

Per i contratti a termine dubbio sui rinnovi anticipati

Enzo De Fusco
Riccardo Fuso

Mancano pochi giorni alla scadenza del regime transitorio previsto dalla legge 96/2018 (di conversione del decreto dignità) per i contratti a termine e in somministrazione. La norma prevede che le nuove e più stringenti disposizioni sui rapporti a termine «si applicano... ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018».

Il principale tema su cui le aziende dovranno prendere una decisione in questi giorni è se i contratti aventi scadenza naturale oltre il 31 ottobre 2018 possano essere anticipatamente prorogati o rinnovati entro la medesima data, sfruttando la legislazione più favorevole precedente alla legge 96/2018.

La norma non si distingue per chiarezza e si presta a diverse letture: già questo aspetto, però, pone il primo pericolo per l'impresa, dal momento che anche in sede giudiziaria (il contenzioso con il lavoratore va dato per scontato) potrebbero essere assunte decisioni opposte fra loro.

Da un punto di vista prettamente formale, la norma fa riferimento a rinnovi e proroghe «contrattuali». Quindi almeno letteralmente la condotta di perfezionare in modo anticipato il contratto sembrerebbe essere legittimata dalla legge. Il problema principale di questa condotta, però, è l'accertamento della liceità della causa.

Una tesi che potrà essere sostenuta dal lavoratore, in caso di mancata trasformazione a tempo indeterminato del suo contratto, è che il contratto anticipato di proroga o rinnovo abbia una causa illecita in base all'articolo 1343 del codice civile o, comunque, da ritenersi in frode alla legge secondo l'articolo 1344 del codice civile.

Secondo una accreditata teoria la causa, ovverosia l'interesse effettivamente perseguito con il negozio, soggiace sempre al controllo di liceità imposto dall'articolo 1343 del codice, perché la condotta, apparentemente nell'ambito di uno schema legale lecito, non esclude che l'interesse perseguito in concreto possa risultare illecito (Cassazione 10490/2006).

Qualora si giungesse a quest'ultima conclusione si realizzerebbe la nullità della proroga o del rinnovo del contratto con trasformazione del rapporto in uno a tempo indeterminato.

A dimostrazione dell'attenzione dei giudici sul tema della causa del contratto, la Cassazione a sezioni unite (11374/2016) ha sostenuto che «le norme imperative che fissano limiti massimi di durata al rapporto tra uno stesso datore di lavoro ed uno stesso lavoratore ..., possono essere ancora eluse mediante contratti la cui causa in tal caso dovrà essere reputata illecita (art. 1344 c.c.). In particolare ciò sembra ipotizzabile in casi estremi di utilizzazione fraudolenta delle norme che escludono dal computo

alcuni tipi contrattuali o mediante l'impiego del lavoratore in mansioni diverse».

Anche in sede amministrativa l'indagine della causa assume rilevanza. Con la nota del ministero del Lavoro protocollo 7258/2013, è stato precisato che, ferma l'inapplicabilità del Dlgs 368/2001 al contratto intermittente, in caso di assunzione con tale contratto senza il rispetto degli intervalli temporali fissati dall'articolo 5, comma 3, del Dlgs 368/2001 poteva ipotizzarsi sussistere gli estremi per la violazione di una norma imperativa (articolo 1344 del codice civile) trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge.

Fatta questa ricostruzione, poniamo l'esempio di un'azienda che entro il 31 ottobre 2018 proroghi decine di contratti a tempo determinato o in somministrazione con scadenza naturale al 30 giugno 2019, sfruttando le più favorevoli previsioni del Dlgs 81/2015 ante modifica. È probabile che ciò non sarebbe avvenuto ove non fossero intervenute le modifiche introdotte dal Dl 87/2018.

In questa ipotesi, è ragionevole immaginare che, in caso di contenzioso, sarà centrale l'indagine della reale causa alla base delle proroghe o dei rinnovi così anticipate. E non si può escludere che qualche giudice possa ritenere illecita questa condotta aziendale.

REGIME TRANSITORIO

**Fino al 31 ottobre vigono
le regole meno restrittive
ante decreto dignità**



Peso: 14%