

IL NUOVO CONTRATTO A TERMINE

Alla luce delle modifiche introdotte
dal Decreto Dignità





Ufficio Studi ed Analisi di settore

COLLANA QUADERNI

Ottobre 2018

Numero 14

IL NUOVO CONTRATTO A TERMINE

Alla luce delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità

Abbiamo a suo tempo manifestato la volontà, condivisa con il Presidente di Confcommercio Roma e Vice Presidente di Confcommercio nazionale, il carissimo amico Renato Borghi, che ringraziamo per la assiduità con la quale ci segue, di dar vita a FederSicurezza Roma e Lazio, nel quadro del potenziamento territoriale deciso dagli organi federali.

Questa del 24 ottobre è la prima "uscita" pubblica della nuova articolazione di FederSicurezza, nella ospitale sede di Confcommercio Roma.

L'abbiamo voluta dedicare ad un tema di particolare interesse per i nostri operatori di comparto, affidandoci ad amici e colleghi particolarmente qualificati per fornire un indirizzo certo di comportamento su un tema giuslavoristico particolarmente delicato, in un quadro di contestuale veloce possibile cambiamento di norme di non poco conto che regolamentano il rapporto di lavoro dipendente.

È questo in un momento particolarmente difficile per il comparto della Vigilanza privata, sempre più complementare ed integrato con quello della Sicurezza pubblica, fornita cioè dalle forze dell'ordine di emanazione statutale, comparto ad oggi impegnato in una delicata, difficile trattativa per il rinnovo del CCNL di riferimento.

Per questo pensiamo di far cosa utile affrontando un tema di rilievo come quello oggetto del confronto odierno.

Con questo altresì presumiamo poter offrire un contributo di riflessione anche ad operatori del diritto e, comunque, a quelli che si definiscono "addetti ai lavori".

Grazie per l'adesione, per la condivisione, per l'incoraggiamento a proseguire.

Grazie a Confcommercio Roma per la cordiale, affettuosa vicinanza e preziosa collaborazione.

Grazie.

Luigi Gabriele

- **LA DIGNITÀ DEL LAVORO.**
LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....pag 08
 1. Il primo problema: il ritorno della causale.....pag 09
 2. Il secondo problema: la riduzione della durata..... pag 10
 3. Il terzo problema: il regime transitoriopag 11
 4. Tabella riassuntiva.....pag 12
- **IL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE: COME FUNZIONA?**..... pag 13
 1. La durata massima del contratto.....pag 14
 2. Il numero delle proroghe possibili..... pag 15
 3. La causale obbligatoria.....pag 15
 - 3.1 Cosa si intende per causale alla luce della nuova normativa?pag 15
 - 3.2 Una serie di possibili errori da evitare nell'apposizione della causale?.....pag 17
 - 3.3 Cosa succede nel caso in cui manchi la causale, in presenza di un obbligo legale di apposizione?.....pag 18
 - 3.4 Eccezioni: le attività stagionali e i contratti "assistiti"pag 18
 4. L'aumento dell'aliquota contributiva in caso di rinnovo dopo il primo contratto.....pag 19
 5. L'ampliamento dei termini per la proposizione del ricorso giudiziario.....pag 20
 6. Esclusioni.....pag 22
- **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**..... pag 23
 1. Durata massima.....pag 23
 2. Stagionalità.....pag 23
 3. Numero complessivo dei contratti.....pag 24
 4. Diritti di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato.....pag 25
 5. Contrattazione collettiva di riferimento.....pag 25
 6. Altre disposizioni.....pag 25

LA DIGNITÀ DEL LAVORO

LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Avv. Marco Proietti - Foro di Roma

Il contratto di lavoro a tempo determinato è stato messo nuovamente sotto stress.

L'entrata in vigore della legge di conversione sul c.d. "Decreto Dignità" ha, infatti, nuovamente mescolato le regole di questa particolare forma contrattuale la cui "dignità" (per l'appunto) è stata quantomeno ridimensionata; da sempre schema negoziale molto utilizzato, il contratto a termine ha subito diverse modifiche soprattutto sulla spinta di quella parte di imprenditoria alla ricerca di uno strumento che garantisse una maggiore flessibilità alle proprie esigenze di gestione del personale.

La ricerca di uno strumento più agile aveva (giustamente) portato ad un graduale miglioramento della disciplina, più volte modificata e poi raccolta nel D.lgs. 81/2015 il quale, evidentemente opinabile su molti aspetti tra cui la modifica/abrogazione all'art. 18, L. 300/1970, è stato senza alcun dubbio estremamente efficace in termini di semplificazione. E' un dato incontrovertibile, infatti, che la semplificazione delle regole del lavoro renda meno cavillosa l'instaurazione di un nuovo rapporto con un dipendente, poiché elimina una buona parte di attività burocratica e di ricerca (quale contratto applicare, che criteri adottare, ecc.).

In questo campo il contratto a termine è sempre stato foriero di moltissime interpretazioni contraddittorie tra loro: la durata, il rinnovo, la proroga, la "pausa" tra un contratto e l'altro, l'ultrattività del contratto dopo la scadenza, preavviso sì o preavviso no, licenziamento, dimissioni, ecc. Non vi è dubbio che si è trattato di una forma contrattuale che ha dato un forte contributo alla produzione giurisprudenziale e anche di ampia manualistica nel settore.

Ecco il perché di tanta attenzione, almeno negli ultimi 5 anni.

È opinione di scrive che il contratto a termine, seppur (appunto) di durata, sia comunque un contratto efficace e molto valido ai fini di un incremento dell'occupazione, in quanto consente di adeguarsi alle peculiarità delle imprese che non hanno necessità permanenti di personale o che vivono di flussi finanziari poco stabili; è per questo che si assiste con sorpresa alla rinnovata crociata dal titolo "ridiamo dignità al lavoro" che sta giustificando l'ennesimo ritocco a questa normativa, finendo però nel generare una profonda confusione interpretativa che ora si va ad analizzare punto per punto.

Dunque la legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione del Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 – c.d. Decreto Dignità – ha modificato la disciplina del contratto a termine fissata agli artt. 19 – 29 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Le modifiche, in estrema sintesi, hanno riguardato la reintroduzione della causale, la durata massima del contratto ed il numero di proroghe, oltre ad alcune correzioni riguardanti il termine per l'impugnazione della validità del contratto.

Il tutto porta con sé una serie di dubbi e problemi che sorgeranno nell'arco di pochi mesi dall'entrata in vigore.

Andando con ordine:

1. Il primo problema: il ritorno della causale

La causale è stata più volte oggetto di modifica.

In origine, quindi nel D.lgs. 368/2001, era previsto l'obbligo di causale per il contratto a termine a prescindere dalla durata, ovvero l'apposizione del termine doveva essere motivata da ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive; inizialmente eliminata per i contratti di durata inferiore ai 12 mesi, la causa è del tutto sparita con il D.lgs. 81/2015, che ha sostanzialmente liberato tale forma contrattuale di un vincolo non da poco.

L'eliminazione della causale dal contratto a termine ha avuto solo effetti positivi.

Il contratto è divenuto più appetibile, poiché è strumento di massima flessibilità negoziale in mano all'imprenditore sapiente che - con uso oculato - sa di poter utilizzare i lavoratori in ragione delle necessità contingenti e temporanee, oppure diviene un iter molto valido per il progressivo inserimento in azienda del dipendente poi da consolidare con l'assunzione a tempo indeterminato; il vero handicap di quella riforma, del Jobs Act ovvero, fu l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma è indiscutibile la validità dell'intervento di semplificazione sui contratti a termine.

Una semplificazione che ha portato con sé un secondo beneficio: la riduzione drastica del contenzioso sull'apposizione del termine, spesso peregrino e temerario e figlio di una sottocultura errata per la quale si debba comunque agire contro l'imprenditore (dimenticando che quest'ultimo rischia economicamente e impiega proprie risorse).

La modifica del Decreto Dignità reintroduce l'obbligo di causale quando il contratto a termine supera i 12 mesi, sia tramite proroghe che rinnovi.

In questo caso, la causale sarà così definita:

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei e non programmati, dell'attività ordinaria;
- c. esigenze sostitutive.

Nel primo caso, le c.d. "esigenze temporanee e oggettive" possono facilmente ricon-

dursi nelle più note ragioni tecniche (presenza di personale altamente qualificato) e di quelle organizzative (necessità di personale a termine per avvio di una nuova linea, reparto o rilancio di un settore di impresa specifico); nel secondo caso le c.d. “esigenze connesse a incrementi temporanei” sono sostanzialmente le classiche ragioni di tipo produttivo, seppur non possano far riferimento all’attività ordinaria e quindi si debba richiamare a picchi di produzione non programmati (l’acquisizione di una nuova commessa, ad esempio).

Le esigenze sostitutive sono forse le più semplici, perché riguardano casi di scuola come la sostituzione del personale assente per maternità obbligatoria.

Inutile nascondere il passo indietro. Si torna all’incertezza interpretativa, poiché nonostante gli sforzi sarà sostanzialmente impossibile definire un concetto inattaccabile di “esigenza temporanea e oggettiva” e torneranno a proliferare i contenziosi in materia.

2. Il secondo problema: la riduzione della durata

Il contratto a termine aveva una durata massima di 36 mesi, considerati sia per sommatoria in caso di più contratti, sia come termine massimo del singolo contratto oggetto di proroga: superato tale limite, il lavoratore maturava il diritto alla conversione del rapporto di lavoro in uno a tempo indeterminato sin dalla prima stipula.

Con il D.l. 87/2018 invece, il contratto a termine vede ridursi la sua durata massima in 24 mesi di cui:

- a) i primi 12 mesi senza causale;
- b) i successivi 12 mesi con la previsione della causale.

Qualora le parti volessero comunque prolungare il rapporto a termine, altri 12 mesi sono accordabili sono in sede di Ispettorato del Lavoro, con accordo sindacale.

Anche in questo caso, la riduzione della durata massima non si trasforma – come nelle intenzioni del Legislatore – in uno stimolo verso i contratti a tempo indeterminato, ma porterà come effetto la chiusura di molti rapporti di lavoro in scadenza (nei limiti e con le complicazioni del regime transitorio) e l’apertura di una nuova stagione del sommerso (c.d. lavoro nero).

Privati dei voucher e di un contratto a termine appetibile, gli imprenditori saranno spinti verso il lavoro non regolamentato da alcun contratto, in modo molto convincente.

Chiaramente anche in questo caso vi sarà un nuovo motivo per l’aumento del contenzioso lavoro in quanto, evidentemente, si crea una questione interpretativa sul superamento della durata contrattuale e, in seguito, un problema di regolamentazione dei periodi di lavoro svolti senza alcuna “copertura” contrattuale.

3. Il terzo problema: il regime transitorio

Il problema più grande, però, lo determina il regime transitorio tra la vecchia e la nuova disciplina, perché il Decreto Dignità complica molto il lavoro non solo all'imprenditore ma anche all'operatore del diritto, e anche chiaramente al Giudice del lavoro.

La legge di conversione, infatti, rinvia al 1° novembre la decorrenza della nuova disciplina, ma non crea un automatismo semplice da seguire.

A ben vedere, c'è più di un angolo oscuro.

Il Decreto Legge è entrato in vigore dal 14 luglio scorso, e a decorrere da quella data:

- a. la nullità del termine può essere impugnata con atto scritto entro 180 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro (termine che in origine era di 120 giorni) per tutti i contratti nuovi, mentre permane il vecchio termine per i contratti in scadenza al 13 luglio;
- b. le proroghe del contratto si riducono a 4 rispetto alle 5 precedenti;
- c. i nuovi contratti a termine sottoscritti dopo tale data non possono comunque avere una durata superiore a 24 mesi.

Più complesso è il regime transitorio della causale.

Nessun dubbio che i contratti in scadenza al 13 luglio siano esenti da causale o da problemi riguardanti il numero di proroghe, che restano stabilmente le 5 previste dal Jobs Act; per i nuovi contratti sottoscritti dopo tale data si aprono una serie di scenari differenziati, destinati a semplificarsi solo dopo il 1° novembre.

Dunque, i nuovi contratti sottoscritti dopo il 14 luglio avranno diritto unicamente a 4 proroghe ma:

- i. in caso di proroga o rinnovo entro l'11 agosto (data di entrata in vigore della legge di conversione), dovrà essere prevista la causale se si superano i 12 mesi;
- ii. in caso di proroga o rinnovo tra l'11 agosto ed il 31 ottobre, non vi è obbligo di causale in quanto la legge di conversione posticipa la vigenza della nuova disciplina al 1° novembre;
- iii. in caso di rinnovo o proroga dopo il 1° novembre, oltre i 12 mesi è richiesta la causale.

Un campo minato, all'interno del quale non sarà facile orientarsi e che comporterà - purtroppo - la perdita di diversi posti di lavoro.

4. **Tabella riassuntiva**

Per semplificare, di seguito una tabella riassuntiva delle principali modifiche apportate al contratto a termine dal Decreto Dignità:

PRIMA DEL DDL DIGNITÀ		DOPO IL DDL DIGNITÀ	
Durata massima del contratto di lavoro a termine	36 mesi	24 mesi	Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (art. 19, co. 2, D.lgs 81/2015)
Obbligo di causale	No	Si Ma a partire dal 12° mese di durata del contratto	La causale è obbligatoria anche in caso di rinnovo del primo contratto
Numero di proroghe	5	4	
Numero di rinnovi	Nessun limite	Nessun limite	
Limite contratti a termine nella singola azienda	20% Senza considerare i somministrati	30% Compresi i lavoratori in somministrazione	
Termine di impugnazione del contratto	120 giorni	180 giorni	

IL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE: COME FUNZIONA?

Dott.ssa Angela Gabriele - FederSicurezza



Il Decreto Dignità, D.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96, interviene come noto sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione di lavoro e sull'indennità risarcitoria in materia di licenziamenti illegittimi (tema sul quale, di recente, si è peraltro pronunciata la Corte Costituzionale che, con comunicato del 26 settembre scorso, ha preannunciato di aver dichiarato - con sentenza che sarà depositata nelle prossime settimane - l'illegittimità dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. 23/2015, essendo l'unico criterio risarcitorio legato all'anzianità aziendale del lavoratore contrario "ai principi di ragionevolezza ed uguaglianza", oltre che in contrasto "con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Carta fondamentale").

Con specifico riferimento al contratto a termine, l'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Dignità ha modificato ancora una volta le regole di uno degli schemi negoziali da sempre tra i più utilizzati e rivisitati dal legislatore, che in passato, soprattutto dietro la spinta di quella parte dell'imprenditoria costantemente alla ricerca di uno strumento in grado di garantire maggiore flessibilità alle esigenze di gestione del personale, ha spesso privilegiato la possibilità di personalizzare regole e modalità di attuazione del rapporto di lavoro.

Con quest'ultimo intervento normativo l'agibilità dello strumento in questione sembra tuttavia muoversi nella direzione di un restringimento, che porterà presumibilmente a risultati affatto distanti dall'auspicato rilancio dell'economia attraverso il lavoro stabile e il contrasto all'abuso dei rapporti a termine. L'atteggiamento di "timore" delle aziende rispetto al rinnovato obbligo della causale, o meglio rispetto alla potenziale ingerenza valutativa del giudice - in molte hanno già dichiarato che non intendono rischiare spingendosi oltre il contratto a termine acausale di un anno -, nel breve-lungo periodo potrebbe infatti favorire non tanto l'occupazione a tempo indeterminato quanto piuttosto l'improprio avvicendamento di contratti a termine di durata non superiore a 12 mesi, per non parlare del pericolo di esternalizzazione, anche attraverso appalti ai limiti della legalità, o di ricorso ad improbabili forme di collaborazione. Il rischio concreto è quello di un indesiderato incremento della velocità del turnover con conseguente aumento della precarietà del lavoro, che alla fine dei conti andrà ad incidere negativamente sulle reali opportunità di trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti nati a termine.

Ma cosa cambia effettivamente nel contratto a termine con il Decreto Dignità? In estrema sintesi, possiamo dire che le modifiche apportate riguardano, essenzialmente, i seguenti punti:

- durata massima del contratto (24 mesi invece di 36);
- numero delle proroghe possibili (4 invece di 5);
- causale obbligatoria (salvo eccezioni specifiche);
- aumento dell'aliquota contributiva in caso di rinnovo dopo il primo contratto (0,5%);
- ampliamento dei termini per la proposizione del ricorso giudiziario.

1. La durata massima del contratto

Il limite in questione si applica al singolo contratto così come anche alle successioni di contratti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, a prescindere dai periodi di interruzione intercorsi tra un contratto e l'altro, e sommando anche i periodi di missione nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Al contrario, non sono computabili i periodi di rapporto di lavoro a termine stipulati tra il lavoratore e le altre aziende che appartengono al medesimo gruppo imprenditoriale.

Attenzione: il termine deve risultare da atto scritto, altrimenti non ha efficacia.

Il rapporto di lavoro, per essere considerato a tempo determinato, deve infatti avere, nel contratto sottoscritto tra le parti, la specifica del termine. Qualora non sia presente il termine, il contratto di lavoro viene ricondotto alla "forma comune di rapporto di lavoro" (art. 1, D.lgs. 81/2015), e cioè al contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro deve consegnare al dipendente una copia del contratto entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La mancata consegna del contratto individuale di lavoro porta ad una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del datore di lavoro, compresa tra 250 e 1.500 euro (art. 4-bis, comma 2, del D.lgs. 181/2000).

Fanno eccezione a questa regola i soli rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

Il contratto, inoltre, deve specificare sempre, in caso di proroga o rinnovo, una delle causali previste dalla legge; l'unico caso in cui non è necessario farlo è quello di una proroga che resti all'interno dei 12 mesi in cui è possibile stipulare il contratto a termine senza causale.

Ricordiamo con l'occasione gli impegni amministrativi che gravano sul datore di lavoro strettamente correlati alla stipula del contratto a termine:

- comunicazione di assunzione: va effettuata, telematicamente, al centro per l'impiego almeno nel giorno antecedente l'effettivo inizio del rapporto. La violazione dell'obbligo è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 100

e 500 euro sanabile, nella misura minima, attraverso l'istituto della c.d. "diffida obbligatoria";

- trasformazione del rapporto: la comunicazione telematica va inviata entro i 5 giorni successivi al verificarsi dell'evento, e l'eventuale violazione segue le regole sanzionatorie sopra riportate;
- comunicazione di cessazione: se la data è stata già indicata nella comunicazione di assunzione, l'onere si intende assolto (in caso contrario va effettuata entro i 5 giorni successivi e l'apparato sanzionatorio è identico ai precedenti casi);
- scritturazioni sul Libro Unico del Lavoro: vanno effettuate entro la fine del mese successivo cui le stesse si riferiscono.

2. Il numero delle proroghe possibili

In presenza di una delle nuove causali previste dal Decreto Dignità, come detto, la durata massima del contratto può arrivare a 24 mesi, con un massimo di 4 proroghe. Perché sia valida, la proroga deve essere accettata e firmata dal lavoratore, nonché comunicata telematicamente ai servizi per l'impiego del proprio territorio, con modello Unilav.

Si tratta di una evidente stretta rispetto alle regole precedenti, che consentivano una durata massima del contratto a tempo determinato per 3 anni, con 5 proroghe, e soprattutto senza causale.

Una scelta ispirata dalla necessità di evitare abusi di rinnovi "infiniti" a discrezione dell'azienda, e con l'intento di offrire maggiori "certezze" al lavoratore. Tuttavia, bisogna osservare che il numero massimo di proroghe non è riferito alla totalità dei rapporti di lavoro tra azienda e lavoratore nell'arco del limite temporale dei 24 mesi, bensì al singolo contratto. Ciò vuol dire che le aziende, per ovviare all'inconveniente del numero massimo di proroghe, potrebbero, dopo la scadenza del contratto a tempo determinato, rispettare il periodo di pausa e ripartire da zero con un nuovo contratto.

3. La causale obbligatoria

3.1 Cosa si intende per causale alla luce della nuova normativa?

La causale, cioè la motivazione che giustifica l'apposizione del termine alla durata di un rapporto di lavoro, rappresenta un vero e proprio elemento di "legittimità" del nuovo contratto a termine. Uno degli aspetti caratterizzanti della nuova disciplina, infatti, è rappresentato dalla modifica dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. 81/2005, che prevede oggi che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato "a-causale" possa avvenire

solo ed esclusivamente per un periodo di tempo non superiore ai 12 mesi. Superato tale limite temporale, invece, è consentito apporre un termine al contratto di lavoro subordinato solo in presenza di una delle specifiche causali previste dalla legge, che si differenziano pertanto dal vecchio “causalone” di cui al D.lgs. 368/2001 (“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”), poi abrogato nel 2014.

Alla luce della normativa vigente, pertanto:

- il primo contratto di lavoro a tempo determinato, che sia di durata non superiore a 12 mesi, può essere stipulato senza causale;
- il rinnovo (cioè la stipula di un nuovo contratto, con l'eventuale applicazione dello stop&go) richiede sempre la presenza della causale;
- le proroghe, nei 24 mesi di durata massima complessiva, possono essere al massimo 4, a prescindere dal numero dei contratti;
- le proroghe effettuate nel periodo dei primi 12 mesi non richiedono la causale;
- le proroghe effettuate dopo i primi 12 mesi richiedono invece la causale.

Esempio: in caso di primo contratto con il lavoratore, della durata di 6 mesi, non è obbligatorio indicare una causale. Altrettanto vale nel caso in cui l'azienda proroghi il contratto per ulteriori 6 mesi, raggiungendo così il limite della durata massima di 12 mesi complessivi. Al contrario, nel caso in cui il contratto venga prorogato di 8 mesi (sfiorando così il tetto dei 12 mesi complessivi), la proroga dovrà prevedere obbligatoriamente una delle causali previste dalla legge.

Decorsi i primi 12 mesi, o comunque per poter rinnovare un contratto con una nuova scadenza, è quindi necessario apporre una delle seguenti causali (in altre parole, che ricorra una delle seguenti condizioni), pena la conversione del contratto a termine in tempo indeterminato:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Quanto alla prima causale (a), la necessità dell'azienda deve essere, quindi, oggettivamente verificabile nella sua temporaneità e nel fatto che debba essere considerata straordinaria rispetto alla normale e abitudinaria attività lavorativa aziendale. È il caso, ad esempio, dell'esigenza di personale a termine per l'avvio di una nuova linea o reparto, o per il rilancio di uno specifico settore d'impresa, o ancora per l'introduzione, in via sperimentale, di una linea di produzione diversa da quella normalmente commercializzata.

Quanto alla seconda (b), si ritiene che la sostituzione attenga ai lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, indipendentemente dal fatto che la motivazione sia di natura straordinaria (es. maternità obbligatoria, malattia, infortunio, ecc.) ovvero ordinariamente prevedibile (es. ferie).

Infine, con riferimento alla terza causale (c), le esigenze richieste per la stipula di un contratto a tempo determinato devono essere, oltre che temporanee, anche non prevedibili e rilevanti tanto da non potervi far fronte con le ordinarie maestranze. A tal proposito, una delle motivazioni che difficilmente potrà continuare ad essere esibita dalle aziende, sarà quella delle maggiori vendite dovute al periodo dei saldi, ovvero di maggior affluenza dei clienti nei periodi di ferie (es. estive, invernali, natalizie). La soluzione a questa fattispecie potrebbe rinvenirsi nella cd. stagionalità contrattuale, come di seguito illustrato. Queste motivazioni sono infatti conosciute e programmabili, a priori, dall'azienda, sia in termini di durata che di incrementalità dell'attività lavorativa. Diverso sarà il caso di ragioni di tipo produttivo che non possano fare riferimento all'attività ordinaria, come ad esempio l'acquisizione di una nuova commessa.

3.2 Una serie di possibili errori da evitare nell'apposizione della causale:

Come affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 1522/2016, la causale deve indicare le circostanze precise in modo tale da rendere evidente il legame tra la durata e le esigenze temporanee che giustificano l'impiego del lavoratore.

La causale, pertanto, non deve limitarsi a riproporre pedissequamente quanto previsto dalla norma, ma deve essere una esplicitazione della stessa, redatta in termini dettagliati, oltre che formalmente corretti, allo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine (la causale, una volta apposta, non può infatti essere modificata).

In altre parole, non è sufficiente una generica indicazione, ad esempio, di "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria", ma va esattamente specificato il contenuto della causale; in caso contrario, la stessa potrà essere ritenuta inesistente con conseguente applicazione del regime sanzionatorio della conversione.

In caso di causale sostitutiva, nello specifico, dovrà essere indicato il nominativo della persona sostituita, oltre al termine di scadenza del contratto, che non può più risultare indirettamente dall'atto scritto. Laddove la sostituzione riguardi un'intera funzione produttiva, la causale dovrà indicare anche l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa e le mansioni dei lavoratori da sostituire.

Attenzione anche alla formulazione di una causale contraddittoria, ad esempio nel caso in cui si faccia erroneamente riferimento ad esigenze che rientrano nella ordinaria, invece che straordinaria (o viceversa), attività d'impresa.

Infine, è importante prestare attenzione ad apporre la causale nel caso in cui questa non sia richiesta dalla legge (ad esempio per i contratti inferiori a 12 mesi), circostanza che potrebbe comunque esporre il datore di lavoro al rischio di un sindacato formale e sostanziale della stessa.

Anche laddove l'obbligo di forma nella redazione delle causali sia rispettato, è chiaramente imprescindibile il rispetto "sostanziale" della veridicità della motivazione. In caso di impugnazione della causale, infatti, il datore di lavoro dovrà provare in giudizio la sussistenza di una necessità effettiva, e non simulata, all'assunzione temporanea del lavoratore (Cassazione, sentenza n. 208/2015), ad esempio dimostrando le esigenze temporanee che non hanno consentito di farvi fronte con le risorse "ordinarie" dell'azienda. La causale, seppur legittima, va inoltre raccordata con le mansioni effettivamente svolte dall'interessato (Cassazione, sentenza n. 5372/2018).

3.3 Cosa succede nel caso in cui manchi la causale, in presenza di un obbligo legale di apposizione?

Decorsi i primi 12 mesi di durata del contratto, o comunque per poter rinnovare un contratto con una nuova scadenza, la mancata apposizione della causale - o il caso in cui la stessa venga meno perché ritenuta insussistente dal giudice - determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, che rappresenta, non dimentichiamolo, la forma comune del rapporto di lavoro subordinato.

A tal proposito, il comma 1-bis dell'art. 1 del D.l. 87/2018, inserito in sede di conversione, afferma che nel caso in cui venga stipulato un contratto di durata superiore ai 12 mesi senza l'inserimento di alcuna causale, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi: in sostanza, si tratta di una conversione automatica, che non necessita di particolari accorgimenti.

È bene tenere presente che, laddove una situazione del genere dovesse emergere in corso di contratto, e in assenza di una reale possibilità di utilizzazione a tempo indeterminato del lavoratore, appare più conveniente per il datore di lavoro risolvere il rapporto prima dei 12 mesi (pagando, in caso di richiesta del lavoratore, le mensilità mancanti fino alla scadenza) piuttosto che la trasformazione automatica dello stesso con tutte le conseguenze del caso.

3.4 Eccezioni: le attività stagionali e i contratti "assistiti"

Esiste tuttavia un'eccezione: è quella prevista per le attività stagionali, per le quali la causale non è necessaria, neanche dopo 12 mesi.

I contratti a termine stipulati per le attività stagionali individuate dal DPR n. 1525/1963

(fino all'emissione di un Decreto da parte del Ministero del Lavoro) o dai contratti collettivi, devono rispettare le seguenti regole:

- possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di specifica causale;
- non soggiacciono al limite dei 24 mesi, quale periodo massimo dovuto alla sommatoria di tutti i contratti a termine stipulati con il medesimo lavoratore, compresi i rapporti in somministrazione a termine;
- sono esentati dal massimale dei contratti a termine stipulabili dall'azienda e previsto nella misura specificata dal contratto collettivo applicato dall'azienda stessa, ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, nella misura del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
- non si applica lo "stop&go", obbligatorio tra due contratti a tempo determinato;
- si applica il limite delle 4 proroghe, anche se la norma - art. 21, comma 1, del D.lgs. 81/2015 - non risulta essere particolarmente chiara. Ciò perché, per quanto la norma non evidenzia espressamente l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali (come, invece, fa per quanto riguarda, ad esempio, l'assenza delle causali), evidenzia come le 4 proroghe debbano essere effettuate "nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti" - nonostante, in realtà, i contratti stagionali non soggiacciono al limite della durata massima e quindi possono, sommando tutti i contratti precedentemente stipulati, sfiorare il limite dei 24 mesi -.

È inoltre possibile, al raggiungimento del limite di durata massima, stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

Si tratta del cd. "contratto assistito" che, in presenza di una delle causali previste dalla legge, può essere stipulato una sola volta, senza proroghe né rinnovi, utilizzando un format che precisa che il contratto a tempo determinato si stipula ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. 81/2015.

4. L'aumento dell'aliquota contributiva in caso di rinnovo dopo il primo contratto

Come noto l'art. 2, comma 28, della Legge 92/2012, ha introdotto (per il finanziamento dell'Aspi, attualmente NASpl) un contributo, aggiuntivo rispetto all'aliquota ordinaria dovuta dai datori di lavoro, pari all'1,4%, da calcolarsi sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali con riferimento ai rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

In proposito, il Decreto Dignità ha disposto un incremento - da 1,4 a 1,9 punti percentuali

- del predetto contributo previdenziale addizionale per ogni ipotesi di rinnovo del contratto a termine o di somministrazione a termine, ad eccezione, a seguito di un emendamento approvato nella legge di conversione, del personale domestico (cioè di colf e badanti).

Il datore di lavoro, di conseguenza, dovrà corrispondere una maggiorazione contributiva pari all'1,40% sul primo contratto a termine ed una maggiorazione dell'1,90% per ogni rinnovo. Ciò sta a significare che la maggiorazione dell'1,90% si dovrà corrispondere esclusivamente dal secondo contratto a termine o in somministrazione a termine, mentre la maggiorazione dell'1,40% vige per tutto il primo contratto a termine, proroghe comprese.

Il contributo addizionale corrisposto dall'azienda potrà poi essere restituito, dall'INPS, nel caso in cui, trascorso il periodo di prova, il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato, o qualora il lavoratore venga riassunto con contratto a tempo indeterminato entro il termine massimo di 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine. In quest'ultimo caso, dalla restituzione viene detratto un numero di mensilità di contribuzione addizionale (rispetto al numero totale di esse) ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

Restano ferme le specifiche ipotesi di esenzione dal contributo addizionale previste dalla disciplina attualmente vigente. Nello specifico, il contributo addizionale non si applica:

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, previste dal D.P.R. 1525/1963;
- ai rapporti in apprendistato (ad eccezione dell'apprendistato stagionale);
- ai lavoratori dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001.

5. L'ampliamento dei termini per la proposizione del ricorso giudiziario

Qualora il lavoratore ritenga illegittimo il contratto a tempo determinato stipulato con l'azienda, ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/2015, deve impugnare il contratto - con qualsiasi atto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la propria volontà al datore di lavoro - entro 180 giorni dalla cessazione.

I termini di impugnazione di un contratto a tempo determinato si allungano quindi da 120 a 180 giorni, e si applicano esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dal 14 luglio 2018 (rinnovi compresi), nonché alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. Per i contratti stipulati prima, si applicano ancora i termini di impugnazione previgenti, pari a 120 giorni.

Si ricorda che l'impugnazione, secondo quanto prescritto dall'art. 6, comma 2, della Legge 604/1966, è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Si ricorda inoltre che in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità, calcolate sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, avuto riguardo ai criteri stabiliti dall'art. 8 della Legge 604/1966 (anzianità aziendale, contesto economico, numero dei dipendenti, ecc.). L'indennità copre per intero il pregiudizio subito, comprese le conseguenze retributive e contributive concernenti il periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia giudiziale con la quale è stata ordinata la ricostituzione del rapporto di lavoro.

In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità viene ridotto alla metà.

Per completezza di informazione, si ricordano anche i divieti previsti dall'art. 20 del D.lgs. 81/2015, in base al quale l'apposizione del termine di durata non è ammessa, pena la trasformazione del contratto a tempo determinato in tempo indeterminato, nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

6. Esclusioni

Il Decreto Dignità non apporta cambiamenti per quanto riguarda le esclusioni previste dal legislatore per determinate categorie di lavoratori o attività lavorative (art. 29 D.lgs. 81/2015).

Sono pertanto esclusi dalla disciplina in commento:

- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (come definiti dall'art. 12, comma 2, del D.lgs. n. 375/1993);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni;
- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi;
- il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- il personale accademico delle Università (ai sensi della legge n. 240/2010);
- il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale (di cui al D.lgs. n. n. 367/1996), per quanto riguarda la stipula di un contratto non superiore a 36 mesi e relativamente alla norma sulle proroghe e rinnovi (art. 21).

Inoltre, le nuove disposizioni in materia di contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a termine, non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le norme previgenti.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Dott. Guido Lazzarelli - Responsabile Settore Lavoro, Contrattazione e
Relazioni sindacali Confcommercio
Avv. Paolo Baldazzi - Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni sindacali
Confcommercio



Scorrendo il “nuovo” D.lgs. 81/2015, come recentemente modificato dalla Legge 96/2018 (c.d. Decreto Dignità), permangono alcuni spazi alla contrattazione collettiva che, se opportunamente regolamentati, consentirebbero alle imprese maggiore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro.

1. Durata massima

Per quanto concerne la durata massima del contratto a tempo determinato, concluso per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, che, come sappiamo, è stata fissata in 24 mesi rispetto ai precedenti 36 mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la contrattazione può prevedere limiti di durata maggiori, come ad es. 36 mesi, 48 mesi, etc.

Ovviamente, rimane comunque l'obbligo di apposizione della causale dopo i primi dodici mesi, o, anche al di sotto dei dodici mesi, a partire dal primo rinnovo.

(cfr. art. 19, comma 2)

Il contratto collettivo può regolamentare, altresì, modalità di informazione ai lavoratori a tempo determinato nonché alle RSA/RSU circa i posti vacanti in azienda.

(cfr. art. 19, comma 5)

2. Stagionalità

Le disposizioni relative all'onere di apposizione delle cd. causali non si applicano ai lavoratori “stagionali” previsti dal vigente DPR n. 1525/1963.

(cfr. art. 21, comma 01)

Tuttavia, la contrattazione collettiva può stabilire ulteriori ipotesi di stagionalità rispetto a quelle individuate dal sopra citato DPR, che rappresenterebbero un'eccezione rispetto alle seguenti limitazioni:

- durata massima: i contratti "stagionali" non vengono conteggiati ai fini del raggiungimento del limite di durata massima di 24 mesi o maggiore definito dal contratto collettivo;
- contingentamento percentuale: i contratti "stagionali" non vengono conteggiati ai fini del raggiungimento del limite del 20% o maggiore definito dal contratto collettivo, rispetto all'organico a tempo indeterminato;
- intervalli temporali: è possibile ridurre i limiti di 10/20 gg. tra un contratto e l'altro (cd. stop&go).

(cfr. art. 21, comma 2)

3. Numero complessivo dei contratti

Il contratto collettivo può stabilire limiti di contingentamento ad es. più ampi rispetto al 20% previsto.

La base di computo, per legge, viene stabilita il 1° gennaio dell'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni a tempo determinato e deve far riferimento all'organico full time equivalent, vale a dire che i lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

Ovviamente, anche il conteggio dei contratti a tempo determinato deve essere effettuato in proporzione all'orario di lavoro a tempo parziale.

Tuttavia, la contrattazione collettiva può intervenire anche sui criteri di calcolo sia della base di computo che del numero di assunzioni ad es. stabilendo un periodo di riferimento diverso dal 1° gennaio (ad es. anno solare).

Può stabilire, altresì, la durata da attribuire alla "fase di avvio di nuove attività", poiché anche il contratto concluso per tale ragione è esente dal limite di contingentamento previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato, la contrattazione collettiva può stabilire modalità e contenuti dell'informazione da rendere alle RSA/RSU.

(cfr. artt. 9 e 23)

4. Diritti di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato

I contratti collettivi possono diversamente articolare il diritto di precedenza, ad es. nell'ambito di specifiche graduatorie, che il lavoratore matura nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi per assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

(cfr. artt. 24 e 28, comma 3)

5. Contrattazione collettiva di riferimento

Per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

(cfr. art. 51)

6. Altre disposizioni

Formazione: i contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

(cfr. art. 26)

Esclusioni e discipline specifiche: sono esclusi dal campo di applicazione della legge di riferimento, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi.

(cfr. art. 29, comma 2, lett. b)

Contratto a termine Somministrazione: salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite di contingentamento previsto per i contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

(cfr. art. 31, comma 2)





Via Lucania, 13 – 00187 Roma
Tel. 06.42014405 – Fax 06.49388119
info@federsicurezza.it

Seguici su:
www.federsicurezza.it

