

Contratti a termine, torna il risarcimento illimitato

Decreto salva infrazioni

Con un blitz salta il limite delle 12 mensilità in caso di rapporto illegittimo

A sorpresa nel decreto legge approvato mercoledì dal governo per evitare le infrazioni della Commissione europea, entra un ennesimo intervento sui contratti a termine, che ripristina, nei fatti, i risarcimenti potenzialmente illimitati a danno delle imprese nel caso di contratti a termine dichiarati illegittimi e trasformati dal giudice a tempo indeterminato. Il lavoratore può ottenere oltre 12 mensilità se dimostra il maggior danno.

Claudio Tucci — a pag. 4

Contratti a termine, tornano i risarcimenti illimitati

Decreto legge salva infrazioni Ue. In caso di rapporti a termine illegittimi e trasformati dal giudice a tempo indeterminato il lavoratore può ottenere oltre 12 mensilità se dimostra il maggior danno

Claudio Tucci

A sorpresa nel decreto legge anti infrazioni Ue, approvato mercoledì dal governo, entra un ennesimo intervento sui contratti a termine, che ripristina, nei fatti, i risarcimenti potenzialmente illimitati a danno delle imprese nel caso di contratti a termine dichiarati illegittimi e trasformati dal giudice a tempo indeterminato.

Con un tratto di penna infatti si riscrive l'articolo 28, commi 2 e 3, di uno dei principali decreti attuativi del Jobs act, il n. 81 del 2015, consentendo così al lavoratore di poter ottenere un risarcimento economico superiore alle 12 mensilità di retribuzione (oggi previste come limite massimo e onnicomprensivo) qualora dimostri di aver subito un "maggior danno".

La modifica è molto pesante, e si applica a fattispecie non proprio secondarie, ora che sono state reintrodotte le causali, vale a dire alle illegittimità di proroghe e rinnovi oltre

i 12 mesi. Ma procediamo con ordine, e grazie al professor Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma, e tra i principali big nella consulenza alle aziende, ricostruiamo la vicenda e i potenziali effetti (indiretti) dell'intervento.

Proprio per evitare comportamenti opportunistici e tempistiche oltremodo dilatate dei contenziosi (per ottenere risarcimenti più alti) il Legislatore del 2015 aveva previsto, con ragionevolezza, due cose. La prima, ha stabilito che in caso di trasformazione del rapporto a termine in contratto stabile il giudice potesse anche riconoscere al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

La seconda, ha previsto, in presenza di Ccnl intervenuti sul tema, una riduzione del risarcimento della metà.

Per l'Europa, tuttavia, questa normativa, prevedendo un tetto

normativo ai ristori economici, non avrebbe carattere "dissuasivo" di eventuali comportamenti illegittimi, e quindi non tutelerebbe adeguatamente il lavoratore.

Per rispondere, quindi, a questa infrazione Ue si interviene sull'articolo 28, commi 2 e 3, della legge 81 andando però oltre il richiesto di Bruxelles. La nuova normativa infatti elimina il principio di mitigazione della sanzione previsto dal comma 3 dell'articolo 28, semplicemente cassandolo. Eppoi apre, modificando il comma 2, a risarcimenti danni potenzialmente illimitati, non considerando più il limite massimo dei 12 mesi, potendo il lavoratore invocare il maggior danno con ripristino, in questo caso, del normale onere probatorio.

Con un siffatto, e sbrigativo, intervento si torna così indietro con le lancette alla situazione caotica vigente prima del 2015, quando si ritardavano le controversie e si allungavano (anche artificiosamente) i processi sui contratti a termine di-

conarau megiumi solo per ottenere indennizzi più elevati. «Con il Jobs act non si poteva riconoscere più di 12 mensilità, ora invece si può ottenere il maggior danno e andare oltre le 12 mensilità - evidenzia il professor Maresca -. In modo indiretto questa previsione sicuramente non aiuterà ad abbreviare la durata dei processi, come invece ci chiede il Pnrr e la stessa Europa».

Nell'operazione di drafting di questa disposizione, che gli esperti

auspicano (il decreto legge salva infrazioni Ue non è ancora approdato in Gazzetta ufficiale), e sempre con il medesimo obiettivo di rispondere correttamente ai rilievi Ue, ha proseguito il professor Maresca, «sarebbe opportuno accorciare i termini di decadenza per avviare il contenzioso. Oggi sono previsti 60 giorni per la diffida, e 180 giorni per il deposito del ricorso. Questo secondo termine si potrebbe riportare a 120 giorni, come aveva inizial-

mente previsto il Legislatore; e sarebbe anche opportuno riconoscere una corsia preferenziale nella trattazione di questi contenziosi (per evitare tempistiche eccessivamente lunghe). Inoltre, nell'onere probatorio del maggior danno sarebbe auspicabile considerare l'attivazione del soggetto che ricerca concretamente un nuovo impiego, in linea con i principi civilistici di quantificazione del danno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La modifica normativa al Jobs act è pesante, e si applica alle illegittimità di proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi



Il professor Maresca: accorciare i termini per avviare le cause e nell'onere probatorio considerare l'attivazione del soggetto

60

GIORNI PER LA DIFFIDA

Per avviare il contenzioso attualmente sono previsti 60 giorni per la diffida, e 180 giorni per il deposito del ricorso



ANSA

Contratti a termine.

Un intervento è entrato nel decreto anti infrazioni Ue