

**Lavoro.** Per il Tribunale di Roma il lavoratore non ha diritto a ottenere l'assunzione a tempo indeterminato

# Contratto a termine nullo senza conversione

## IL PRINCIPIO

Per i giudici l'accordo cade completamente. Viene meno anche l'obbligo di riconoscere un'indennità economica

**Giampiero Falasca**

■ Se il contratto a termine è nullo, il lavoratore non ha diritto di ottenere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, perché la nullità della clausola con cui è stato apposto il termine travolge l'intero contratto. È la conclusione cui giunge una recente sentenza del tribunale di Roma (la n. 14681 del 27 settembre scorso), con la quale il giudice del lavoro ha ripreso una tesi dottrinale elaborata subito dopo l'approvazione del decreto legislativo 368/01. Questo decreto, che riformava integralmente la materia del contratto a termine, ha abrogato la norma che sanzionava gli eventuali vizi del contratto a termine con la conversione a tempo indeterminato del contratto.

Una parte della dottrina ha letto in questa abrogazione la volontà di ricondurre la disciplina dei vizi del contratto a termine alle regole ordinarie contenute nel codice civile. Questa lettura è ripresa dalla sentenza 14681: il giudice, chiamato a giudicare sulla validità di un contratto a termine, ha rigettato la domanda del lavoratore, sostenendo che in caso di nullità del termine si applica l'articolo 1419 del Codice civile. Alla luce di tale norma, quando una clausola del contratto è affetta da nullità, l'intero negozio giuridico viene travolto dal vizio, a meno che non risulti che le parti lo avrebbero concluso anche senza quella clausola colpita da nullità. Nel caso considerato dal tribunale, il datore di lavoro ha dimostrato che nel contratto di assunzione era scritto chiaramente che il contratto non sarebbe stato concluso, nel caso in cui fosse stato privo del termine; addirittura, in questi contratti veniva specificato che le clausole contrattuali con le quali veniva apposto il termine dovevano essere ritenute essenziali tra le parti.

Questo comportamento, secondo il giudice, ha evidenzia-

to la chiara e univoca volontà di entrambe le parti di non concludere un contratto privo del termine. Tale volontà, secondo il giudice, trova ulteriore conferma nel fatto che il datore di lavoro coinvolto nella causa ricorre notoriamente a molti contratti a termine: tale uso massiccio dei contratti a tempo determinato confermerebbe che il contratto non sarebbe stato concluso, se fosse stato privo del termine. La conseguenza di questo ragionamento è dirompente, in quanto al lavoratore che invoca la nullità del termine non spetta nulla, e il contratto di lavoro è annullato.

Questa posizione oggi è molto minoritaria. La tesi cui aderisce la maggioranza dei tribunali è quella secondo cui la nullità del termine apposto al contratto di lavoro non travolge l'intero contratto, ma deve applicarsi il meccanismo (previsto sempre dall'articolo 1419 del Codice civile) di salvaguardia degli effetti del contratto parzialmente valido. Secondo tale meccanismo, la nullità di una clausola non comporta quella del contratto, se le clausole nulle possono essere sostituite di diritto da norme imperative. Sulla base di questa disposizione, la giurisprudenza applica il meccanismo della conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine viziati. La legge disciplina le conseguenze economiche dell'eventuale conversione del contratto a termine: il «Collegato lavoro» (legge 183/2010) stabilisce che in caso di conversione al lavoratore spetta un'indennità di importo variabile tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La sentenza di Roma non riconosce al lavoratore neanche questa indennità: avendo escluso la conversione del contratto, viene meno il presupposto per l'erogazione del trattamento economico. Infine, l'articolo 8 della legge 148/2011 consente agli accordi di prossimità di regolare le conseguenze della conversione dei contratti a termine: i contratti collettivi aziendali, sulla base di tale previsione, potrebbero giungere a conclusioni analoghe a quelle del tribunale di Roma.

## MASSIMA



Con riguardo ai successivi contratti a termine (in atti) intervenuti nei periodi (sopra specificamente riportati), va in ogni caso esclusa la pretesa conversione nel contratto a tempo indeterminato, in base alle considerazioni che seguono. Il predetto decreto legislativo 368/2001 nulla dispone per il caso di illegittima apposizione del termine (mentre l'abrogato articolo 1, legge n. 230/62, prevedeva che il contratto di lavoro doveva reputarsi a tempo indeterminato, salvo le eccezioni ivi elencate) e dunque trovano applicazione le disposizioni del codice civile in tema di nullità. Nello specifico la questione di nullità riguarda soltanto la clausola relativa al termine del rapporto. Ai sensi dell'articolo 1429 del Codice civile la clausola nulla comporta nullità dell'intero contratto «... se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla

nullità». La società Beta ha tempestivamente allegato (con la memoria di costituzione) la volontà di non concludere i contratti senza la apposizione del termine e dal tenore stesso del complessivo regolamento contrattuale intervenuto tra le parti emerge univocamente la sussistenza di tale volontà. Infatti si legge negli allegati contratti: «Le clausole contrattuali sulla durata del contratto a termine ... sono concordemente ritenute essenziali ai sensi dell'articolo 1456 del codice civile». Il contenuto di tale clausola, ogni volta altresì specificamente sottoscritta dal ricorrente, evidenzia univocamente la comune volontà delle parti di far luogo al rapporto di lavoro soltanto per un limitato periodo di tempo, fino alle scadenze di volta in volta concordate. (...) La complessiva situazione determina la nullità del contratto nella sua interezza, salvo il diritto della ricorrente al corrispettivo percepito per le prestazioni eseguite in esecuzione del contratto nullo. Tribunale di Roma, sentenza 14681/2011