

## Contratti a termine: le ultime novità “Piano Renzi” 2014 e decreto legge 20 marzo 2014 n. 34

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

Ancora modifiche sul contratto a tempo determinato; dopo, infatti, le ultime novità introdotte dalla riforma Fornero (L. 92/2012) e dalla riforma Giovannini (L. 99/2013) il Consiglio dei Ministri nella seduta del 12 marzo 2014, su proposta del Presidente e del Ministro del lavoro, Giuliano Poletti ha approvato un decreto legge che contiene disposizioni urgenti con lo scopo di favorire il rilancio dell'occupazione nonché per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Il citato provvedimento, come accennato, è intervenuto in materia di contratto a tempo determinato (1).

Nello specifico per quanto concerne il rapporto di lavoro a termine viene previsto l'innalzamento da 12 a **36 mesi della durata del rapporto di lavoro** per cui non viene richiesto il requisito della causalità.

Altra novità concerne, poi, la proroga; è, infatti, prevista la possibilità di prorogare fino ad un massimo di 8 volte il contratto a tempo determinato entro il **limite dei 3 anni**.

Si precisa che la condizione delle citate proroghe è il fatto che le stesse si riferiscano alla medesima attività lavorativa per cui il contratto di lavoro è stato inizialmente stipulato.

Ancora viene fissato un limite massimo pari al 20% dell'organico complessivo del datore di lavoro per quanto concerne i contratto a tempo determinato.

Viene, altresì, previsto dal decreto legge in commento che viene fatto salvo quanto disposto dal decreto legislativo n. 368/2001 (art. 10, comma 7) ove viene “lasciata alla contrattazione collettiva la possibilità di modifica del limite sopra evidenziato (quantitativo) e si tiene conto delle esigenze connesse alla stagionalità ed alle sostituzioni.

In ogni caso le imprese che abbiano alle loro dipendenze fino a 5 dipendenti possono, comunque, stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Vengono ancora, in linea generale, individuati dal citato provvedimento del 12 marzo 2014 (in tema di delega in materia di riordino delle forme contrattuali) principi e criteri direttivi, ovvero:

- **individuare e analizzare** tutte le forme contrattuali esistenti ai fini di poterne valutare l’effettiva coerenza con il contesto occupazionale e produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di riordino delle medesime tipologie contrattuali;

- **procedere** alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, riordinate secondo quanto indicato alla lettera a), che possa anche prevedere l’introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l’inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti;

- **introdurre**, eventualmente anche in via sperimentale, il compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali;

- **procedere** all’abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con il testo organico di cui alla lettera b), al fine di assicurare certezza agli operatori,

eliminando duplicazioni normative e difficoltà interpretative ed applicative.

Il **decreto legge del 20 marzo 2014 n. 34**, concernente disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese è intervenuto, come preannunciato Piano Renzi sopra menzionato, nel campo dei contratti a tempo determinato.

Nello specifico il DL 34/2014 contiene all'articolo 1 semplificazioni delle disposizioni in materia di contratto a termine, con modifica del comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368/2001 (con riflessi anche sul contratto di somministrazione a tempo determinato).

Il nuovo comma 1 dell'art. 1 del D. Lgs n. 368 del 2001 in materia di contratto a termine dispone che: "E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo.

Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".

Ancora con il menzionato decreto legge n. 34/2014 vengono apportate le seguenti modifiche, ovvero:

-

abrogazione del comma 1-bis dell'art. 1 del D. Lgs. n. 368 del 2001, che disciplinava il **contratto a termine acausale**, ossia il contratto a tempo determinato stipulabile per i primi 12 mesi e per il primo rapporto tra le parti senza indicare le ragioni giustificative (l'abrogazione è consequenziale alla modifica più importante della normativa del Jobs Act **che permette per i primi 36 mesi di rapporti di lavoro la stipula di contratti a termine senza ragioni e fino ad 8 proroghe tra le parti**);

-

sul comma 2, con l'introduzione della seguente disposizione "L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto";

-

e sul al comma 1 dell'art. 4 del D. Lgs. n. 368 del 2001, in materia di proroga del contratto a termine ("Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato").

Il nuovo articolo 5 del d. lgs. 368/2001 dispone che " 1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. 2. Se il rapporto di lavoro, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis, continua oltre il ventesimo trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (DL n. 76/2013)".

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché' in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n.76/2013) 4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto. 4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o

aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma l-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. (Legge n. 92/2012) 4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. 4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. 4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. 4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro”.

In pratica, con l'entrata in vigore del citato Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014, il contratto a termine può essere stipulato **senza ragioni giustificative del termine** in quanto nell'innestare il nuovo comma 1 dell'art. 1 del D. Lgs. n. 368 del 2001, è stata cancellata la parte che richiamava l'apposizione del termine come consentita "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Rileggendo il comma 1 sopra riportato interamente, c'è un riferimento diretto al contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del Decreto Legge n. 276 del 2003, ossia la riforma Biagi.

#### RIEPILOGO - Schema

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014 non interviene sul contratto "acausale" introdotto dalla riforma Fornero ma piuttosto **elimina l'obbligo di causale nel contratto a termine**, cancellando dall'ordinamento la necessità di indicazione di una ragione oggettiva (organizzativa, tecnica, produttiva o sostitutiva) per assumere a tempo determinato.

Al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

La norma sancisce  
che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine presso ciascun datore di lavoro  
non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo.

**Eccezione** a tale limite: solo le imprese (quindi resterebbero esclusi i datori di lavoro non imprenditori)  
che occupano fino a 5 dipendenti che possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo  
determinato, nonché i contratti a tempo determinato stipulati per l'avvio di nuove attività, per ragioni di  
carattere sostitutivo o di stagionalità, per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o  
televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001).

La norma ammette le proroghe del contratto a termine fino ad un massimo di 8 volte, a condizione che si  
riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.



## **Casistica giurisprudenziale sul contratto a tempo determinato**

Lo *ius superveniens* di cui alla L. n. 183 del 2010, ex art. 32, commi 5, 6 e 7, (applicabile nel giudizio pendente in grado di legittimità qualora pertinente alle questioni dedotte nel ricorso per cassazione) configura, alla luce dell'interpretazione adeguatrice offerta dalla Corte costituzionale con sentenza n. 303 del 2011, una sorta di penale "ex lege" a carico del datore di lavoro che ha apposto il termine nullo; pertanto, l'importo dell'indennità è liquidato dal giudice, nei limiti e con i criteri fissati dalla novella, a prescindere dall'intervenuta costituzione in mora del datore di lavoro e dalla prova di un danno effettivamente subito dal lavoratore (senza riguardo, quindi, per l'eventuale "aliunde perceptum"), trattandosi di indennità "forfetizzata" e "onnicomprensiva" per i danni causati dalla nullità del termine nel periodo cosiddetto "intermedio" (dalla scadenza del termine alla sentenza di conversione).

A ciò deve aggiungersi che tale natura sarebbe irragionevolmente inficiata laddove, come nella specie, sia trascorso un notevole lasso di tempo, specie ove esso non sia precisamente addebitabile ad una delle parti, tra il contratto a termine e la declaratoria della sua illegittimità, incidendo così sensibilmente sulla sua entità, in contrasto con la ratio della L. n. 183/10. L'art. 1, comma 13, della L. 28 giugno 2012 n. 92 ha poi stabilito che "La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".

**Cass. civ. 11 febbraio 2014 n. 3027**

Affinché una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, che vieta in modo assoluto, nel settore pubblico, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

E' contraria al diritto comunitario una normativa nazionale che, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò, restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento venga subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se poi detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione.

Spetterà al giudice italiano valutare in che misura le disposizioni di diritto nazionale volte a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato siano o meno conformi ai principi stabiliti dalla Corte.

**Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Ottava Sezione) 12 dicembre 2013**

In tema di risarcimento del danno conseguente alla conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'art. 32, 5° e 6° comma, L. 4/11/10 n. 183 (cd. Collegato Lavoro) costituisce una sorta di penale ex lege a carico del datore di lavoro che ha apposto il termine nullo, trattandosi di una indennità forfetizzata e omnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore nel periodo compreso tra la scadenza del termine nullo e la sentenza di conversione.

**Cass. civ.**

**7 settembre 2012 n. 14996, in D&L 2012, 689**

Se è vero che il legislatore con l'art. 2 del D.Lgs. 6/9/01 n. 368 ha previsto una fattispecie di contratto a termine acausale, tale acausalità non è stata prevista per l'eventuale proroga, che deve quindi rispettare la previsione dell'art. 4 D.Lgs. 6/9/01 n. 368, con la conseguente illegittimità di una motivazione del tutto generica (nella fattispecie per "ragioni oggettive non prevedibili").

**Trib. Milano 6 luglio 2012, in D&L 2012, 705**

Le esigenze temporanee che il legislatore ha voluto soddisfare attraverso lo strumento del ricorso al

contratto a tempo determinato sono assolutamente compatibili con qualunque fase di start-up aziendale che, per definizione, comporta l'esigenza per l'imprenditore di verificare flussi di lavoro, modalità di erogazione della prestazione, necessità di forza lavoro in attesa di strutturare in via definitiva la propria organizzazione aziendale in maniera confacente a tali esigenze.

**Trib. Milano 15 giugno 2012, in Lav. nella giur. 2012, 1120**

Le circostanze idonee, ai sensi dell'art. 2, L. 18/6/62 n. 230, a legittimare la proroga del termine di un contratto di lavoro a tempo determinato, devono essere contingenti e imprevedibili rispetto al momento di stipulazione del contratto.

**Trib. Milano 26 febbraio 2007, in D&L 2007, con n. di Alberto Vescovini, "Questioni sempre attuali in tema di contratto a termine: scorrimento, applicabilità dell'art. 1419, 1° comma, c.c., risoluzione tacita", 715**

## Note

1)

Altri interventi riguardano il contratto di apprendistato: è previsto il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova e non, come ora, anche per il relativo piano formativo individuale.

<https://www.diritto.it/contratti-a-termine-le-ultime-novita-piano-renzi-2014-e-decreto-legge-20-marzo-2014-n-34/>