

**Articolo 1, commi 9 e 11-13 – Disposizioni generali,
tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita
e tutele del lavoratore**
Articolo 2, commi 28-30 – Ammortizzatori sociali
**La revisione del contratto a termine
tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate**

di Davide Costa, Michele Tiraboschi

Nel complesso impianto della riforma del lavoro, è probabilmente l'intervento sulla disciplina del contratto a tempo determinato a mostrare, più di altri istituti oggetto di revisione, tutte le pesanti contraddizioni e i limiti di un progetto riformatore non solo lontano dalle reali esigenze di lavoratori e imprese, ma che risulta anche, specie dopo le raffazzonate modifiche introdotte al Senato, privo di logica e razionalità giuridica.

In apparente coerenza con l'intento ispiratore della riforma, di garantire maggiore stabilità occupazionale, si prevede, per un verso, la riscrittura del comma 01 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, là dove si dispone che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Non si manca, tuttavia, di contraddire subito questa enfatica affermazione, stabilendo una totale liberalizzazione del primo contratto a termine, per una durata di un anno, anche in assenza di ragioni oggettive che giustificano razionalmente l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Una scelta quest'ultima che, indubbiamente, si propone di limitare le attuali incertezze del controllo giudiziale sulla legittimità del termine, che ha dato luogo ad arbitri interpretativi e ingiustificate rigidità, pur a fronte di un intervento legislativo, quello del 2001, che ne aveva ammesso l'utilizzo per rispondere (anche) ad esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo non necessariamente di natura temporanea (vedi la circolare ministero del lavoro dell'agosto del 2002).

A ben vedere, tuttavia, proprio la novella del comma 01, nel "normativizzare" la considerazione formulata dalle parti sociali nel preambolo (e non nel contenuto prescrittivo) della direttiva europea n. 99/70/CE, finisce con il rafforzare la tesi, sostenuta dalla giurisprudenza maggioritaria ¹, secondo cui il

¹ La spinta a rendere precettivo il preambolo della direttiva è, del resto, presente in un robusto filone giurisprudenziale. Cfr., tra le tante, Cass. 21 maggio 2008 n. 12985; Cass. 26 luglio 2004 n. 14011; Trib. Bologna 30 novembre 2010, n. 387; Trib. Teramo 7 ottobre 2010, n. 805; Trib. Monza 9 febbraio 2010, n. 72; Trib. Bari 20 luglio 2010, n. 7423; App. Potenza 17

lavoro a termine rappresenta una eccezione alla fattispecie standard del lavoro dipendente a tempo indeterminato, con la inevitabile conseguenza che le ragioni che giustificano l'assunzione a tempo determinato, non potendo essere le medesime del contratto a tempo indeterminato, devono rappresentare esigenze temporanee.

Un notevole passo indietro rispetto alla disciplina oggi vigente, dunque. Malamente bilanciato dalla circostanza che risulterà estremamente facile stipulare il primo contratto a tempo determinato (così come il contratto di somministrazione a tempo determinato, nel cui ambito si svolge la prima missione del lavoratore presso l'utilizzatore): non occorrerà più, infatti, una ragione oggettiva a giustificare il ricorso, a condizione che il rapporto di lavoro non abbia una durata superiore a dodici mesi.

Tale novità, peraltro, porta con sé il dubbio di una sua effettiva operatività rispetto ai contratti a termine stipulati dalla pubblica amministrazione, cui pure sembrerebbe applicarsi. Ed infatti, se da un lato, il disegno di legge di riforma consente la stipulazione di un primo contratto a termine annuale "acausale", dall'altro lato, l'art. 36 del Testo Unico sul pubblico impiego subordina l'assunzione a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni al ricorrere di esigenze temporanee ed eccezionali. Con la precisazione, poi, che le amministrazioni debbano individuare le necessità organizzative sottese all'impiego del lavoro flessibile. Il legislatore, tuttavia, non coordina queste due fattispecie. Pertanto, il silenzio della legge sul punto non può che generare il dubbio in ordine alla validità della totale liberalizzazione del primo contratto a termine nei rapporti di lavoro pubblici ed il rischio del sorgere di un pericolo contenzioso.

Ad ogni buon conto, al di là dei vuoti normativi e dei dubbi interpretativi che ne derivano, la revisione del contratto a termine segna un arretramento della disciplina. Ed il passo indietro non è solo di tipo normativo – visto che, con la acausalità del contratto a termine, viene meno la razionalità giuridica chiesta e ottenuta dalle parti sociali firmatarie dell'avviso comune del 4 maggio 2001, che ha poi dato luogo al d.lgs. n. 368/2001 – ma ancor più di tipo culturale, in un Paese come il nostro caratterizzato dal dilagare del lavoro nero e irregolare, a fronte del quale il contratto a termine viene oggi presentato dal Legislatore in termini non più di buona forma di lavoro, purché normata, ma come vero e proprio disvalore rispetto al contratto a tempo indeterminato, che pure non viene liberato dalle rigidità in uscita. Il tutto con l'ipocrita liberalizzazione del primo contratto temporaneo che deprime la ragionevolezza della precedente disciplina e che comunque poco e male compensa l'abrogazione del contratto a termine di tipo soggettivo, e cioè il contratto di inserimento, che allo stato risulta delimitato a specifiche categorie svantaggiate di lavoratori.

Ad essere penalizzate non saranno così solo le imprese, ma gli stessi lavoratori, specie se appartenenti a gruppi svantaggiati che, in futuro, non risulteranno più beneficiari di una specifica normativa di agevolazione nella delicata fase di inserimento nel mondo del lavoro. Tuttavia, a causa dell'atteggiamento pregiudiziale e ideologico di molti magistrati verso la riforma del 2001 del contratto a tempo determinato, la forzatura legislativa è ora tale che, per eliminare il controllo giudiziale della legittimità del primo contratto, si finiranno per penalizzare anche i lavoratori non appartenenti a gruppi svantaggiati, a cui saranno plausibilmente proposti contratti temporanei anche là dove non vi sia una reale esigenza oggettiva.

Ad essere compressa non è solo la libertà contrattuale individuale, ma anche quella collettiva che risulta particolarmente condizionata, con un intervento che mostra la sfiducia del legislatore verso un sistema

giugno 2010, n. 445; Trib. Bolzano 20 aprile 2006; Trib. Bologna 7 febbraio 2006, n. 43; Trib. Firenze 11 luglio 2006; Trib. Bologna 2 dicembre 2004.

libero e responsabile di relazioni industriali. Ciò emerge dalla previsione normativa che consente al datore di lavoro, in alternativa alla stipulazione di un primo contratto a termine annuale e acausale, di procedere a più assunzioni a termine acausali, senza limite di durata, ma a talune condizioni

In sostanza, il datore di lavoro potrà procedere alla stipulazione di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma unicamente:

- a) qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva;
- b) entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; e
- c) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:
 - avvio di una nuova attività;
 - lancio di un nuovo prodotto;
 - cambiamento tecnologico;
 - fase supplementare di un progetto di ricerca;
 - rinnovo, proroga di una commessa.

Ebbene, per un verso il legislatore subordina l'operatività di queste ipotesi contrattuali all'assenso della contrattazione collettiva, lasciando spazio, così, agli agenti negoziali di valutare l'opportunità dell'inserimento di tale strumento di flessibilità nel proprio settore produttivo di riferimento. Dall'altro lato, però, ridimensiona fortemente il margine di intervento lasciato all'autonomia collettiva, prevedendo che l'acausalità possa riguardare soltanto i contratti a termine avviati nell'ambito di specifici processi organizzativi, già individuati *ex lege*.

Inoltre, portatrice di non poche criticità appare la previsione che individua le parti contrattuali abilitate a sottoscrivere i suddetti accordi collettivi legittimanti il contratto a termine acausale "per ragioni organizzative". Tali accordi collettivi, infatti, per essere efficaci, devono essere siglati «dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Da ciò deriva, in primo luogo, che l'efficacia degli accordi debba essere vincolata alla loro sottoscrizione da parte di tutte le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Per tale via sembrerebbe chiudersi, quindi, ogni possibilità di derogare al principio della causalità del lavoro a termine attraverso intese separate.

In secondo luogo, l'aver individuato, tra gli agenti negoziali, le organizzazioni dei datori di lavoro – e non solo quelle sindacali – comparativamente più rappresentative pone dubbi sulla legittimità di intese sottoscritte da associazioni datoriali rappresentative, ma non più tali, se comparate ad altre sigle maggiori.

Si registra, poi, un intervento a gamba tesa del Legislatore sulla contrattazione collettiva, là dove impone un principio di gerarchia, che vede il livello decentrato subordinato al livello nazionale. Si prevede, infatti, che il contratto a termine acausale "per motivi organizzativi" sia previsto dalla contrattazione collettiva interconfederale o di categoria, oppure, «in via delegata, ai livelli decentrati». Disposizione questa in contro tendenza rispetto alla più recente legislazione di sostegno del secondo livello contrattuale, che potrebbe non poco comprimere e irrigidire gli spazi di azione del livello aziendale e territoriale.

Pertanto, il legislatore, nell'indicare le vicende organizzative idonee a giustificare l'acausalità di una determinata percentuale di contratti a termine, ha avuto in mente il settore manifatturiero ed ha, invece, dimenticato le esigenze di flessibilità provenienti dal settore turistico e, in genere, dal terziario. Più corretto sarebbe stato, quindi, dimostrare una più ampia e reale fiducia nei confronti della contrattazione collettiva, affidandole il compito di individuare i casi in cui potesse operare il contratto a termine acausale "per motivi organizzativi".

Inoltre, tanto il contratto acausale della durata massima di dodici mesi, quanto quello stipulato nell'ambito di uno dei descritti processi organizzativi, non possono essere prorogati.

Il quadro dei disincentivi all'impiego del contratto a tempo determinato non è solo di tipo normativo e sanzionatorio. Il disegno di legge prevede, altresì, un aumento del costo dei rapporti di lavoro temporanei. A partire dal gennaio 2013, infatti, le aziende che intenderanno assumere lavoratori "a tempo" dovranno versare un contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorrerà a finanziare l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl). Contributo aggiuntivo che, tuttavia, le aziende potranno vedersi restituire (per un importo non superiore alle ultime 6 mensilità), qualora

- a) stabilizzino, fin da subito, il lavoratore a termine;
- b) stabilizzino il lavoratore temporaneo entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine (in questo caso, però, non saranno restituite le mensilità relative al periodo intercorso tra la cessazione del rapporto di lavoro a termine e la stipula del contratto a tempo indeterminato).

In altri termini, il lavoro "a tempo" è destinato a costare di più. Tuttavia, questa previsione non è in grado di far diminuire l'esigenza di flessibilità delle imprese. Pertanto, il rischio che le imprese cerchino di soddisfare tali necessità organizzative, ricorrendo al lavoro irregolare, è seriamente alto.

Sotto un complementare profilo, poi, posto che l'azienda, con la stabilizzazione del lavoratore temporaneo, può recuperare il maggior costo contributivo, nei limiti di 6 mensilità, tale meccanismo – unitamente alla acausalità del primo contratto a termine – potrebbe, da un lato, incentivare le aziende a utilizzare contratto a tempo determinato semestrale, come alternativo al patto di prova e, dall'altro, penalizzare le aziende che non sono in grado di stabilizzare. Tale meccanismo sarebbe premiante per la flessibilità che genera lavoro stabile; di contro, sarebbe penalizzante per i datori di lavoro che, pur facendo ricorso al lavoro temporaneo in maniera non fraudolenta – ma per far fronte a reali ragioni organizzative – non siano in grado di convertire il contratto a termine stipulato in contratto a tempo indeterminato.

In ogni caso, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo aggiuntivo, con riferimento:

- a) ai lavoratori assunti a termine per sostituire il personale assente;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali (indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e, inspiegabilmente soltanto sino al 31 dicembre 2015, dalla contrattazione collettiva. Resta il dubbio, quindi, sul futuro del costo dei contratti a termine stipulati nell'ambito di attività stagionali definite come tali dalla contrattazione collettiva).

Ulteriori novità riguardano:

- a) la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine.

Il datore di lavoro può continuare ad usufruire della prestazione resa dal lavoratore:

- fino a 30 giorni – e non più solo fino a 20 giorni – dopo la scadenza del termine (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi); oppure
- fino a 50 giorni – e non più solo fino a 30 giorni – dopo lo spirare del termine (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi).

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente – entro la scadenza del termine originariamente fissato – la durata della prosecuzione del rapporto di lavoro (con modalità che saranno definite da un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali);

b) la successione di più contratti.

È incrementato l'intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l'altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Pertanto, il periodo intermedio sarà

- di 60 giorni (e non più di 10 giorni), se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi;
- di 90 giorni (e non più di 20 giorni), se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi.

La contrattazione collettiva può prevedere la riduzione dei citati periodi di intervallo

- sino a 20 giorni, se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi; e
- sino a 30 giorni, se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi,

nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:

- 1) avvio di una nuova attività;
- 2) lancio di un nuovo prodotto;
- 3) cambiamento tecnologico;
- 4) fase supplementare di un progetto di ricerca;
- 5) rinnovo, proroga di una commessa.

Peraltro, in caso di inerzia delle parti sociali, le ipotesi di riduzione del periodo intermedio saranno individuate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della Legge di Riforma.

Anche la descritta novità appare foriera di non poche criticità. E tanto, soprattutto per le aziende interessate da incrementi della propria attività produttiva legate alle festività e alla stagionalità, che le porta a ricorrere a lavoratori a termine in alcuni momenti dell'anno, spesso ravvicinati tra loro (es. Natale, Carnevale, Pasqua). Ciò, da un lato, impedisce alle aziende, che sono impossibilitate a stabilizzare tale personale, di rivolgersi alle stesse persone, già assunte a termine, di cui magari hanno già testato la bravura e la professionalità; dall'altro lato, tale novità preclude ai lavoratori di poter avviare un nuovo rapporto di lavoro con l'azienda con cui hanno già lavorato a termine.

Ancora una volta, quindi, il legislatore, nella presunzione di voler ricondurre, di necessità, le modalità di impiego della manodopera nell'ambito della fattispecie del lavoro subordinato e tempo indeterminato, opera una stretta nei confronti del lavoro a termine, trascurandone la preziosa funzione che tale strumento svolge in momenti di particolare intensità dell'attività produttiva, che le imprese non sono in grado di fronteggiare con l'organico stabilmente in forza.

Del pari, la medesima logica assiste la previsione introdotta dal legislatore secondo cui, ai fini del computo del periodo massimo di durata del lavoro a termine (svolto anche per effetto di più contratti successivi, eventuali proroghe e rinnovi) tra un dipendente ed un datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti – che è pari trentasei mesi – si dovrà tener conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato, svolti tra i medesimi soggetti.

Tale novità normativa, nell'unico evidente obiettivo di imporre un deciso giro di vite nei confronti del lavoro "a tempo", sovrappone due istituti distinti e agisce come una tenaglia nei confronti di una tipologia contrattuale (la somministrazione di lavoro), che pure ha il pregio di assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese, garantendo, allo stesso tempo, al dipendente la copertura della contrattazione collettiva, il riconoscimento dei diritti sindacali e la tutela della propria sicurezza. Da tale giro di vite, non è affatto detto che ne consegua un ritorno al lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ancora una volta, quindi, è seriamente alto il rischio che le imprese, vedendo ridursi le possibilità di ricorrere al lavoro temporaneo, ricorranò a forme di impiego irregolari.

Viene previsto un nuovo regime di decadenze rispetto all'impugnazione dei contratti a termine: il lavoratore che intenda eccepire la nullità del termine apposto al contratto di lavoro deve

- a) rendere nota tale volontà al datore di lavoro, con qualsiasi atto, anche stragiudiziale, entro 120 giorni dalla scadenza del contratto (e non più entro 60 giorni); e
- b) avviare il relativo giudizio dinnanzi al Giudice del lavoro, attraverso il deposito del ricorso, entro i successivi 180 giorni (e non più entro i successivi 270 giorni).

Questi nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni dei contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013. Pertanto,

- a) sino al 31 dicembre 2012, si applicheranno i termini stabiliti dalla legge n. 183/2010 (60 giorni per impugnazione e 270 giorni per deposito ricorso);
- b) per i contratti cessati successivamente al 1 gennaio 2013 (quindi, anche se stipulati prima di tale data), si applicheranno i nuovi termini stabiliti dal disegno di legge (120 giorni per impugnazione e 180 giorni per deposito ricorso).

Il disegno di legge chiarisce, infine, che l'indennità onnicomprensiva di cui all'art. 32 comma 5 legge n. 183/2010, che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore in caso di conversione del rapporto di lavoro a termine ed il cui ammontare è ricompreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ristora l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la cessazione del contratto a termine ritenuto illegittimo e la sentenza del Giudice ².

Conclusioni

L'idea di fondo che ha ispirato la revisione del lavoro a termine è ben chiara: il lavoro temporaneo è modalità sospetta di impiego della manodopera, perché spesso utilizzato dalle imprese, attraverso infiniti rinnovi e proroghe, per soddisfare uno stabile bisogno di forza lavoro. Di qui, la necessità avvertita dal legislatore di arginare l'utilizzo improprio del contratto a tempo determinato, riscrivendone le regole che lo disciplinano. Operazione, tuttavia, che non avrebbe potuto ignorare il bisogno di flessibilità di cui le imprese necessitano per competere nel mercato globale, a meno di non voler provocare una ferita difficile da rimarginare, nel già debole tessuto sociale e produttivo del nostro Paese.

Ne è derivato, quindi, un esercizio di equilibrismo tra due necessità contrapposte: da un lato, quella di disincentivare il ricorso al lavoro a termine – ritenuta modalità di impiego di per sé non di qualità – e dall'altro, quella di dare ascolto all'indiscusso bisogno di lavoro temporaneo, invocato dalle aziende per poter pienamente assecondare le fluttuazioni del mercato. Da tale operazione è scaturita un revisione del contratto a tempo determinato priva di logica e razionalità giuridica.

Per un verso, si è ritenuto necessario riaffermare la dominanza del contratto a tempo indeterminato (ritenuto la forma comune di rapporto di lavoro), introducendo nuove rigidità all'uso del lavoro a termine (cfr. aumento del costo del lavoro temporaneo, aumento dell'intervallo tra la stipulazione di un contratto a termine e il successivo tra le medesime parti). E tanto, al fine di riproporre la centralità di un tipo contrattuale (quello permanente) che, ancorché assistito da garanzie di stabilità per il prestatore di lavoro, ha il limite di non riuscire a soddisfare le esigenze di flessibilità provenienti dall'impresa moderna. E qui, il primo errore: pretendere di poter ingabbiare i nuovi modi di produrre e, dunque, di lavorare in un unico modello contrattuale, che fosse cioè uno e per tutta la vita lavorativa delle persona. Con ciò, poi, trascurando il forte rischio che le imprese, a fronte di strumentazioni contrattuali rigide,

² Tale formulazione recepisce l'orientamento espresso dalla Corte Cost., prima con la sentenza 11.11.2011 n. 303, e ultimamente, con la sentenza 3.5.2012 n. 102, oltre che dalla Corte di Cassazione con la sentenze n. 3305 del 2 marzo 2012, n. 3056 del 29 febbraio 2012, n. 1411 del 31 gennaio 2012.

possano non assumere o utilizzare in modo irregolare o fraudolento le norme esistenti.

Per un altro verso, però, il legislatore, liberalizzando il primo contratto a termine, ha legittimato l'impiego del lavoro a termine anche in assenza di una ragione oggettiva a suo fondamento, azzerando il quadro regolatorio esistente e accettando il rischio che da ciò possa derivare un utilizzo incontrollato di questa tipologia contrattuale. Non è poi così azzardato, infatti, ipotizzare che una tale apertura possa favorire un elevato turn over, attraverso la stipulazione più contratti a termine annuali con differenti lavoratori, specialmente con riferimento a posizioni professionali non particolarmente qualificate e che non necessitino di specifica formazione.

Accanto a questo, non si può ignorare che la acausalità del primo contratto – unitamente alla possibilità per il datore di lavoro di recuperare il maggior costo contributivo del lavoro temporaneo attraverso la stabilizzazione – possa favorire l'utilizzo del contratto a tempo determinato come alternativo al patto di prova. Ancorché ciò, invero, tradisca la vera natura del contratto a termine: ossia sostenere le imprese in fasi di espansione della propria attività, che non potrebbero essere affrontate con assunzioni a tempo indeterminato. Di certo, il contratto a termine non è nato con l'obiettivo di provare le capacità del lavoratore, prima di accettare un suo definitivo ingresso in azienda. Tuttavia, tale modalità di impiego viene approvata e supera, persino, il sospetto di frodolenza. Poco importa se la disciplina del contratto a termine riformato – incrementandone il costo e prolungando il periodo che deve intercorrere tra un contratto e il suo rinnovo – penalizzerà le imprese che ricorrono al lavoro flessibile per adattarsi rapidamente all'andamento della domanda del mercato e, invece, favorirà le imprese che lo utilizzeranno per testare un lavoratore, per poi eventualmente assumerlo a tempo indeterminato.

Viene avallata tale veste del contratto a termine, nella convinzione che possa favorire la creazione di posti di lavoro stabili. Come se fosse possibile far discendere la bontà del lavoro flessibile e, più in particolare, del contratto a tempo determinato unicamente dalla sua successiva conversione in un contratto a tempo indeterminato.

Di certo, risultano frustrate le istanze di flessibilità sana delle aziende che necessitano del lavoro "a tempo" per poter dar seguito al proprio processo produttivo, per poter sviluppare nuove idee imprenditoriali o, comunque, per poter cogliere dal mercato occasioni di crescita. Queste imprese, evidentemente, non beneficiano della liberalizzazione del primo contratto: hanno esigenze oggettive per ricorrere al lavoro a termine e sono assolutamente in grado di specificarle nel contratto. Subiscono, però, l'aumento del costo del lavoro. E tanto ancor più perché, ricorrendo al lavoro a termine per sfruttare contingenti e temporanee occasioni di incremento del proprio normale lavoro, potrebbero non essere nella condizione di stabilizzare il personale assunto a termine e, quindi, di recuperare il costo aggiuntivo iniziale, beneficiando del "premio di stabilizzazione".

Sul lavoro a termine, insomma, si torna indietro: il contratto a tempo determinato riformato è paradossalmente sbilanciato, tra previsioni che ne favoriscono un impiego incontrollato e nuove rigidità, tutte a danno della flessibilità sana.

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 9, 11, 12 e 13 – Contratto a tempo determinato **Articolo 2, commi 28, 29 e 30 – Contribuzione di finanziamento Aspi**

- Il Legislatore della riforma dispone, in primo luogo, la riscrittura del comma 01 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001. Pertanto, nella nuova formulazione, si ha che: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».
- Diventa estremamente facile stipulare il primo contratto a tempo determinato, così come il contratto di somministrazione a tempo determinato, nel cui ambito si svolga la prima missione del lavoratore presso l'utilizzatore. In questi casi, infatti, il contratto non deve recare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che, di norma, devono giustificare la stipulazione di tale tipologia contrattuale. E tanto, a condizione che il rapporto di lavoro non abbia una durata superiore a dodici mesi.
- In alternativa, il datore di lavoro può procedere alla stipulazione di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma:
 - a) qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva;
 - b) entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; e
 - c) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:
 - avvio di una nuova attività;
 - lancio di un nuovo prodotto;
 - cambiamento tecnologico;
 - fase supplementare di un progetto di ricerca;
 - rinnovo, proroga di una commessa.

Tanto il contratto acausale della durata massima di dodici mesi, quanto quello stipulato nell'ambito di uno dei descritti processi organizzativi, non possono essere prorogati.

- Il disegno di legge prevede, altresì, un aumento del costo dei rapporti di lavoro temporanei. A partire dal gennaio 2013, infatti, le aziende che intenderanno assumere lavoratori "a tempo" dovranno versare un contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorrerà a finanziare l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).

Contributo aggiuntivo che, tuttavia, le aziende potranno vedersi restituire (per un importo non superiore alle ultime 6 mensilità), qualora

- a) stabilizzino, fin da subito, il lavoratore a termine;
- b) stabilizzino il lavoratore temporaneo entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine (in questo caso, però, non saranno restituite le mensilità relative al periodo intercorso tra la cessazione del rapporto di lavoro a termine e la stipula del contratto a tempo indeterminato).

In ogni caso, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo aggiuntivo, con riferimento:

- a) ai lavoratori assunti a termine per sostituire il personale assente;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali (indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e, sino al 31 dicembre 2015, dalla contrattazione collettiva).

- Ulteriori novità riguardano:

- a) la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine.

Il datore di lavoro può continuare ad usufruire della prestazione resa dal lavoratore:

- fino a 30 giorni – e non più solo fino a 20 giorni – dopo la scadenza del termine (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi); oppure
- fino a 50 giorni – e non più solo fino a 30 giorni – dopo lo spirare del termine (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi).

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente – entro la scadenza del termine originariamente fissato – la durata della prosecuzione del rapporto di lavoro (con modalità che saranno definite da un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali);

- b) la successione di più contratti.

È incrementato l'intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l'altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Pertanto, il periodo intermedio sarà

- di 60 giorni (e non più di 10 giorni), se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi;
- di 90 giorni (e non più di 20 giorni), se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi.

La contrattazione collettiva può prevedere la riduzione dei citati periodi di intervallo

- sino a 20 giorni, se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi; e
- sino a 30 giorni, se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi,

nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:

- 1) avvio di una nuova attività;
- 2) lancio di un nuovo prodotto;
- 3) cambiamento tecnologico;
- 4) fase supplementare di un progetto di ricerca;
- 5) rinnovo, proroga di una commessa.

Pertanto, in caso di inerzia delle parti sociali, le ipotesi di riduzione del periodo intermedio saranno individuate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della Legge di Riforma.

Ai fini del computo del periodo massimo di durata del lavoro a termine (svolto anche per effetto di più contratti successivi, eventuali proroghe e rinnovi) tra un dipendente ed un datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti – che è pari trentasei mesi – si dovrà tener conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato, svolti tra i medesimi soggetti.

- Viene previsto un nuovo regime di decadenze rispetto all'impugnazione dei contratti a termine: il lavoratore che intenda eccepire la nullità del termine apposto al contratto di lavoro deve

- a) rendere nota tale volontà al datore di lavoro, con qualsiasi atto, anche stragiudiziale, entro 120 giorni dalla scadenza del contratto (e non più entro 60 giorni); e
 - b) avviare il relativo giudizio dinnanzi al Giudice del lavoro, attraverso il deposito del ricorso, entro i successivi 180 giorni (e non più entro i successivi 270 giorni).

Questi nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni dei contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Pertanto,



- a) sino al 31 dicembre 2012, si applicheranno i termini stabiliti dalla legge n. 183/2010 (60




- giorni per impugnazione e 270 giorni per deposito ricorso);
- b) per i contratti cessati successivamente al 1 gennaio 2013 (quindi, anche se stipulati prima di tale data), si applicheranno i nuovi termini stabiliti dal disegno di legge (120 giorni per impugnazione e 180 giorni per deposito ricorso).




- Il disegno di legge chiarisce che l'indennità onnicomprensiva di cui all'art. 32 comma 5 legge n. 183/2010, che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore in caso di conversione del rapporto di lavoro a termine ed il cui ammontare è ricompreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ritorsa l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la cessazione del contratto a termine ritenuto illegittimo e la sentenza del Giudice.




SCHEDA DI VALUTAZIONE



Contratto a tempo determinato

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro.	Si torna a una formulazione normativa del secolo scorso (l. n. 230/1962), per nulla coerente con gli attuati processi di produzione e con i più moderni modelli di organizzazione del lavoro. Più ancora, in un mercato del lavoro come quello italiano, caratterizzato da alti tassi di lavoro nero e di disoccupazione di giovani e donne, si rafforza l'idea che le tipologie contrattuali flessibili siano forme di lavoro precario e come tale da limitare il più possibile, circoscrivendone l'utilizzo a eventi eccezionali, di natura temporanea. Tale impostazione dimentica le esigenze di flessibilità delle imprese, legate non soltanto ad eventi transitori, ma anche a situazioni di normalità organizzativa e che, comunque, non nascondono alcuna finalità fraudolenta. Rischio di fuga verso il sommerso.	
Acausalità del primo contratto a termine (e del contratto di somministrazione a tempo determinato, nel cui ambito si svolge la prima missione del lavoratore presso l'utilizzatore) per una durata massima di 12 mesi.	La misura di apparente flessibilità incentiva un elevato turn over, soprattutto per i lavori richiedenti lo svolgimento di mansioni non altamente specializzate, di più basso profilo che esigono minori costi di formazione e addestramento. Favorisce l'utilizzo del contratto a termine come alternativo al patto di prova (finalità non propria di tale tipologia contrattuale) e disincentiva l'uso dell'apprendistato, come	

	<p>strumento preferenziale per l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L’acausalità de-responsabilizza le imprese nelle scelte aziendali relative all’impiego del lavoro che, infatti, non devono più rispondere a esigenze tecniche, organizzative o produttive. Si tratta dunque di una flessibilità non “razionale” che può facilmente tradursi in cattiva flessibilità.</p> <p>Dubbio: il contratto a termine acausale potrà essere stipulato dalle pubbliche amministrazioni, ancorché, nel pubblico impiego, le forme contrattuali flessibili possano essere utilizzate per specifiche esigenze organizzative temporanee ed eccezionali?</p>	
<p>Acausalità dei contratti a termine (nel limite del 6% dei lavoratori impiegati nell’unità produttiva), stipulati nell’ambito di determinati processi organizzativi, là dove previsto dalla contrattazione collettiva (avvio nuova attività; lancio nuovo prodotto; cambiamento tecnologico; fase supplementare di progetto di ricerca; rinnovo, proroga di commessa).</p>	<p>Si tratta, a ben vedere, di una “acausalità impura”, poiché il datore di lavoro, in caso di contestazione della legittimità di tali contratti, deve dimostrare l’esistenza del processo organizzativo ed il nesso causale con il contratto a termine. Tale novità sembra rimandare al passato (l. n. 230/1962), nella quale era il Legislatore che indicava quali fossero le ragioni che consentivano la stipulazione di contratti a termine. Ciò è confermato dal fatto che i processi organizzativi rispetto ai quali la contrattazione collettiva può ammettere la stipulazione di contratti acausali sono per lo più rivolti al settore manifatturiero e non considerano le esigenze di flessibilità provenienti dal settore turistico e, in genere, dal terziario.</p>	
<p>Selezione dell’agente contrattuale abilitato alla stipulazione di contratti collettivi in deroga al principio della causalità del contratto a termine estesa a tutte le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Inoltre, anche le organizzazioni datoriali – e non solo le organizzazioni sindacali – sono individuate tra quelle comparativamente più rappresentative. Viene precisato, peraltro, che la contrattazione collettiva di</p>	<p>La scelta di far dipendere l’efficacia degli accordi dalla loro sottoscrizione da parte di tutte le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative preclude la possibilità di derogare al principio della causalità del lavoro a termine attraverso intese separate.</p> <p>Affidare la deroga al principio della causalità anche alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative pone dubbi sulla legittimità di intese sottoscritte da associazioni datoriali rappresentative, ma non più tali se comparate ad altre sigle maggiori. Si registra, inoltre, un intervento a gamba tesa del Legislatore sulla contrattazione collettiva là dove impone un principio di gerarchia che vede il</p>	

<p>secondo livello può intervenire solo mediante delega del livello nazionale.</p>	<p>livello decentrato subordinato al livello nazionale. Disposizione questa in contro tendenza rispetto alla più recente legislazione di sostegno del secondo livello contrattuale che potrebbe non poco comprimere e irrigidire gli spazi di azione del livello aziendale e territoriale</p>	
<p>Aumento del costo contributivo del lavoro a termine: obbligo per il datore di lavoro di versare un contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorrerà a finanziare l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl). Recupero di tale costo, nei limiti di 6 mensilità, con la stabilizzazione del lavoratore. Sono esclusi da tale costo aggiuntivo, i contratti a termine per esigenze sostitutive e per attività stagionali (ivi comprese quelle definite dalla contrattazione collettiva, ma soltanto sino al 31 dicembre 2015)</p>	<p>Non si comprende un ulteriore innalzamento del costo del lavoro regolare per penalizzare l'uso non fraudolento del lavoro a termine. Si penalizza la flessibilità in sé, con rischio fuga verso il lavoro nero e irregolare. Posto che, l'azienda, con la stabilizzazione del lavoratore temporaneo, può recuperare il maggior costo contributivo, nei limiti di 6 mensilità, tale meccanismo – unitamente alla acausalità del primo contratto a termine – potrebbe, da un lato, incentivare le aziende a utilizzare un contratto a tempo determinato semestrale, come alternativo al patto di prova e, dall'altro, penalizzare le aziende che non sono in grado di stabilizzare. Tale meccanismo sarebbe premiante per la flessibilità che genera lavoro stabile; di contro, sarebbe penalizzante per i datori di lavoro che, pur facendo ricorso al lavoro temporaneo in maniera non fraudolenta, non siano in grado di convertire il contratto a termine stipulato in contratto a tempo indeterminato, là dove l'uso di questa tipologia contrattuale risponde a precise ragioni tecniche, organizzative o produttive o anche sostitutive</p> <p>Negativo il limite temporale stabilito per l'esclusione da tale voce di costo delle attività stagionali indicate come tali dalla contrattazione collettiva</p> <p>Cosa accadrà dopo il 31 dicembre 2015? Le assunzioni a termine realizzate nell'ambito di attività stagionali riconosciute come tali dalla contrattazione collettiva non beneficeranno più dell'esclusione dal contributo aggiuntivo?</p>	<p></p> <p></p>
<p>Ampliamento del periodo, successivo alla scadenza del contratto a termine, durante il quale il rapporto può legittimamente proseguire: fino a 30 giorni – e non più solo fino a 20 giorni – dopo la scadenza del termine (se la durata del contratto</p>	<p>Utile previsione che consente alle aziende, qualora abbiano esigenze organizzative, di poter continuare ad usufruire della prestazione del lavoratore a termine, oltre la scadenza del contratto originariamente pattuita</p>	<p></p>

<p>è inferiore a 6 mesi); oppure fino a 50 giorni – e non più solo fino a 30 giorni – dopo lo spirare del termine (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi). In tal caso, obbligo per il datore di lavoro di comunicazione al Centro per l'impiego</p>		
<p>Incremento dell'intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l'altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore: 60 giorni (e non più 10 giorni), se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi; 90 giorni (e non più 20 giorni), se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi. Se previsto dalla contrattazione collettiva, possibilità di riduzione di tale intervallo, se l'assunzione a termine avviene nell'ambito di alcuni processi organizzativi (avvio nuova attività; lancio nuovo prodotto; cambiamento tecnologico; fase supplementare di progetto di ricerca; rinnovo, proroga di commessa)</p>	<p>Novità foriera di non poche criticità, soprattutto per le aziende interessate da incrementi della propria attività produttiva legate alle festività e alla stagionalità, che le porta a ricorrere a lavoratori a termine in alcuni momenti dell'anno, spesso ravvicinati tra loro (es. Natale, Carnevale, Pasqua). Ciò, da un lato, impedisce alle aziende, che sono impossibilitate a stabilizzare tale personale, di rivolgersi alle stesse persone, già assunte a termine, di cui magari hanno già testato la bravura e la professionalità; dall'altro lato, tale novità preclude ai lavoratori di poter avviare un nuovo rapporto di lavoro con l'azienda con cui hanno già lavorato a termine. Inoltre, i processi organizzativi rispetto ai quali la contrattazione collettiva può prevedere la riduzione dell'intervallo sono per lo più rivolti al settore manifatturiero e non considerano le esigenze di flessibilità proveniente dal settore turistico e in genere dal terziario</p> <p>Non sarebbe stato forse più corretto lasciare alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui l'intervallo tra un contratto a termine e l'altro debba essere ridotto?</p>	 
<p>Ai fini del computo del periodo massimo di durata del lavoro a termine (svolto anche per effetto di più contratti successivi, eventuali proroghe e rinnovi) tra un dipendente ed un datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti – che è pari 36 mesi – si dovrà tener conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato, svolti tra i medesimi soggetti</p>	<p>Tale previsione, nell'unico evidente obiettivo di imporre un deciso giro di vite nei confronti del lavoro "a tempo", sovrappone due istituti distinti e agisce come una tenaglia nei confronti di una tipologia contrattuale (la somministrazione di lavoro), che pure ha il pregio di assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese, garantendo, allo stesso tempo, al dipendente la copertura della contrattazione collettiva, il riconoscimento dei diritti sindacali e la tutela della propria sicurezza. Da tale giro di vite non è detto che ne consegua un ritorno al lavoro subordinato a tempo indeterminato. Rischio fuga verso il lavoro nero</p>	

<p>Impugnazione del contratto a tempo determinato da parte del lavoratore entro 120 giorni dalla sua scadenza (e non più entro 60 giorni), cui deve seguire il deposito del ricorso nella cancelleria del Giudice del Lavoro entro i successivi 180 giorni (e non più entro i successivi 270 giorni)</p>	<p>La disposizione mira a correggere la stortura derivante dal fatto che il lavoratore a termine, talvolta, è posto di fronte all'alternativa tra impugnare il contratto a termine, di cui ritenga l'illegittimità, entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso (anche se ha in corso un altro contratto a termine con il medesimo datore e rischiare così di pregiudicarsi un ulteriore eventuale rinnovo) oppure non fare nulla, sperando in una stabilizzazione. La novella, tuttavia, non risolve la distorsione evidenziata</p> <p>Non sarebbe stato maggiormente efficace, invece, prevedere che, nel caso di successione illecita di contratti a termine tra le medesime parti, i termini decadenziali decorrano dall'ultimo contratto?</p>	 
<p>L'indennità onnicomprensiva di cui all'art. 32 comma 5 legge n. 183/2010, che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore in caso di conversione del rapporto di lavoro a termine, ritorsa l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la cessazione del contratto a termine ritenuto illegittimo e la sentenza del Giudice</p>	<p>La norma di interpretazione autentica chiarisce, utilmente, che il datore di lavoro, in caso di condanna alla conversione del rapporto a tempo indeterminato, deve corrispondere al lavoratore l'indennità onnicomprensiva e non anche le retribuzioni e i contributi relativi ai periodi tra un contratto e l'altro e tra la scadenza dell'ultimo e la sentenza del Giudice</p>	