

CONTRATTO a Tempo determinato - ATTANZIONE AI SOLITI FURBACCHIONI

Da anni personalmente ho sempre condotto una vera e propria battaglia ai contratti a tempo determinato (avendo studiato e approfondito la normativa da quando sono stati creati) ho sempre sostenuto che un vero contratto a termine, dall'entrata in vigore del D.Lgs. 368/01, a Milano non si è ancora visto, tanto è vero che tutte le vertenze aperte per illegittimità/nullità del contratto a tempo determinato ha sempre fruttato risultati positivi per i nostri associati – addirittura una società di fornitura di lavoro ex interinale, ha sborsato ben 10.000€ netti per convincere un lavoratore a non rientrare nel vecchio posto di lavoro. Comunque di tutte le vertenze nate per errori nella stipula dei contratti a tempo determinato i lavoratori hanno ottenuto sempre un indennizzo maggiore di quello previsto dal Codice Civile, visto che la contropartita era la possibilità di rientrare in azienda. Venendo a mancare questa ipotesi è chiaro che anche l'ago della bilancia dell'indennizzo di legge tenderà vorticosamente verso il basso – avendo ristretto la forbice, diventa la naturale conseguenza - forse voluta ???

Purtroppo la “Rivoluzione in vista per i contratti a termine, ovvero l'impossibilità di conversione a **tempo indeterminato** di contratti a termine illegittimi” creerà grossi disagi per i lavoratori. Assisteremo ad un abuso sfrenato della normativa, visto che l'unico baluardo, **SEMPRE PER CHI SI RIVOLGA AD UN SINDACATO O UN PROFESSIONISTA “COMPETENTI”**, resterà un misero indennizzo economico che va dalle 2,5 alle 6 mensilità, ma con i colossi del mercato che si stanno organizzando cosa volete che siano !?!

“In pratica, per i contratti stipulati in violazione delle regole su possibilità (l'esistenza di un motivo) e modalità (assenza della forma scritta) di apposizione del termine e delle norme relative alla proroga della durata originariamente stabilita, il giudice non potrà decretare la conversione del rapporto a tempo indeterminato. In queste ipotesi il contratto andrà ritenuto **nullo** e il datore di lavoro sarà tenuto a risarcire il lavoratore con un'**indennità** tra le 2,5 e le 6 mensilità dell'ultima retribuzione”. Mentre prima sarebbe stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato o il pagamento di tutte le mensilità intercorrenti dall'atto della cessazione alla data del giudizio!

La novità è contenuta in un emendamento al decreto legge n. 112/2008, approvato dalle commissioni finanza e bilancio della **Camera**, relativo alle modifiche della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Il nuovo regime si applicherà anche per i **giudizi in corso** alla data di entrata in vigore della legge di conversione.

L'intervento, poi, precisa il regime sanzionatorio nell'aspetto della sanzione di conversione del rapporto a tempo indeterminato. Una sanzione prevista dal decreto legislativo n. 368/2001 è comminata nelle ipotesi di **prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito** (conversione a partire dal 20° o dal 30° giorno a seconda che il rapporto sia di durata inferiore o almeno di sei mesi), di **riassunzione** (conversione a partire dal 10° o 20° giorno a seconda che il rapporto sia di durata fino o superiore a sei mesi) e di successione di più rapporti a termine **oltre il limite dei 36 mesi** (fattispecie non ancora a regime e introdotta dal protocollo welfare e modificata dal decreto legge n. 112/2008, con la possibilità per i contratti nazionali di prevedere deroghe).