



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 07 2013

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Contratto a termine

In sintesi

Ritorniamo brevemente sull'argomento della disciplina del contratto di lavoro a termine, riepilogando la normativa attualmente in vigore, alla luce delle ultime novità introdotte dalla Riforma Fornero e dei successivi provvedimenti di modifica.

La riforma del mercato del lavoro ha introdotto alcune modifiche alla disciplina del **contratto a tempo determinato**, destinate a **contrastare l'utilizzo ripetuto e reiterato** di tale fattispecie contrattuale, a favore di rapporti di lavoro più stabili.

In tale prospettiva, viene rimarcato il ruolo **predominante** del **contratto a tempo indeterminato**, quale tipologia ordinaria e principale di instaurazione di qualsiasi rapporto lavorativo.

Si rileva che i vincoli ed i maggiori oneri economici a carico del datore di lavoro, previsti in materia di contratto a termine, rendono meno semplice e vantaggioso il ricorso a tale fattispecie contrattuale.

E' attualmente possibile stipulare contratti a termine:

1. Per **motivi di carattere produttivo, organizzativo, tecnico o sostitutivo** (art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/2001)
2. Senza motivi particolari con il cosiddetto contratto a termine **"acausale"** (art. 1 c. 1bis D. Lgs. 368/2001)

E' possibile inoltre stipulare particolari contratti a tempo determinato, che non necessitano della precisazione dei motivi, con **lavoratori iscritti alle liste di mobilità** e con i lavoratori **intermittenti (o a chiamata)**.

Per quanto riguarda la prima tipologia di contratto a termine, i motivi che stanno alla base della temporaneità del contratto devono essere **dettagliatamente** indicati nel contratto di assunzione, pena l'illegittimità dell'apposizione del termine, con diritto per il dipendente di chiedere il risarcimento del danno **da 2,5 a 12 mensilità, indipendentemente dal numero di dipendenti dell'azienda**, nonché la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In conseguenza di ciò si **richiama l'attenzione sull'opportunità di stipulare contratti a termine nelle aziende fino a 15 dipendenti** in quanto le conseguenze dell'illegittimità del contratto a termine sono più severe

rispetto all'illegittimità di un licenziamento. Si ricorda infatti che l'illegittimità del licenziamento individuale nelle aziende con meno di 15 dipendenti comporta una indennità risarcitoria da 2,5 a 6 mensilità.

La novità più rilevante introdotta dalla riforma è rappresentata dal cosiddetto contratto a termine "**acausale**", ovvero stipulato senza che sia indicata una specifica causale di giustificazione del termine apposto al contratto. Questa parziale flessibilità nell'utilizzo del contratto a termine ha comunque delle limitazioni:

- Deve trattarsi del primo **rapporto a tempo determinato intercorso tra le parti**, quali che siano le mansioni affidate e **non può avere una durata superiore a 12 mesi**;
- **Non può essere prorogato**, nemmeno se di durata inferiore a 12 mesi (quindi non è possibile fare ad esempio 6 mesi + 6 mesi)

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere l'esclusione dall'obbligo di indicare la causale per le assunzioni a termine oppure per le missioni di lavoratori somministrati entro il limite del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva e solo in presenza di determinate situazioni:

- avvio di un'attività;
- lancio di un prodotto o servizio innovativo;
- introduzione di un rilevante innovazione tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Essendo la norma di recente emanazione, per quest'ultima tipologia di contratti a termine si dovrà attendere il recepimento da parte della contrattazione collettiva di settore di ambito nazionale.

Resta sempre salva la possibilità per i contratti collettivi di delegare i **contratti aziendali** a introdurre questo sistema.

A tal proposito, chiediamo ai Clienti che fossero interessati a stipulare contratti aziendali, di contattare lo Studio per avere maggiori informazioni.

La disciplina è rimasta immutata per i contratti a termine stipulati **con lavoratori iscritti alle liste di mobilità**, per i quali vige una norma specifica che prevede che si possa stipulare un contratto a termine (senza l'onere di specificare una causale) con lavoratori che risultano iscritti alle liste di mobilità. Il contratto può avere una durata massima di 12 mesi, ma in questo caso è possibile stipulare un contratto a termine con termine iniziale inferiore e poi prorogarlo fino ad arrivare al massimo di 12 mesi (es. 6 mesi + 6 mesi è possibile).

Lo stesso dicasi per i **contratti a chiamata o intermittenti**, per i quali il termine è una previsione della disciplina specifica che riguarda i lavoratori a chiamata.

Dopo aver esaminato le principali tipologie di contratto a termine, riassumiamo le principali norme che riguardano il contratto a termine previsto dall'art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/2001 (tipo 1.):

- l'**intervallo** che deve intercorrere tra la scadenza di un contratto a termine e la stipula di uno nuovo è di **60 giorni o 90 giorni** a seconda della durata del primo rapporto di lavoro (**inferiore o superiore a 6 mesi**). I CCNL possono ridurre i **periodi di intervallo obbligatorio** che devono passare tra un contratto e l'altro (20 giorni oppure 30 in luogo dei 60 o 90 previsti dalla disciplina ordinaria) e definire quali sono le condizioni da rispettare per applicare la riduzione.

N.B.: i **contratti a termine** stipulati per l'**assunzione di lavoratori in mobilità** sono esclusi;

pertanto il datore di lavoro può stipulare i due contratti senza dover rispettare alcun intervallo minimo di interruzione. Il Ministero del Lavoro ha precisato in un recente interpello che non si devono rispettare i termini di intervallo anche nel caso di contratti a termine stipulati con lo stesso dipendente per sostituzione di 2 diversi dipendenti assenti per **maternità**.

- Il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative per **30 giorni o 50 giorni**, nel caso rispettivamente di contratti di durata **inferiore o superiore a 6 mesi**. Il datore di lavoro deve comunicare al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine iniziale, la prosecuzione del rapporto a termine e la data della nuova scadenza;
- Tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore la somma dei diversi periodi di lavoro a termine non può superare i **36 mesi (derogabile dalla contrattazione collettiva)**, tra i quali vengono computati anche eventuali **periodi di lavoro svolti in somministrazione** in forza a contratti di somministrazione stipulati **dal 18 luglio 2012** intercorsi tra lavoratore e impresa utilizzatrice, per mansioni equivalenti a quelle per le quali il lavoratore è stato assunto a termine.

N.B.: è stato precisato che il datore di lavoro può comunque ricorrere alla **somministrazione a tempo determinato** con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi;

- E' possibile **prorogare** il contratto a termine per **una sola volta** e per un periodo anche superiore a quello per cui il contratto è stato inizialmente stipulato (attenzione: solo per il contratto con causale - tipo 1.)

E' **vietato** stipulare contratti a tempo determinato:

- per sostituire lavoratori in sciopero; se nei 6 mesi prima si è proceduto a licenziamenti collettivi per lavoratori con le stesse mansioni;
- nei casi di ricorso alla sospensione del lavoro o alla riduzione di orario (con diritto all'integrazione salariale) per le stesse mansioni
- nei casi in cui non è stata operata la valutazione dei rischi.

Il lavoratore, nei seguenti casi, matura per legge un **diritto di precedenza** presso lo stesso datore di lavoro :

- quando ha svolto uno o più contratti per più di 6 mesi e l'assunzione a tempo indeterminato, nei 12 mesi successivi ad opera dello stesso datore di lavoro, riguarda la stessa mansione
- quando ha svolto un'attività stagionale e la nuova assunzione è per un contratto a termine per svolgere attività stagionale

In entrambi i casi il lavoratore deve manifestare la volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza rispettivamente entro 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione dell'ultimo contratto a termine.

Particolare importanza riveste la corretta gestione del diritto di precedenza, in quanto la Riforma del Lavoro all'art. 4 comma 12 ha stabilito che gli incentivi di cui l'azienda gode (es. lavoratori in mobilità, apprendistato ecc...) non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza. Ciò vale anche per i lavoratori somministrati, che l'azienda dovesse utilizzare.

I CCNL hanno il compito di stabilire i **limiti quantitativi** di rapporti instaurabili dal datore di lavoro, limiti che tuttavia sono derogabili in presenza delle seguenti situazioni:

- nella fase di avvio di nuove attività (il periodo sarà determinato dai CCNL anche in modo non uniforme);
- per esigenze sostitutive o stagionali

Si precisa che giurisprudenza di merito ha in proposito avuto modo di affermare che il superamento dei limiti quantitativi previsti dal ccnl comporti, in caso di contestazione, la nullità della clausola appositiva del termine, con conseguente conversione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro interessati.

I casi in cui un contratto pattuito a termine si può **convertire a tempo indeterminato** sono:

- per mancanza dei presupposti del primo contratto a termine "acausale";
- per mancanza di una delle ragioni che giustificano la stipulazione di un contratto a tempo determinato;
- per mancanza della forma scritta;
- per mancanza delle condizioni che giustificano la proroga;
- proseguimento del rapporto dopo il 30° giorno successivo alla scadenza (nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi) o dopo il 50° (nel caso di contratti di durata superiore a 6 mesi): in questo caso però la conversione decorre non dall'inizio del contratto, ma da ciascuno dei due predetti termini.
- proseguimento del rapporto oltre i 36 mesi di durata massima.

Da gennaio 2013, ai rapporti a termine, sarà applicata un' **aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%**, utile per il finanziamento della nuova indennità di disoccupazione (Aspi). La maggiorazione si applicherà anche ai rapporti di lavoro in somministrazione.

Il contributo addizionale è escluso per i lavoratori a termine assunti

- in sostituzione di lavoratori assenti;
- per attività stagionali contemplate nell'elenco di cui al DPR n. 1525/1963.

A parziale ristoro dell'introduzione della contribuzione aggiuntiva, in caso di **trasformazione del contratto** a tempo indeterminato è previsto un "**premio di stabilizzazione**" a favore del datore di lavoro. Infatti, il suddetto **contributo** addizionale è **restituito**, successivamente al decorso del periodo di prova, nei limiti delle **ultime sei mensilità**.

In caso di interruzione del contratto non si effettua tale restituzione che, invece, spetta anche in caso di **assunzione a tempo indeterminato entro** il termine di **sei mesi** dalla **cessazione del precedente contratto** a termine. Si sottolinea che in quest'ultima ipotesi "*la restituzione avviene detrando dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.*"

15 gennaio 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali.

Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.