



### **Il contratto a tempo determinato dopo la Riforma Lavoro**

a cura di Cristian Valsiglio – Consulente del Lavoro in Varese

Tra le novità più importanti previste dalla [legge 28 giugno 2012, n.92](#), in tema di flessibilità dei rapporti di lavoro, un ruolo fondamentale, sicuramente, è svolto dalle numerose modifiche in tema di contratto a termine disciplinato dal D.Lgs. n.368/01.

Lo slogan delle modifiche apportate dalla Riforma Lavoro potrebbe essere il seguente: “maggior flessibilità regolamentata a maggior costo”.

Le novità brevemente riguardano:

- il contratto a termine senza ragione giustificatrice;
- i nuovi termini per la continuazione;
- i nuovi termini per la riassunzione;
- i nuovi parametri di gestione dei 36 mesi;
- i nuovi termini di impugnazione e decadenza;
- la disciplina sanzionatoria in caso di contratto con un termine illegittimo;
- i costi aggiuntivi per la stipula del contratto a termine;
- l'impatto sulla quota di riserva per il collocamento obbligatorio.

La maggior parte delle disposizioni entrano in vigore il 18 luglio p.v., tuttavia non mancano modifiche che devono essere gestite tramite un periodo transitorio.

#### **Il contratto a termine senza ragione giustificatrice**

Il comma 9 dell'art.1 della L. n.92/12 prevede l'introduzione nell'apparato normativo previsto dal D.Lgs. n.368/01 del nuovo co.1-bis, il quale recita:

**“Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276”.**

In sostanza la norma prevede la possibilità per il datore di lavoro di stipulare il primo contratto a termine con il lavoratore senza necessità di indicare le ragioni giustificatrici previste dal co.1, che consentono l'apposizione del termine al contratto.

La predetta disposizione sembra giustificare altre due sostanziali indicazioni previste dalla L. n.92/12:

- ▶ il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è da considerarsi quale “contratto dominante” (co.1, lett.a);
- ▶ il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (nuovo co.01 dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01).

È proprio la possibilità di stipulare un contratto a termine senza causale che consente di interpretare la modifica del co.01, apparentemente letterale (la vecchia versione recitava che il contratto a tempo indeterminato è la forma normale), dai connotati volti a una maggiore flessibilità in quanto, letto in senso negativo, il concetto di irregolarità è più

rigido rispetto al concetto di non comune (spesso, nella vita reale, caratterizzato da connotati anche positivi)<sup>1</sup>.

La norma è pienamente in sintonia con le disposizioni di carattere europeo; difatti è necessario ricordare che la direttiva n.1999/70/CE non era preoccupata tanto a limitare l'utilizzo del primo contratto a termine quanto a "prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti (...) a tempo determinato".

È bene evidenziare, tuttavia, che il prevedere la possibilità di stipulare un contratto a termine senza le ragioni giustificatrici del termine non vuol dire che non si debbano rispettare tutte le altre condizioni necessarie per l'utilizzo della predetta tipologia di rapporto di lavoro e previste dall'art.3 (Divieti) del D.Lgs. n.368/01, ossia:

- ➔ divieto di assumere in sostituzione di un lavoratore in sciopero;
- ➔ divieto di assumere, salva deroga prevista da contrattazione collettiva, in unità produttiva in cui vi siano stati esuberanti di personale (L. n.223/91) per le stesse mansioni;
- ➔ divieto di assumere in unità produttiva in cui vi siano sospensioni dei rapporti di lavoro o riduzione orario con diritto all'integrazione salariale per le stesse mansioni;
- ➔ rispetto delle norme in materia di sicurezza in ambiente di lavoro.

La norma sarà efficace dal 18 luglio 2012, pertanto è necessario inevitabilmente provare a dare alcune prime risposte in merito ai principali dubbi applicativi che possono essere riepilogati nei seguenti punti:

#### ➔ **CONCETTO DI PRIMO RAPPORTO DI LAVORO**

La possibilità di instaurare il contratto a tempo determinato senza causale riguarda il primo rapporto di lavoro a termine tra datore di lavoro e lavoratore. Tale definizione porta ai seguenti corollari:

- a. non è possibile stipulare il secondo contratto a termine senza la causale, anche se tale nuovo rapporto è instaurato a diversi anni di distanza (non vi è nessun limite di tempo) dal rapporto precedente;
- b. se il rapporto di lavoro è instaurato da differenti datori di lavoro all'interno del medesimo gruppo d'impresa, si deve ritenere che i differenti primi contratti a termine potranno essere stipulati senza la *c.d. clausolona*, salvo intenti chiaramente in frode alla legge;
- c. un lavoratore in precedenza assunto a tempo indeterminato, con contratto d'inserimento o con contratto in apprendistato, una volta cessato; potrà essere riassunto per la prima volta con contratto a termine ex D.Lgs. n.368/01 senza l'apposizione della ragione giustificatrice del termine;
- d. a un lavoratore assunto a tempo determinato, successivamente trasformato a tempo indeterminato, e poi, a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, assunto nuovamente a tempo determinato, si deve ritenere non applicabile la disposizione ex co.1-*bis* dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01, in quanto anche se è vero che la trasformazione del contratto porta a ritenere il contratto a tempo indeterminato *ab origine*, ciò non rileva ai fini della genesi del primo rapporto di lavoro che comunque era a tempo determinato;
- e. la scelta del datore di lavoro di fare il primo rapporto a termine con la ragione giustificatrice in quanto sicura (es. per sostituzione) per poter accedere al contratto a termine ex co.1-*bis* nel successivo rapporto di lavoro è inopportuna, in quanto saremmo di fronte al secondo contratto a termine e quindi a un rapporto di lavoro non agevolabile dall'assenza di causa giustificatrice;

<sup>1</sup> Il co.01 dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01, in vigore fino al 17 luglio, prevede che "Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

- f. il riferimento al primo rapporto di lavoro rende inapplicabile l'instaurazione di un contratto a termine acausale qualora il lavoratore fosse già stato assunto, precedentemente all'entrata in vigore della L. n.92/12, con un contratto a tempo determinato;
- g. la modifica della mansione tra i differenti contratti a termine non consente l'applicazione dell'art.1, co.1-*bis*, in quanto la stessa norma prevede la locuzione "per qualsiasi mansione";
- h. la norma è applicabile anche per l'assunzione del lavoro a termine da parte dell'agenzia di somministrazione, tuttavia si deve evidenziare che la norma fa confusione tra il contratto di natura commerciale (tra utilizzatore e agenzia di somministrazione) e il contratto di lavoro (tra lavoratore e agenzia di somministrazione).

#### → IL PERIODO DI 12 MESI

Per usufruire della possibilità di instaurare un contratto a termine senza la *c.d. clausolona* ex art.1, co.1-*bis* del D.Lgs. n.368/01, è necessario che il contratto non sia superiore a 12 mesi.

Il primo contratto non potrà essere prorogabile, e questo per chiara indicazione normativa (art.1, co.9, lett.d), L. n.92/12). Sul concetto di durata massima, tuttavia, si deve precisare che:

- il concetto di durata deve considerare anche eventuali continuazioni del rapporto, difatti la norma non parla della durata massima del contratto, che ben può continuare nei limiti di quanto previsto dall'art.5 del D.Lgs. n.368/01, ma di rapporto di lavoro;
- il primo contratto potrà essere ben al di sotto dei 12 mesi, solo in questo caso sarà consentita la continuazione, fermo restando il non superamento dei 12 mesi totali;
- il periodo del primo rapporto di lavoro, per chiara disposizione normativa, rientrerà nel conteggio del periodo massimo dei 36 mesi.

#### → OPPORTUNITÀ E RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'ultimo capoverso del co.1-*bis* dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01, così come novellato dalla L. n.92/12, prevede che:

*"I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva".*

La possibilità prevista per la contrattazione collettiva (interconfederale, nazionale o territoriale/aziendale se delegata) di prevedere contratti a termine senza causale, sembra alternativa a quella prevista dalla legge (co.1-*bis* dell'art.1); difatti il riferimento "in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo" sembrerebbe escludere la possibilità di gestire per lo stesso rapporto l'agevolazione della legge e della contrattazione collettiva.

L'unico limite posto dalla norma a tale disposizione è di tipo quantitativo ("nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva"),

ben potendo l'accordo delineare la durata superiore a 12 mesi e la possibilità di ripetere l'agevolazione per più di un rapporto di lavoro.

Tale possibilità potrà essere esercitata nell'ambito di un processo organizzativo previsto dal novello co.3 dell'art.5 del D.Lgs. n.368/01 (così come modificato dall'art.1, co.9, lett.h) della L. n.92/12) ossia: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

A dir il vero la disposizione non sembra molto comprensibile in quanto sembrerebbe, con una sorta di *déjà vu*, far ritornare il concetto di elencazione delle cause che consentivano l'apposizione del termine ex L. n.230/62; a questo punto c'è da chiedersi se converrà utilizzare l'opzione contrattualizzata rispetto a quella normativa, se di fatto quella contrattualizzata rientra di per sé nelle cause "sicure" previste dalla norma per l'apposizione del termine ex art.1, co.1 del D.Lgs. n.368/11 (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

#### → **NUOVI TERMINI PER LA CONTINUAZIONE**

L'art.1, co.9, lett.e) della L. n.92/12, modificando l'art.5, co.2 del D.Lgs. n.368/01, introduce i seguenti elementi di novità nella disciplina della continuazione del contratto a termine, salva l'applicazione (art.5, co.1 del D.Lgs. n.368/01) delle maggiorazioni retributive previste normativamente:

- a. modifica dei termini da 20 giorni a 30 giorni per i contratti a termine inferiore a 6 mesi e da 30 giorni a 50 giorni negli altri casi (durata del contratto a termine da 6 mesi in poi);
- b. prevede l'obbligo di comunicazione della continuazione al CPI entro la scadenza del termine inizialmente fissato tramite l'indicazione della prosecuzione.

Il nuovo adempimento, per il quale un decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro entro 1 mese dall'entrata in vigore della L. n.92/12 dovrà delinearne i contenuti, sembra appesantire gli adempimenti di carattere amministrativo anche in virtù del fatto che, in alcuni casi, il datore di lavoro non è in grado di conoscere i tempi della prosecuzione.

Inoltre, se si considera che spesso la continuazione del contratto a termine consentiva di coprire eventuali dimenticanze del termine di scadenza; ora, una dimenticanza del genere, nel limite dei giorni sopra esposti, costerà al datore di lavoro per lo meno una sanzione amministrativa per il mancato inoltro della comunicazione.

#### → **NUOVI TERMINI PER LA RIASSUNZIONE**

Le lett.g) e h) del co.9, dell'art.1 della L. n.92/12 modificano in modo significativo l'art.5, co.3 del D.Lgs. n.368/01 in tema di riassunzione dei lavoratori con contratto a termine prevedendo:

- a. un allungamento dei termini necessari per la riassunzione senza incappare nella trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato: da 10 giorni a 60 giorni per i contratti fino a 6 mesi e da 20 giorni a 90 giorni per gli altri contratti;
- b. la possibilità di deroga di tali periodi ad opera della contrattazione collettiva.

Sotto il primo aspetto è chiaro l'intendimento del legislatore: evitare che le continue riassunzioni di contratti a termine, pur nel limite di 36 mesi, siano collegabili fra loro da un'esigenza del datore di lavoro non di tipo organizzativo, ma solo di tipo elusivo (non assumere a contratto a tempo indeterminato).

In merito al secondo aspetto è previsto che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati

*“possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste”.*

#### → **NUOVI PARAMETRI DI GESTIONE DEI 36 MESI**

La norma qui in commento, innovativamente, prevede che nel conteggio dei 36 mesi di durata massima di successivi contratti a termine deve necessariamente computarsi:

- ▶ il periodo di contratto a termine senza la causale ex art.1, co.1-bis;
- ▶ il periodo di contratto in somministrazione a termine.

#### → **NUOVI TERMINI DI IMPUGNAZIONE E DECADENZA**

Al co.11, lett.a) della L. n.92/12 è previsto che

*“Ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, e' fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni”.*

In sostanza, rispetto alla versione valida in precedenza, il termine di impugnazione extra giudiziale è di 120 giorni (prima era 60 giorni) dalla cessazione del rapporto mentre il termine di decadenza entro il quale il lavoratore deve depositare gli atti in tribunale è fissato in ulteriori 180 giorni (prima erano 270 giorni) per un totale di 300 giorni.

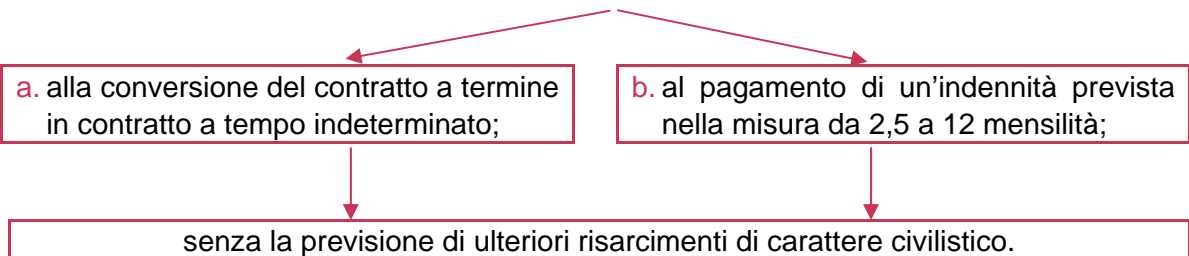
Per espressa previsione normativa (art.1, co.12 L. n.92/12) i predetti nuovi termini di impugnazione e decadenza si *“applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013”.*

#### → **DISCIPLINA SANZIONATORIA IN CASO DI CONTRATTO CON UN TERMINE ILLEGITTIMO**

Il legislatore, con il co.13, dell'art.1 della L. n.92/12, interviene con un'interpretazione autentica dell'art.32, co.5 della L. n.183/10, chiudendo definitivamente il dibattito dottrinale e giurisprudenziale affermando che:

*“l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro”.*

In sostanza, in presenza di un termine illegittimo il giudice condanna il datore di lavoro:



### ➔ **CONTRATTO A TERMINE, COSTO DEL LAVORO E RIFORMA DEL LAVORO**

L'art.2 della L. n.92/12 istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2013, la nuova assicurazione ASPI, che sostituisce l'indennità di disoccupazione e sostituirà l'indennità di mobilità dal 2017.

In merito al finanziamento della predetta assicurazione, il co.25 dell'art.2 della L. n.92/12 prevede un contributo pari all'1,31% (il quale sostituirà gli attuali contributi di disoccupazione ordinariamente a carico del datore di lavoro).

Il co.28 del predetto articolo prevede, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, un finanziamento maggiorato dell'1,4% per un totale di aliquota ASPI del 2,71% (1,31% + 1,40%).

Sono assoggettati a questa maggiorazione, pertanto, tutti i contratti a tempo determinato, ad esclusione, ai sensi di quanto previsto dal successivo co.29 dei:

- rapporti a tempo determinato in sostituzione dei lavoratori assenti;
- rapporti a termine per lo svolgimento di attività stagionali ex DPR n.1525/63;
- per il periodo 2013-2015, rapporti a termine per lo svolgimento di attività stagionali previsti da avvisi comuni e da contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011;
- rapporti con le P.A..

Il co.30 dell'art.2 della L. n.92/12 prevede un parziale ristorno del costo della predetta maggiorazione per i contratti a termine trasformati in contratti a tempo indeterminato.

Difatti la predetta norma recita:

*“Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine”.*

→ **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E CONTRATTI A TERMINE**

Il co.27, dell'art.4 della L. n.92/12 riformula le regole di definizione della quota di riserva ex L. n.68/99, affermando che

*“Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore”.*

È bene evidenziare che, rispetto alla versione in vigore fino al 17 luglio 2012, **non saranno più esclusi dalla quota di riserva i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi**, salvo ulteriori e auspicabili chiarimenti o modifiche volte ad escludere, quantomeno, i lavoratori assunti in sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto oppure, con una “rivoluzione copernicana”, determinare l'organico sulla base di un'occupazione media annuale e non più con la fotografia dell'azienda al 31 dicembre di ogni anno.

**EUROCONFERENCE**  
**web•live**

Il futuro della  
formazione, in diretta

# I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO





Ore 15:30  
16 Luglio 2012  
Relatore: F. Natalini

Durata: 2 ore  
Crediti: 2 CFP (per CDL)  
Risposta ai quesiti a partire dalle 17:10

**PREZZO €75,00 + IVA 21%**

**ACQUISTA ORA**

 DRC FORM srl - Via Imperia, 43 - 20142  
Milano - P.IVA 04956340964 - info@drcform.it

 Gruppo  
**EUROCONFERENCE**  
COSTRUTTORE ASSOCIATI