubbio, come del resto puntualmente chiarito dall'INPS con circolare 29 gennaio 2015, n. 17, che l'esonero contributivo sia applicabile anche alle ipotesi di trasformazione di precedenti contratti temporanei. Al di là dei casi previsti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (e, dunque, conversione giudiziale di contratti a termine ex articolo 32, comma 5, legge 4 novembre 2010, n. 183 ovvero di contratti di apprendistato ai quali abbia fatto difetto il necessario contenuto formativo), il regime delle tutele crescenti troverà per contro applicazione unicamente per le nuove assunzioni a far data dalla entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Ciò anche nel caso di trasformazione di lavoratori assunti a termine o con altra tipologia contrattuale prima del 7 marzo 2015, ma questo solo là dove sia presente una soluzione di continuità tra i due contratti. Bene dunque ha fatto Confindustria, con la circolare 9 marzo 2015, n. 19831, a indicare come **altamente consigliabile, in tutte le possibili ipotesi di trasformazione, la formale**

chiusura del precedente rapporto a termine per "avviare subito dopo un nuovo rapporto a tempo indeterminato", là dove una trasformazione senza soluzione di continuità (come prospetta per esempio la circolare 11 marzo 2015, n. 6 del Consiglio Nazionale Consulenti del lavoro) finirebbe per rendere inapplicabile il regime del "tutele crescenti" dando così luogo, ove ne esistano i requisiti dimensionali, alla persistente applicazione del regime di stabilità reale di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

@Michele_ADAPT

[1] Cfr. in particolare, con riferimento alle modalità di assunzione e successivi adempimenti, l'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 recante Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della L. 17 maggio 1999, n. 144 che parla correttamente di "trasformazione" (e non di conversione) del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

[2] Non che, a ben vedere, anche la proposta interpretativa da noi formulata sia esente da dubbi di costituzionalità, con riferimento a una disposizione indubbiamente scritta in modo ambiguo e tecnicamente impreciso, salvo forse non ritenere che, rispetto a una tematica alquanto controversa e complessa (cfr. M. C. Cautadella, *Contratto di lavoro e nullità parziale,* Giuffrè, 2008, spec. Cap. I, § 7), il Legislatore del *Jobs Act* abbia più o meno consapevolmente inteso assegnare alla decisione del giudice di conversione del contratto una efficacia giuridica costitutiva (e non meramente dichiarativa di una situazione giuridica già esistente) con effetto, dunque, a decorrere dalla sentenza e non dalla data di stipulazione del contratto nullo o illegittimo. Vero è, in ogni caso, che l'interpretazione restrittiva da noi prospettata evita possibili futuri profili di contenzioso tra le parti restringendo l'ambito di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 a casi tutto sommato limitati e marginali.

Scarica il pdf