

22/07/2015

LAVORO

Jobs Act e riordino dei contratti. Il contratto a tempo determinato: novità e conferme

Paola **Salazar** - Avvocato in Milano

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo - attuativo della L. n. 183/2014 - in materia di riordino delle tipologie contrattuali (D.Lgs. n. 81/2015). Obiettivo della Riforma, come è noto, è la promozione, in coerenza con le indicazioni europee del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti. Tale obiettivo viene ora realizzato dal legislatore anche attraverso un significativo piano di ripensamento strutturale di alcune tipologie contrattuali, tra cui il contratto a tempo determinato.

[D.Lgs. 15/06/2015, n. 81, G.U. 24/06/2015, n. 144](#)

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante la Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni in attuazione della L. n. 183/2014. Il decreto, che costituisce appunto attuazione dei principi contenuti nell'art. 1, comma 7 attua un piano di "riordino" di alcune tipologie contrattuali.

Infatti, ciò che appare più significativamente dal decreto è certamente l'intento, da un lato, di "mettere mano" alle forme contrattuali esistenti al fine di razionalizzarne l'utilizzo per renderle, come si legge nella legge delega, "maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo" e, dall'altro quello di "ri-mettere mano" a forme contrattuali già ampiamente riformate e ritoccate negli ultimi anni quali il contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro e il contratto di apprendistato "al fine di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale".

Leggi anche Jobs Act: il riordino della somministrazione di lavoro nel D.lgs. 81/2015

Non solo, non bisogna dimenticare che l'obiettivo della Riforma e il fine ultimo del legislatore è e resta quello della promozione, in coerenza con le indicazioni europee "del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti". Obiettivo già concretizzato con la L. n. 190/2014 (art. 1, commi 118 e segg.) mediante la previsione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni effettuate nel corso del 2015 con contratto a tempo indeterminato (sulla cui concreta operatività cfr. anche la Circolare INPS n. 17/2015 e il Messaggio INPS n. 1144/2015 e il recente Rapporto diffuso da Unioncamere sulle assunzioni nelle PMI, le quali hanno registrato un aumento delle nuove assunzioni stabili con un +82,5% rispetto al 2014).

Ma obiettivo che il legislatore ha pianificato di completare proprio attraverso un significativo piano di "ripensamento" strutturale di alcune tipologie contrattuali viste in questi anni – a torto o a ragione – come una sorta di "limbo" ovvero una forma di "prolungato periodo di periodo di prova". Lasciando da parte il contratto di apprendistato (che presenta invece le garanzie proprie del contratto a tempo indeterminato in

quanto funzionale alla formazione on the job), questo è stato in questi anni il sentimento diffuso – in molti casi errato - verso tipologie contrattuali quali il contratto a termine, la somministrazione di lavoro e i rapporti di collaborazione a progetto. Se con riguardo al contratto di collaborazione a progetto l'intento è quello di un totale ripensamento della materia – pur con alcune criticità in alcuni punti - per il contratto a termine e il contratto di somministrazione di lavoro il legislatore ha invece voluto operare una “ridefinizione” di alcuni aspetti fondamentali di queste forme di contratto. “Ridefinizione” orientata a riprenderne le caratteristiche strutturali, quali emergono dalle – importanti – modifiche di questi ultimi anni, sottolineandone però il carattere di “alter ego” dell'assunzione a tempo indeterminato, se funzionali a seguire logiche e finalità di flessibilità strutturale e organizzativa ormai – e vi è da dire finalmente - autonome e distinte tra loro e rispetto al contratto a tempo indeterminato.

Con riguardo al contratto a tempo determinato, l'elemento di maggiore rilevanza pratica consiste proprio nel definitivo abbandono del sistema delle causali a favore di una formulazione che – privilegiando sempre la forma scritta salvo che il rapporto di lavoro abbia durata non superiore a dodici giorni – prevede ormai (con abrogazione della maggior parte delle disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001) che è “al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi” (art. 19 D.Lgs. n. 81/2015).

Il legislatore rinuncia ormai alla formulazione che ha contraddistinto in questi anni l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, in linea, peraltro, con le ultime modifiche introdotte dapprima con la Legge n. 92/2012 e, da ultimo, con il D.L. n. 34/2014 convertito in L. n. 78/2014. Modifiche che avevano trovato collocazione nel comma 01 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 nel quale si affermava (fino al 24 giugno 2015), ricalcando in modo letterale quanto previsto dalla Direttiva 199/70/CE, che “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune** di rapporto di lavoro”. Quasi a volere sottolineare meglio che l'assunzione con contratto a tempo determinato non costituisce in sé un'eccezione, a patto però di essere supportato in modo effettivo (quindi strutturalmente e organizzativamente) da “ragioni oggettive” - per usare la medesima terminologia adoperata dalla Direttiva 99/70/CE - che non devono essere più esplicitate, (Cfr. in merito quanto affermato da Cass. Sez. lav. 21 maggio 2008, n. 12985, quale orientamento giurisprudenziale formatosi nella vigenza del D. Lgs. N. 368/2001, la quale ne sottolineava il carattere derogatorio e quindi “eccezionale” rispetto alla forma di assunzione standard, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria pur nel sistema, del tutto nuovo, della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine "per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"). Ragioni dalle quali si ritiene possibile prescindere nelle ipotesi in cui l'assunzione con contratto a tempo determinato realizzi un'effettiva, concreta e “temporalmente circoscritta” esigenza di flessibilità che, pertanto, non va nemmeno più giustificata.

E' questa la direzione intrapresa dal nuovo decreto, mantenendo, tuttavia da un lato il limite dei 36 mesi e, dall'altro, il limite del contingentamento – entro il limite generale del 20%, con l'eccezione delle attività stagionali - e con la possibilità, per la contrattazione collettiva, anche aziendale, non solo di prevedere il superamento dei 36 mesi (art. 19 comma 2 D.Lgs. n.81/2015), ma anche di prevedere diversi limiti di contingentamento (art. 23, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015).

In caso di violazione del limite percentuale previsto dalla legge (art. 23, comma 4 D.Lgs. n. 81/2015) la riforma conferma l'esclusione, quale sanzione, della trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato – come già fatto dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 34/2014 al D.Lgs. n. 368/2001 - prevedendo solo l'applicazione, per ciascun lavoratore di una sanzione amministrativa così determinata:

a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) 50% per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Resta invece confermato il regime sanzionatorio già previsto dalla legge per le ipotesi di superamento del limite dei 36 mesi (salvo diversa previsione dei contratti collettivi, anche aziendali), di continuazione del rapporto oltre il termine (30 gg per i rapporti di durata inferiore a sei mesi e 50 gg per i rapporti di durata superiore ai sei mesi, fatte salve le maggiorazioni), per il superamento dei limiti delle proroghe, possibili per un massimo di cinque volte solo quando la durata iniziale sia inferiore a 36 mesi. In questi casi il contratto si considera a tempo indeterminato (in caso di superamento del limite delle proroghe, la trasformazione a tempo indeterminato è prevista a decorrere dalla data della sesta proroga). Così come nelle ipotesi di stipulazione di un nuovo contratto a termine senza soluzione di continuità con il precedente e senza il rispetto di un termine pari a 10 gg per i contratti di durata inferiore a sei mesi e 20 gg per i contratti di durata superiore a sei mesi. In questi ultimi casi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato (fanno sempre eccezione le attività stagionali).

In base a queste premesse e, soprattutto tenendo conto anche delle novità che caratterizzano il contratto (commerciale) di somministrazione di lavoro, può dirsi che il contratto a tempo determinato contiene tutti quegli elementi strutturali tali da renderlo - anche in forza dei rinvii in chiave derogatoria del limite di durata e del contingentamento previsti verso la contrattazione collettiva anche di livello aziendale - un reale strumento di flessibilità organizzativa, parametrato alle specificità - anche stagionali - dei diversi settori.