

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N. 363

del 12.09.2013



La Memory

A cura di Omar Rigamonti

Contratti a termine:

le modifiche introdotte dal DL lavoro

(DL n. 76/2013, legge di conversione n. 99/2013,
circolare Ministero del Lavoro n. 37 del 27.08.2013)

Con il DL n. 76/2013, il legislatore ha apportato alcune **modifiche alla disciplina del lavoro, con particolare riguardo al contratto a termine**. Come noto, infatti, la riforma del lavoro (legge n. 92/2012) ha introdotto numerose norme che hanno irrigidito il mercato del lavoro: con il nuovo DL, convertito recentemente con legge n. 99/2013, sono state introdotte alcune modifiche al fine di semplificare maggiormente le scelte del datore di lavoro. In particolare, **il DL lavoro ha agito secondo due principali direttive: i) ridurre la rigidità della disciplina del lavoro, e in particolare quella del lavoro a termine; ii) introdurre agevolazioni per ridurre il costo del lavoro** (in particolare, con l'articolo 1 viene previsto uno sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato). Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio le **nuove disposizioni relativamente ai rapporti a termine, tra cui si ricorda in particolare la possibilità di prorogare i rapporti acausali, che potranno essere utilizzati in ogni circostanza prevista dalla contrattazione collettiva**. In materia di "stop and go" tra contratti a termine, viene prevista una nuova modifica ai termini dilatori, che ora vengono fissati a **10-20 giorni a seconda della durata del contratto a termine**. Al riguardo, viene previsto che **i termini dilatori non si applicano nel caso di rapporti di lavoro stagionale o altre ipotesi previste dalla contrattazione collettiva**. Un'altra novità riguarda **i lavoratori a termine in mobilità, ai quali**

non si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 368/01 (apposizione della giustificazione, termini dilatori ecc.).

Premessa

Con la **circolare n. 37 del 27.08.2013** il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** ha fornito **numerosi chiarimenti in riferimento alle novità in materia lavoro previste dal DL n. 76 del 28.06.2013, convertito con legge n. 99 del 09.08.2013**. Tra i vari chiarimenti forniti, **alcuni riguardano le disposizioni concernenti il contratto a termine: per evitare che l'irrigidimento del mercato del lavoro influisca negativamente sui livelli occupazionali, sono state introdotte disposizioni che possono semplificare notevolmente le scelte dei datori di lavoro.**

Tra le maggiori novità segnaliamo, in particolare, la modifica dei c.d. **contratti acausali**. Le nuove disposizioni, infatti, ne garantiscono un maggior ambito di applicazione, prevedendo in particolare:

- la **possibilità di prorogare il rapporto;**
- la **possibilità di stipulare tale contratto in riferimento a qualsiasi ipotesi prevista dalla contrattazione collettiva.**

Di seguito illustriamo le **principali novità previste dal DL n. 76/2013 convertito**, così come sono state chiarite dal Ministero del Lavoro con la **circolare n. 37/2013**.

Contratti a termine acausali

Secondo quanto previsto dall'articolo 1 della riforma del lavoro (prima delle modifiche di cui parleremo), nell'ipotesi di **primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi non è richiesta la motivazione del termine**, anche nel caso in cui il rapporto di lavoro riguardi la **prima missione** di un lavoratore nell'ambito di una somministrazione da parte di un'Agenzia (1). Pertanto, il datore di lavoro **può assumere alle proprie dipendenze lavoratori a termine senza che ricorrano particolari ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai fini della stipula di un primo contratto di lavoro a termine, qualora la durata non sia superiore a un anno.**

Come contro limite a tale facoltà, veniva prevista **l'impossibilità di proroga del rapporto e la possibilità, da parte del CCNL di poterne autorizzare l'utilizzo in particolari ipotesi previste dalla legge.**

1 Tale disposizione verrà introdotta con l'aggiunta del comma 1 bis all'articolo 1 D.Lgs. n. 368/2001.

CONTRATTI A TERMINE PRIMA DEL DL LAVORO

Disciplina ordinaria	Disciplina in deroga
Durata massima: 36 mesi	Durata massima: 12 mesi
Apposizione del termine: richiesta motivazione	Apposizione del termine: non è richiesta motivazione
Proroga: si	Proroga: nessuna

Con il DL n. 76/2013 **viene di fatto confermata la nuova ipotesi introdotta dalla riforma del lavoro, ma vengono modificati alcuni punti della normativa, al fine di aumentarne l'ambito di applicazione** (di per sé molto limitato).

Ambito di applicazione

Il DL interviene anzitutto sulla **disciplina del contratto a termine "acausale"**, stabilendo che le ragioni di carattere *"tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* non sono richieste:

- nell'ipotesi del **primo rapporto a tempo determinato**, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, 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 dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003;
- **in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A differenza della precedente disciplina va pertanto evidenziato che:

- ✓ la durata massima di dodici mesi del contratto "acausale" – che può essere prorogato, attesa peraltro l'abrogazione del comma 2 bis, dell'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 – è **comprensiva di eventuale proroga**;
- ✓ **la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto "acausale" va ad integrare quanto già previsto direttamente dal Legislatore.** In tal modo i contratti collettivi, anche aziendali, potranno prevedere, a titolo esemplificativo, che **il contratto a termine "acausale" possa avere una durata maggiore di dodici mesi ovvero che lo stesso possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato.**

Proroga del rapporto

Come anticipato, **l'abrogazione del comma 2 bis, dell'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001** da parte del D.L. n. 76/2013 **consente oggi la proroga dei contratti a**

tempo determinato "acausali", i quali potranno avere comunque una durata massima complessiva di dodici mesi.

Sul punto va chiarito che **la proroga può riguardare anche contratti sottoscritti** (ma evidentemente non ancora scaduti) **prima dell'entrata in vigore del D.L.** e che rispetto agli stessi **trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 ad eccezione del requisito relativo alla "esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga".**

CONTRATTI A TERMINE DOPO IL DL LAVORO

Disciplina ordinaria

Durata massima: 36 mesi

**Apposizione del termine:
richiesta motivazione**

Proroga: si

Disciplina acausale

Durata massima: 12 mesi

**Apposizione del termine: non è richiesta
motivazione per il primo rapporto o
missione, oppure nelle ipotesi previste
dal CCNL**

Proroga: si

**Possibilità da parte dei CCNL di
modificare le previsioni relative alla
durata ed alle ipotesi di utilizzo del
contratto acausale**

Stop and go tra contratti a termine

Attualmente, secondo quanto stabilito dall'articolo 5 comma 3 D.Lgs. n. 368/2001 *"Qualora il lavoratore venga **riassunto a termine**, ai sensi dell'articolo 1, **entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.** Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei **lavoratori impiegati nelle attività stagionali** di cui al comma 4-ter nonché **in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".*

TERMINI DILATORI PER LE ASSUNZIONI

Prima della riforma del lavoro

Il secondo contratto si
considera a tempo
determinato se:

Dopo la riforma del lavoro

Il secondo contratto si
considera a tempo
determinato se:

Dopo il DL lavoro

Il secondo contratto si
considera a tempo
determinato se:

✓ l'assunzione è effettuata entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;	✓ l'assunzione è effettuata entro 60 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;	✓ l'assunzione è effettuata entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
✓ l'assunzione è effettuata entro 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.	✓ l'assunzione è effettuata entro 90 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.	✓ l'assunzione è effettuata entro 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Il nuovo comma 3 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 **modifica nuovamente gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, ripristinandoli a dieci o venti giorni, a seconda che il primo contratto abbia una durata fino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi.**

Per tutti i **contratti a termine stipulati a partire dal 28 giugno 2013** (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013) è pertanto **sufficiente rispettare un intervallo di 10 o 20 giorni, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data.**

Sul punto è importante evidenziare che **le disposizioni** che richiedono il rispetto degli intervalli tra due contratti a termine, nonché quelle sul divieto di effettuare due assunzioni successive senza soluzioni di continuità, **non trovano applicazione:**

- nei **confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;**
- in **relazione alle ipotesi**, legate anche ad attività non stagionali, **individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Prosecuzione oltre il termine

Secondo quanto stabilito dall'articolo 5 comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001, **se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato - o successivamente prorogato - il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari:**

- **al 20% fino al decimo giorno successivo;**
- **al 40% per ciascun giorno ulteriore.**

Oltre alla **corresponsione di una maggiorazione a favore del lavoratore**, il legislatore, con il comma 2 dell'articolo 5 prevede **ulteriori limitazioni**. Nel dettaglio, a seguito delle modifiche apportate dalla riforma del lavoro, viene stabilito che **se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi massimi** (concessi per l'apposizione del termine per un rapporto di lavoro), ovvero **oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

Quanto alle modifiche introdotte all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001 dal DL n.76/2013 occorre evidenziare come il Legislatore si sia preoccupato di chiarire che i **c.d. periodi cuscinetto di cui al comma 2 dello stesso articolo trovano applicazione anche in relazione ai contratti a termine "acausali"**.

In tal senso pertanto – ferme restando eventuali diverse previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva – un contratto "acausale" **potrà avere una durata massima di dodici mesi e cinquanta giorni, superati i quali lo stesso si trasformerà in un "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

Non appare superfluo ricordare che **l'applicazione dei "periodi cuscinetto" anche in relazione ai contratti "acausali" comporta l'applicazione della disposizione già contenuta nel comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, relativa alle maggiorazioni retributive dovute al lavoratore.**

Il **D.L. n. 76/2013 abroga anche il comma 2 bis dell'art. 5**, che aveva introdotto un **obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego** – obbligo comunque sprovvisto di presidio sanzionatorio – **nell'ipotesi di continuazione "di fatto" del rapporto a tempo determinato oltre il termine inizialmente stabilito.**

Resta evidentemente salvo il diverso obbligo di cui all'art. 4 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 181/2000 – sanzionabile invece ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 – **relativo alla comunicazione, entro 5 giorni, della "proroga del termine inizialmente fissato" o della "trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato"**.

Lavoratori in mobilità a termine

All'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 il Legislatore introduce anzitutto una **modifica volta a chiarire che, in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui allo stesso D.Lgs. n. 368.** Ciò sta a significare che, in relazione alle assunzioni di tale categoria di lavoratori, **non è necessario il rispetto della**

disciplina concernente, ad esempio, l'indicazione delle ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" o il rispetto degli intervalli.

Il Legislatore, in sede di conversione del D.L., fa invece espressamente salvo il rispetto della disciplina di cui agli artt. 6 e 8 del D.Lgs. n. 368/2001 relativa, rispettivamente, al "principio di non discriminazione" e ai "criteri di computo".

In tale ultimo caso i lavoratori in mobilità interessati – computabili quindi ai fini di cui all'art. 35 della L. n. 300/1970 secondo "il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro", ai sensi della più recente formulazione dell'art. 8 da parte dell'art. 12 della L. n. 97/2013 (in vigore dal 4 settembre 2013) – **sono esclusivamente quelli assunti a partire dall'entrata in vigore della legge di conversione e quindi a far data dal 23 agosto u.s.**

Da ultimo il D.L. n. 76/2013 modifica il comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, chiarendo che la "*individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato*" da parte della contrattazione collettiva nazionale **riguarda sia i contratti a termine "causali" che "acausali"**. Al riguardo **le parti sociali potranno, peraltro, individuare limiti quantitativi differenziati tra contratti a tempo determinato "causali" e contratti "acausali"**.