

Il contratto di lavoro a tempo determinato



Lavoro: le modifiche dopo il decreto Poletti e il Job Act al contratto a tempo determinato: limiti, divieti, proroghe, rinnovi, riassunzione.

L'apposizione di un **termine finale** alla durata del **contratto** fa sì che il rapporto di **lavoro subordinato** sia sottoposto ad una **scadenza** prestabilita. In tal caso il contratto di lavoro è definito "**a tempo determinato**" poiché, al verificarsi del termine, il rapporto di lavoro si estingue automaticamente. In ciò si sostanzia la principale differenza rispetto al **lavoro subordinato a tempo indeterminato**, destinato per sua natura a proseguire nel tempo, finché una delle parti non eserciti il recesso.

Il contratto di lavoro a tempo determinato, da sempre, ha rappresentato, per sua natura, un'eccezione al contratto a **tempo indeterminato**, che costituisce la forma normale e storicamente prevalente del **lavoro subordinato**. La regolamentazione è stata caratterizzata da continue modificazioni, ora in senso più restrittivo, in ossequio al predetto principio della normalità del contratto a tempo indeterminato, ora invece in senso più permissivo, nell'intento di contrastare la

disoccupazione attraverso la flessibilità nella durata del rapporto di lavoro.

Il D.Lgs. 6-9-2001, n. 368, nel dare attuazione alla dir. 99/70/Ce, supera tutte le precedenti limitazioni e pone, come unica condizione per la legittimità delle assunzioni a termine, la sussistenza di una causa giustificatrice di carattere generale. Secondo le previsioni originarie del provvedimento, era sufficiente una qualsiasi ragione di natura tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, anche riferita all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Senonché, la diffusione di una rilevante condizione di precariato, soprattutto tra i giovani, ha posto l'esigenza di **contrastare** l'uso ripetuto e reiterato del contratto a termine.

La riforma Fornero

L'intervento della **riforma Fornero** (L. 92/2012) ha perseguito tale finalità, allungando gli intervalli di tempo che devono intercorrere tra un contratto a termine e un altro, riducendo i giorni di possibile prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del termine e rendendo più onerosi i rapporti a termine, elevando la contribuzione previdenziale.

Allo stesso tempo, però, viene introdotta la possibilità di **derogare** alla regola della **giustificazione** dell'assunzione a termine. In due specifiche circostanze il contratto a termine poteva essere **acausale** (senza cioè obbligo di indicare una ragione giustificatrice): se si trattava del primo contratto a tempo determinato concluso con il lavoratore oppure se ricorrevano le condizioni stabilite dalla contrattazione collettiva.

Il Decreto Poletti

Sulla disciplina del contratto a tempo determinato, il legislatore è tornato nuovamente con il cd. **decreto Poletti** (D.L. 34/2014 conv. in L. 78/2014), al fine

di eliminare i limiti imposti dalla riforma Fornero che, in piena fase recessiva e di elevato tasso di disoccupazione, rappresentavano un freno alle **assunzioni a termine**.

Per effetto delle modifiche operate dal cd. decreto Poletti (D.L. 34/2014 conv. in L. 78/2014), il contratto di lavoro a tempo determinato può essere **stipulato liberamente**. Con **durata massima di 36 mesi**.

L'unico limite alle assunzioni a termine, è costituito dal cd. obbligo di **contingentamento**: nelle imprese con organico maggiore di 5 dipendenti, il numero complessivo di contratti a termine stipulati non può superare il 20% dei dipendenti a **tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; a titolo esemplificativo, se il datore di lavoro alla data del 1° gennaio 2015 abbia in corso 20 rapporti a tempo indeterminato, potrà assumere nel corso del 2015 soltanto 4 lavoratori a termine (indipendentemente dalla data di assunzione e anche se, nel corso del 2015, dovessero essere cessati alcuni rapporti a tempo indeterminato) (Min. Lav. circ. 18/2014).

Il **limite legale** del 20% può essere **derogato**, in aumento o in riduzione, dal diverso limite stabilito dal contratto collettivo (in sede di prima applicazione sono validi i limiti già previsti dai vari contratti collettivi) (Min. Lav. circ. 18/2014). Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un **contratto di lavoro a tempo determinato** (non si impone alcun rapporto percentuale rispetto ai lavoratori non a termine).

Le imprese che alla data dell'entrata in vigore del cd. decreto Poletti avevano in corso un numero di contratti a termine superiore al limite legale o del contratto collettivo hanno dovuto adeguarsi entro il 31-12-2014. In caso contrario, a partire dal 2015, è fatto **divieto di effettuare nuove assunzioni a tempo determinato** fino a che non sia realizzato il predetto adeguamento. una possibile soluzione è il ricorso alla contrattazione collettiva che, in deroga alle disposizioni del decreto, può sia posticipare il termine per l'adeguamento sia aumentare il limite legale (art. 2bis, co. 3, D.L. 34/2014 conv. in L. 78/2014 e circ. Min.Lav.

18/2014).

Vi sono casi in cui, comunque, non si applica alcun **limite quantitativo**. Si tratta, ad esempio, dei contratti a termine aventi ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o tecnologica (art. 10, co. 5bis, D.Lgs. 368/2001).

Nessun limite deve inoltre essere osservato per le assunzioni effettuate: in fase di avvio di **nuove attività**; per specifici **programmi radiofonici** o **televisivi**; per ragioni di carattere sostitutivo o di **stagionalità**; con lavoratori di età superiore a 55 anni (art. 10, co. 7, D.Lgs. 368/2001).

Sono **esenti da limitazioni quantitative** anche i contratti **a termine** stipulati con i lavoratori in mobilità (art. 8, co. 2, L. 223/1991).

Per la legittimità delle **assunzioni a termine** è posto l'obbligo della **forma scritta** del contratto, che deve riportare direttamente o indirettamente il **termine di scadenza** del rapporto.

In caso di assunzione per ragioni di carattere **sostitutivo o di stagionalità**, esclusivamente al fine di «trasparenza», tenuto conto del previsto esonero dal versamento del contributo addizionale, è opportuno che il contratto indichi per iscritto la «causale» della sostituzione o della stagionalità (Min. Lav. circ. 18/2014).

In mancanza di forma scritta, l'apposizione del termine è priva di effetto e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

L'onere della **forma scritta** non è richiesto nel caso di **rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni**.

Sono escluse dal campo di applicazione del D.Lgs. 368/2001 le seguenti ipotesi: le assunzioni a termine di durata non superiore a 3 giorni nei settori del **turismo** e

dei pubblici esercizi; le assunzioni dei **lavoratori in mobilità**; le assunzioni a termine dei **dirigenti** (purché di durata non superiore a 5 anni) (art. 10 D.Lgs. 368/2001, modif. dal D.L. 76/2013 conv. in L. 99/2013).

Divieti di assunzioni a tempo determinato

Il D.Lgs. 368/2001 (art. 3) individua i seguenti casi in cui è **vietato** il ricorso ad **assunzioni a tempo determinato**:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (L. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il **contratto di lavoro a tempo determinato**. Il divieto non è però assoluto, potendo essere derogato con accordi sindacali. Sono poi, in ogni caso, legittimi i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle svolte dai lavoratori licenziati, per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità e i contratti di durata non superiore a 3 mesi;

- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro.

Scadenza del termine

La principale peculiarità del contratto a tempo determinato è rappresentata dal fatto che esso si **risolve automaticamente alla scadenza** concordata dalle parti.

Il recesso, prima di detto termine, è ammesso solo qualora si verifichi una giusta causa che non consente la prosecuzione neanche temporanea del rapporto (art. 2119 c.c.).

Proroghe e prosecuzioni

È ammessa la **proroga** del contratto a tempo determinato; la scadenza del contratto, prima del termine inizialmente stabilito, viene posticipata ad altra data. Il cd. decreto Poletti ha previsto che possono aversi fino a **5 proroghe del termine** inizialmente fissato (art. 4 D.Lgs. 368/2001). È necessario però che sussistano le seguenti condizioni:

- la durata massima complessiva del contratto non può superare i 3 anni, indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa (stesse mansioni o equivalenti) per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- è richiesto il consenso del lavoratore.

La legge ammette **brevi prosecuzioni** del rapporto **oltre la scadenza del termine** per consentire di ultimare le attività lavorative in corso. L'attività lavorativa può proseguire (cd. periodi cuscinetto) (art. 5, co. 2, D.Lgs. 368/2001):

- fino a 30 giorni se il contratto è di durata inferiore a 6 mesi;
- fino a 50 giorni se il contratto è di durata pari o superiore a 6 mesi.

Il datore di lavoro che intende **prolungare** il rapporto di lavoro deve corrispondere al lavoratore una **maggiorazione** sulla retribuzione che varia in base ai giorni di prosecuzione del rapporto.

Dopo 30 o 50 giorni dalla scadenza, a seconda della durata iniziale del contratto, il rapporto di lavoro a tempo determinato deve interrompersi.

In caso contrario, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Riassunzione

È possibile **riassumere il lavoratore**, alla scadenza del contratto a termine, con un nuovo **contratto a tempo determinato**. Unica condizione posta dalla legge è che siano osservati determinati **intervalli di tempo** tra un contratto ed un altro (art. 5, co. 3, D.Lgs. 368/2001).

Nel caso in cui la **riassunzione** con contratto a termine avviene in violazione degli intervalli stabiliti dalla legge (quando essi, cioè, risultano inferiori rispetto a quelli stabiliti per ciascuna delle suddette ipotesi), il secondo contratto a termine è considerato a tempo indeterminato.

Quando vengono effettuate due assunzioni successive a termine senza alcuna soluzione di continuità vi è, per espressa previsione legislativa, una presunzione assoluta di frode, sanzionata con la **trasformazione del rapporto di lavoro** in lavoro a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto (art. 5, co. 4, D.Lgs. 368/2001).

Si tratta, praticamente, del caso in cui tra la **scadenza del primo contratto** e la data della nuova assunzione non vi è stato neanche un giorno di intervallo. Salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, la legge stabilisce la durata massima complessiva pari a 36 mesi per il rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento delle stesse mansioni; il limite in questione non si applica né alle attività stagionali, né alle assunzioni a termine dei dirigenti. Ai fini del calcolo del limite di durata devono essere considerati tutti i rinnovi del contratto, nonché le proroghe e i periodi di tempo in

cui il lavoratore ha svolto la stessa attività in regime di somministrazione a tempo determinato.

Nel caso di **violazione del limite**, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza del termine di 36 mesi.

La durata massima complessiva di 36 mesi può essere superata solo attraverso una specifica convalida amministrativa. L'ulteriore contratto a termine tra le stesse parti (datore e lavoratore) deve essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro (DTL) competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante sindacale appartenente all'organizzazione (comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale) cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

La facoltà di stipulare un **ulteriore contratto** può avvenire per una unica volta e comunque non si può superare la durata massima fissata nel CCNL.

In caso di mancato rispetto della **procedura di convalida**, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Contributi

In caso di contratto a termine, la **contribuzione** a carico del datore di lavoro e del lavoratore non differisce da quella applicata ad un lavoratore a **tempo indeterminato** comparabile, cioè inquadrato nello stesso livello contrattuale.

Per effetto dell'estensione anche agli assunti a tempo determinato dell'**assicurazione sociale** per l'impiego (**ASPI** e, per gli eventi di disoccupazione occorsi dal 1°-5-2015, **NASPI**), si applica la relativa **aliquota di contribuzione**, stabilita in via generale per tutti i datori di lavoro.

L'onere contributivo per il finanziamento dell'assicurazione è a totale carico del datore di lavoro.

La **misura dell'aliquota** di finanziamento dell'ASPI è pari all'1,31%, valida per la generalità dei datori di lavoro e dei rapporti di lavoro (art. 2, co. 25, L. 92/2012), cui si aggiunge il contributo integrativo dello 0,30% (art. 25 L. 845/1978).

inoltre, a carico del datore di lavoro va aggiunto il **contributo addizionale dell'1,4%** stabilito dalla medesima legge di riforma per tutti i rapporti a tempo determinato.

Pertanto l'aliquota complessiva per il finanziamento delle prestazioni a copertura del reddito in caso di cessazione del rapporto di lavoro si attesterà sul 3,01% della retribuzione imponibile (1,4 + 1,31 + 0,30). Sono esclusi dal contributo addizionale i lavoratori assunti a termine per ragioni sostitutive, cioè per sostituire lavoratori assenti. Sono inoltre esclusi dal contributo addizionale i lavoratori stagionali, i lavoratori assunti dalle **liste di mobilità**.

Il **contributo addizionale** può essere restituito in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato alla scadenza. Per effetto della legge di stabilità 2014, con riferimento ai contratti a termine trasformati dal 1°-1-2014 in poi, è accordata la restituzione integrale della contribuzione versata (non si applica più l'originario limite delle 6 mensilità) (art. 2, co. 30, L. 92/2012, modif. dall'art. 1, co. 135, L. 147/2013). La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, la restituzione avviene detraendo dal beneficio spettante un numero di mensilità pari al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Determinate agevolazioni contributive si applicano per le assunzioni con contratto a termine di lavoratori in mobilità e alle assunzioni finalizzate alla sostituzione di lavoratrici in maternità



Il presente articolo è stato tratto dal volume edito da Edizioni Simone
Il contratto a tutele crescenti (CATUC)

di A. Marano - M. Solombrino, 2015

**SE VUOI LEGGERE TUTTO IL TESTO
ACQUISTA IL VOLUME CLICCANDO QUI**