

Riforma del lavoro: come cambiano il contratto a termine e il contratto a chiamata

Autore: Gerardo De Grazia

In: Diritto del lavoro

Il DDL proposto dal Ministro Elsa Fornero, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” è stato definitivamente approvato ed è divenuto **LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, pubblicata in G.U. il 3 Luglio e, pertanto, sarà in vigore dal prossimo 18 Luglio.**

La legge introduce una serie di misure intese a realizzare, secondo quanto dichiarato dell’art. 1 del provvedimento, un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione.

In concreto, le principali novità riguardano:

- **alcune tipologie contrattuali** (contratto a termine, apprendistato, lavoro intermittente, lavoro a progetto, contratto di inserimento e il lavoro accessorio);
- gli **ammortizzatori sociali** (introduzione dell’ASPI - Assicurazione Sociale per l’Impiego - in luogo delle indennità di mobilità e disoccupazione; modifica della GIGS);

- **la contribuzione previdenziale** (incremento al 33% o al 24%, per gli iscritti ad altra forma pensionistica, dell'aliquota contributiva per gli iscritti alla Gestione separata Inps e contribuzione aggiuntiva dell'1,41% prevista a carico del datore di lavoro nel caso di instaurazione di rapporti di lavoro a termine);

- la disciplina dei **licenziamenti individuali**.

Passiamo ora ad analizzare nel dettaglio la disciplina del **contratto a termine** e del **contratto di lavoro intermittente**, soffermando l'attenzione sui singoli aspetti interessati dalla Riforma:

CONTRATTO A TERMINE:

Tale tipologia contrattuale rappresenta uno degli strumenti caratterizzati da maggiore flessibilità a favore delle aziende, posto che, con lo scadere del termine, il rapporto di lavoro si estingue senza che venga in discussione la legittimità del licenziamento. Il recesso prima della scadenza del termine è, invece, legittimo solo se intimato in presenza di una giusta causa ex art. 2119 c.c..

Il nucleo della disciplina tuttora vigente, si basa sul d.lgs 368/2001, sul quale si innestano le modifiche apportate dalla riforma Fornero.

La disciplina contenuta dal Decreto 368 segnò, all'epoca della sua introduzione, un cambio nella tecnica

legislativa adottata fino a quel momento: ad un elenco tassativo di casi nei quali era consentito l'utilizzo del contratto a termine (la c.d. "lista chiusa" prevista dalla L. 230/1962) venne sostituita **una clausola generale** ed aperta volta a consentire l'utilizzazione più flessibile dell'istituto.

Le assunzioni a termine sono oggi ammesse in presenza di esigenze di carattere **TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO** o **SOSTITUTIVO** anche **riferibili alla normale attività del datore di lavoro** (che comunemente vengono riassunte con il termine di "**CAUSALONE**"). Questa clausola generale rende legittimo il ricorso al lavoro a termine in presenza delle esigenze più diverse che in concreto possono manifestarsi.

Tali ragioni devono essere **specificate in dal datore di lavoro via preventiva nel contratto stipulato** e devono rispondere al requisito dell'oggettività; è importante precisare che **la ragione addotta** deve sussistere al momento della stipulazione del contratto e **deve risultare da atto scritto**: sia la **mancanza sostanziale della ragione che giustifica l'apposizione del termine che la mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato.**

Copia dell'atto scritto deve essere sempre consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria qualora la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni di calendario né per le assunzioni dei dirigenti e del personale addetto ai settori esclusi dall'ambito di applicazione del Decreto.

Alcune delle novità introdotte dalla Riforma incidono proprio sulla disciplina della causale, allo scopo di incentivare il ricorso al contratto a termine in presenza di determinate circostanze:

1.

Viene escluso **il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo,**

organizzativo o sostitutivo ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a un anno; in tali casi il contratto non può comunque essere oggetto di proroga.

2.

È stata inserita una **ulteriore ipotesi di esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, operante nei casi, previsti dalla contrattazione collettiva (a livello interconfederale o di categoria o, in via delegata, ai livelli decentrati), in cui **l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi** (determinati dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente);

•

Riepilogando: le modifiche apportate con la riforma comportano che, se la durata del **PRIMO contratto di lavoro a termine è INFERIORE ad 1 ANNO, non è necessaria nessuna causale;** inoltre la sussistenza di una causale non è necessaria neppure quando l'assunzione avvenga in circostanze particolari (**avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente**)

È utile ora concentrare l'attenzione sulla la disciplina della PROROGA, della CONTINUAZIONE e della

SUCCESSIONE nei contratti a termine **alla luce della normativa vigente**, per poi evidenziarne gli aspetti oggetto di modifica:

- **PROROGA:** il termine inizialmente fissato può essere prorogato, con il **consenso del lavoratore**, quando la **durata del contratto è inferiore ai 3 anni**. È ammessa 1 sola volta, a condizione che sussistano **condizioni oggettive** e si riferisca alla **stessa attività lavorativa**. In questo caso il contratto resta lo stesso e la durata complessiva del rapporto non può essere superiore a 3 anni.

- **CONTINUAZIONE:** il rapporto di lavoro continua, di fatto, dopo la scadenza del termine fissato o prorogato, ad esempio per consentire di ultimare attività lavorative ancora in corso. Fino al 20° o al 30° giorno (a seconda della durata < o > di 6 mesi) **il contratto non si converte in tempo indeterminato ma il datore di lavoro è tenuto a pagare una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di prosecuzione del rapporto, del 20% fino al 10° giorno e successivamente del 40%. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

- **SUCCESSIONE:** questo è il caso in cui le stesse parti, scaduto un primo contratto a tempo determinato, ne stipulano un altro. La legge, in questo caso, prevede attualmente che, **se il lavoratore viene riassunto a termine entro 10 o 20 giorni** (a seconda della durata del primo contratto, < o > di 6 mesi) **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Nel caso, invece, di 2 assunzioni a termine effettuate senza soluzione di continuità, il rapporto si considera a tempo indeterminato fin dall'inizio. Nel 2007 è stato introdotto il **termine complessivo di 36 mesi** per la durata del contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti (cioè comprese nello

stesso livello di CCNL), sia questo per effetto di proroga, continuazione o successione,. È possibile andare oltre tale termine solo se la stipula venga effettuata presso dal DPL e tale possibilità sia prevista dal CCNL.

Analizziamo l'impatto della Riforma sugli istituti appena ricordati:

1.

vengono **prolungati i limiti temporali di prosecuzione (PROROGA)** del rapporto di lavoro oltre i quali il contratto a termine si considera a tempo indeterminato (**dai 20 giorni attualmente previsti a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 30 giorni attualmente previsti a 50 giorni in caso di contratti di durata superiore**),

2.

Viene introdotto l'**obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego** territorialmente competente (secondo modalità definite con decreto del ministro della Lavoro da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge), entro la scadenza della durata del rapporto prevista dal contratto, **che il rapporto continuerà, indicando anche la durata della prosecuzione;**

3.

viene **prolungato l'intervallo di tempo oltre il quale la stipula di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente (SUCCESSIONE)** si considera come assunzione a tempo indeterminato (**dai 10 giorni attualmente previsti a 60 giorni in caso di contratti di**

durata inferiore a 6 mesi; dai 20 giorni attualmente previsti a 90 giorni in caso di contratti di durata superiore).

4.

É stato anche previsto che, **nell'ambito di particolari processi produttivi** (sono gli stessi già visti in precedenza, nei quali non è necessaria la causale: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico o fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo o rinnovo o proroga di una commessa consistente), **i contratti collettivi possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione di tali intervalli di tempo** (fino a 20 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; fino a 30 giorni in caso di contratti di durata superiore). In assenza dell'intervento della contrattazione collettiva entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, a stabilire le suddette condizioni provvede (sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale) il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

5.

Ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi (superato il quale, anche per effetto di proroghe o rinnovi di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto a termine si considera comunque a tempo indeterminato) **si tiene conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione** (a tempo determinato o indeterminato) con mansioni equivalenti e svolti tra gli stessi soggetti.

Quelle appena analizzate, riguardanti la causale e la successione dei rapporti, sono le principali modifiche apportate alla disciplina del contratto a termine. Di seguito sono elencate le ulteriori novità:

1.

vengono **ampliati i termini per l'impugnazione** (anche **extragiudiziale**) e per il successivo **ricorso giudiziale** (o per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato), nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. **Il primo termine è elevato da 60 a 120 giorni (decorrenti dalla cessazione del contratto), mentre il secondo termine è ridotto da 270 a 180 giorni (decorrenti dalla precedente impugnazione).**

2.

I nuovi termini si applicano per le cessazioni di contratti a tempo determinato che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2013.

3.

C'è un **maggior onere contributivo** per le imprese sui contratti a termine: **un'aliquota aggiuntiva dell'1,4%**, che va a finanziare l'ASPI (la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, che sarà in vigore da gennaio 2013). È utile sottolineare che tale contributo (per effetto degli emendamenti al DDL, apportati in base alle richieste delle aziende) **NON SI APPLICA per gli stagionali, ai contratti di sostituzione e agli apprendisti.**

4.

C'è infine una norma di interpretazione autentica dell'articolo 32, comma 5, del c.d. "collegato lavoro" (legge 183/2010), relativamente al risarcimento del danno subito dal lavoratore nelle ipotesi di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Al di fuori degli aspetti illustrati, la disciplina del contratto a tempo determinato resta quella attuale. È quindi utile ricordarne i principali aspetti:

- Sono previsti una serie **CASI NEI QUALI L'UTILIZZO DEL CONTRATTO A TERMINE È VIETATO:**

1.
per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;**
2.
salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, **presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi** di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato (tale divieto non si applica qualora il contratto a termine sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso per l'assunzione di lavoratori in mobilità per una durata non superiore a 12 mesi oppure abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi);
3.
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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

4.

da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

•

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili (ossia inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) ed in proporzione al periodo lavorativo prestato (sempre che sia compatibile con la natura del contratto a termine).

•

FORMAZIONE

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto a ricevere una formazione adeguata al tipo di mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. I CCNL possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione finalizzate ad aumentarne la professionalità.

-

COMPUTABILITÀ

I lavoratori con contratto a tempo determinato **sono computabili**, ai fini dell'art. 35 della Legge n. 300/70, qualora il contratto abbia **durata superiore a 9 nove mesi**.

-

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

Sono escluse dal campo di applicazione del Decreto, in quanto già disciplinate da specifiche normative, le seguenti tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato:

- 1.

i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur essendo caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro (p.i.p., tirocini, borse lavoro, ecc.);

2.

i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;

3.

le assunzioni dirette di manodopera, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

4.

i contratti a termine, di durata non superiore a 5 anni, stipulati con i dirigenti, i quali possono comunque recedere dal contratto trascorso un triennio e nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 2118 del codice civile;

5.

i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

•

DIRITTO DI PRECEDENZA

E' affidata ai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi l'individuazione di un diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA:

Tale tipologia contrattuale venne introdotta con la c.d. riforma Biagi del 2003, agli artt. 33 e ss. del d.lgs 276.

L'elemento peculiare di tale tipologia è che la prestazione non è effettuata con continuità, come accade in un normale rapporto di lavoro subordinato, ma solo su richiesta dal datore.

Il lavoratore si pone, quindi, a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni; il contratto determina la facoltà (attenzione non l'obbligo) per il datore di chiamare una o più volte il lavoratore, **nel rispetto di un termine minimo di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.**

Esistono 2 varianti: con o senza obbligo di disponibilità. Nella variante con obbligo (la quale risulta praticamente inutilizzata...) è prevista la corresponsione in favore del lavoratore di un'indennità di disponibilità.

Il contratto di lavoro intermittente **va stipulato per iscritto e deve contenere i seguenti elementi:**

1.
durata e ragioni del ricorso al lavoro intermittente;
2.
luogo e modalità della eventuale disponibilità;
3.
modalità di chiamata e rilevazione della prestazione;
4.
eventuali misure di sicurezza specifiche.

È possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale in presenza delle seguenti causali:

- 1.

per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze (**CAUSALI OGGETTIVE**) individuate in via sostitutiva dal Ministero del Lavoro: custodi, fattorini, uscieri, inservienti, personale di servizio e di cucina in alberghi, carrozze letto etc.

2.

per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) e per ulteriori periodi predeterminati dai contratti collettivi;

3.

per prestazioni rese da **disoccupati con meno di 25 anni di età o da lavoratori con più di 45 anni di età (CAUSALI SOGGETTIVE)**.

E' VIETATO il ricorso al lavoro intermittente:

1.

per la sostituzione dei lavoratori in sciopero;

2.

salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nella quali si fosse proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o nelle quali era operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;

3.

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

Di seguito sono indicati gli aspetti interessati dalla Riforma:

1.

vengono modificati i limiti di età del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso (cioè le **CAUSALI SOGGETTIVE**); in particolare, il **limite minimo viene abbassato da 25 anni a 24 anni (ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età)**, mentre il **limite massimo viene innalzato da 45 anni a 55 anni**;

2.

viene introdotto **l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro, con modalità semplificate (mediante sms, fax o posta elettronica), alla Direzione territoriale del lavoro competente**, del ricorso a una prestazione lavorativa, di durata superiore a 30 giorni, sulla base di un contratto di lavoro intermittente. In caso di inadempimento di tale obbligo è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 2400 €;

3.

viene soppresso l'articolo 37, che dispone che, nel caso di lavoro intermittente, per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali

l'indennità di disponibilità (di cui all'articolo 36) è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. La disposizione prevede, poi, che ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

4.

viene dettata anche una disciplina transitoria la quale prevede che **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti** alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove norme, **cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data.**

<https://www.diritto.it/riforma-del-lavoro-come-cambiano-il-contratto-a-termini-e-il-contratto-a-chiamata/>