

Il contratto a tutele crescenti

Focus n. 30 del 16 aprile 2015

a cura di Studio Associato Bortolazzi & Borghesani partner BHR Group



Il Focus In Breve

La data di conversione dei rapporti di lavoro determina le tutele



La normativa sulle “tutele crescenti” si applica anche nei confronti di quei dipendenti che prima del 7 marzo 2015 già lavoravano in azienda, ma sono diventati titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato solo da quella data in poi. L’ipotesi più comune in cui si applica questo principio è la trasformazione a tempo indeterminato di un **rapporto a termine**: le tutele crescenti si applicano sia nel caso in cui il contratto a tempo indeterminato sia attivato solo dopo che è scaduto quello a termine precedente, sia nel caso di trasformazione senza soluzione di continuità. Il principio opera diversamente se la trasformazione del

rapporto non avviene per volontà delle parti, ma sulla base di un provvedimento giudiziale. In questo secondo caso bisogna verificare con precisione il momento dal quale la sentenza fa decorrere la conversione: solo se la data è uguale o successiva al 7 marzo 2015 si può applicare la nuova disciplina.

Nel caso dell’**apprendistato**, il decreto sulle tutele crescenti mostra qualche

incertezza definitoria (una delle poche del testo, invero) che potrebbe creare problemi in fase applicativa.

L’articolo 1, comma 2, del Dlgs 23/2015 stabilisce infatti che rientrano nel campo di applicazione delle tutele crescenti anche i casi di “conversione” a tempo indeterminato dei rapporti di apprendistato.

Questa frase non è molto precisa: il rapporto di apprendistato non si può convertire a tempo indeterminato, perché nasce dal primo giorno come tale (lo afferma chiaramente l’articolo 1 del testo unico dell’apprendistato, il Dlgs 167/2011).

Probabilmente il legislatore fa riferimento all’ipotesi in cui il datore, al termine del periodo



di formazione, rinunci a esercitare il ai licenziamenti intimati nei confronti dell'apprendistato, il quale sancisce diritto di recesso, decidendo di dell'apprendista, prima della fine del espressamente l'applicazione della proseguire il rapporto. periodo formativo (qualora si tratti di un disciplina generale sui licenziamenti

In questa ottica, dovrebbero rientrare nel "nuovo assunto"). illegittimi.

campo di applicazione della riforma quei Secondo un'interpretazione, contratti di apprendistato il cui periodo l'apprendistato sarebbe un rapporto di formativo scade dal 7 marzo 2015, lavoro speciale e, in quanto tale, non rispetto ai quali il datore di lavoro ha sarebbe soggetto alla riforma dei rinunciato o rinuncerà a esercitare la licenziamenti, che si applicherebbe solo facoltà di disdetta. al lavoro subordinato "ordinario".

La disposizione crea anche un altro Secondo una diversa lettura, la specialità interrogativo. La legge delega che ha dato dell'apprendistato attiene, vita alla riforma prevede l'applicazione essenzialmente, alla causa formativa del delle tutele crescenti solo verso i "nuovi rapporto. Per tutti gli altri aspetti è assunti" a tempo indeterminato: come si pienamente soggetto alle regole possono includere in questa categoria gli ordinarie, ivi comprese quelle che apprendisti che prima del 7 marzo erano disciplinano i licenziamenti, e quindi le in azienda, con un contratto a tempo tutele crescenti si applicano anche agli indeterminato? apprendisti (ovviamente, solo per i nuovi assunti).

Sempre con riferimento al contratto di Questa seconda interpretazione sembra apprendistato, è stato sollevato il dubbio trovare conferma nel testo unico circa l'applicabilità delle tutele crescenti