



## Applicabilità del Jobs Act ai contratti di lavoro a tempo determinato convertiti

di Avv. Francesco Marasco, Studio Legale de Berardinis Mozzi La Suprema Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi ( sentenza n. 823/2020 ) in merito alla possibilità di estendere l'ambito di applicazione del d.lgs. n. 23/2015 ("Jobs Act") anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato giudizialmente convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in data successiva al 7 marzo 2015.

Come noto l'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 23/2015 recita 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."

Il riferimento è, chiaramente, alle conversioni c.d. "volontarie" di contratti di lavoro a tempo determinato (ossia: disposte di comune accordo tra le parti), nulla dicendo la norma di legge sulle conversioni c.d. "giudiziali".

E proprio su quest'ultimo punto è intervenuto il Supremo Collegio, il quale ha escluso l'assoggettabilità al "Jobs Act" di quei rapporti di lavoro a tempo indeterminato scaturiti da contratti di lavoro a termine giudizialmente convertiti, "per nullità del termine" stesso, in data successiva al 7 marzo 2015.

Del resto, il fatto che una sentenza di conversione possa essere stata resa in data antecedente o successiva al 7 marzo 2015 costituisce un mero "accidente" indipendente dalla volontà del lavoratore: di modo che condizionare l'applicabilità del "Jobs Act" al tempo della decisione comporterebbe un'ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori rientranti nella medesima condizione.

Il discorso cambia, invece, per quelle ipotesi di "conversione volontaria (id est: trasformazione, ma il termine 'conversione' è impiegato anche in riferimento al contratto nullo: art. 1424 c.c.), per effetto di una manifestazione di volontà delle parti successiva all'entrata in vigore del decreto, con effetto novativo", rispetto alle quali la " conversione " avviene per volontà delle parti e, come detto supra, ricade pertanto nell'ambito di applicazione del " Jobs Act ".

Ricadono, parimenti, nell'ambito di applicazione del " Jobs Act " – ed è forse questa la parte più interessante della sentenza in commento – anche quelle ipotesi sì di conversione giudiziale, ma per motivo diverso dalla nullità del termine.

Il riferimento è, segnatamente, alle ipotesi:

I.di "continuazione del rapporto di lavoro oltre trenta giorni (in caso di contratto a termine di durata inferiore a sei mesi) ovvero oltre cinquanta giorni (in caso di contratto a termine di durata superiore a sei mesi) ... qualora la scadenza sia successiva al 7 marzo 2015 (da essa considerandosi 'il contratto... a tempo indeterminato)';

II.di "riassunzione entro dieci giorni dalla scadenza del primo contratto a termine

(qualora di durata inferiore a sei mesi) ovvero entro venti giorni (in caso di contratto a termine di durata superiore a sei mesi) ... qualora il secondo contratto (che 'si considera a tempo indeterminato') sia stato stipulato dopo il 7 marzo 2015";

III.di superamento del termine "per effetto di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti ... qualora detto superamento sia successivo al 7 marzo 2015".

Nel caso di specie, però, la fattispecie invocata in giudizio era quella della nullità del termine; nullità che, "accertata con sentenza 5 maggio 2016 della Corte d'appello di Roma, si configura come un patto modificativo (avente ad oggetto la clausola relativa al termine finale) di un rapporto di lavoro già instaurato e convertito prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 [n.d.r.: 27 novembre 1999], con la conseguente inapplicabilità del suo regime di tutela".