

## Il contratto a termine nei decreti attuativi del jobs Act

**Autore:** Viceconte Massimo

**In:** Diritto del lavoro

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 44 del 24 giugno 2015-Supplemento Ordinario n.34 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 15 giugno 2014 n. 81,Disciplina organica del contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni,a norma dell'art.1,comma 7,della legge 10 dicembre 2014, n.183

Tale provvedimento rappresenta l'atteso "riordino" delle tipologie di contratti di lavoro.Ci si attendeva un a sforbiciata forte alle infinite forme di contratto flessibile.Ma ciò non pare esserci.A parer nostro si tratta per lo più di un a"rivisitazione" delle tipologie già in essere..

Da parte nostra ci siamo proposto l'obiettivo di seguire l'evoluzione del principale contratto c.d. flessibile,il contratto di lavoro a tempo determinato, che ha svolto sul mercato del lavoro una funzione molto significativa. In questi ultimi anni molti e assai importanti sono stati i cambiamenti che lo hanno riguardato,trasformandone fortemente il profilo e quindi la funzione, si pensi soltanto alla "acausalità": Ma, inoltre, provvedimento dopo provvedimento si sono apportati ulteriori cambiamenti che, pur parendo minimi, hanno inciso profondamente sull'istituto.

Su questa rivista siamo intervenuti negli ultimi tempi, a testimoniare della nostra attenzione, con tre saggi: dallo 08/04/2014 "Brevi considerazioni sulla riforma del contratto di lavoro subordinato a termine del Governo Renzi",dal 12/06/2014 "Il nuovo assetto del contratto di lavoro a termine dopo la legge di conversione del decreto Poletti", dallo 08/09/2014 "Nuovo contratto di lavoro a tempo determinato.Focus su durata,proroghe e c.d. rinnovi"

Come abbiamo su detto. l'ultima normativa, quella in esame,.ha rappresentato ,soprattutto per il contratto

a termine,  
una “rivisitazione” , ma non certo priva di importanza.

Limiteremo la nostra indagine ad alcuni aspetti che riteniamo più significativi.

Con lo scopo di fare un confronto riproduciamo, da un lato, il testo della normativa approvata con Decreto legge 20 marzo 2014 n.34 convertito, con modifiche, con legge 16 maggio 2014 n. 78, e dall’altro il testo approvato con Decreto Legislativo 15 giugno 2014 n. 81.

Così la normativa , diciamo così, originaria:

**Art. 1** comma 1- . <È 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 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.

**Art.4.** Disciplina della proroga.-< 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell’arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano

alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato . [D.L. 34/2014 conv. L.78/2014]

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso e' a carico del datore di lavoro.>

**Art.5** comma- 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 suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi 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.>.

Quindi la normativa "rivisitata"- Capo III,Art.19.D.Lgs. 15 giugno 2015

1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attivita' stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la

durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e

categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l' altro, non puo' superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì' conto dei periodi i missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Art. 21 Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

A questo punto possiamo fare alcune considerazioni.

Nell'ultimo nostro scritto avevamo sottolineato alcune criticità.

Pensiamo di avere visto giusto, in quanto il legislatore è intervenuto apportando modifiche.

Per quanto riguarda la proroga, essa si ammetteva solo in caso che si trattasse di proroga della "stessa attività lavorativa". Con la nuova normativa non è più richiesto che la proroga debba riguardare la "stessa attività lavorativa". Come si ricorderà la Circolare Ministeriale n.18/2014 interpretava il termine "stessa attività lavorativa" come "stesse mansioni, mansioni equivalenti o comunque quelle svolte in applicazione della disciplina di cui all'art.2103 c.c.". con le conseguenti difficoltà di individuazione da parte del datore di lavoro.

Anche l'art. 5 comma 4 bis concernente la durata massima dei ct., con proroghe e rinnovi, faceva riferimento alle " mansioni equivalenti". La norma rivisitata ,più concretamente, fa riferimento alla nozione di "mansioni di pari livello e categoria legale" , più facilmente individuabili.

Sul punto scrivevamo: < Si richiede , per quanto riguarda l'interpretazione ministeriale , che il datore di

lavoro sia in grado di valutare l'equivalenza delle mansioni che, come è noto, comporta, al di là dell'appartenenza alla stessa categoria contrattuale, -come giurisprudenza insegna, non sempre bastevole-, la presa in considerazione di altri elementi propri della mansione . Si richiede appunto una valutazione a più ampio raggio e non sempre di agevole delimitazione.>.

Ciò per quanto riguarda il vecchio enunciato.

Si pone quindi il problema della interpretazione della nuova normativa.

Per quanto riguarda la proroga, come detto, non viene più richiesto che nel caso si tratti della "stessa attività lavorativa", il che da un lato potrebbe significare che si può prorogare il contratto a termine per "altra attività lavorativa", dall'altro, trattandosi di un contratto già in essere e quindi ,comunque,avendo diggià

come contenuto una determinata prestazione lavorativa non si potrà [implied term- si dice nella common law] che prorogare

per la stessa prestazione lavorativa ( un tornitore non potrà essere prorogato come fresatore, un addetto alla contabilità generale non potrà essere prorogato come addetto alla contabilità industriale). Ammeno che, seguendo il trend della massima liberalizzazione e flessibilità, doversi ammettere che la proroga può non tenere conto dei contenuti del contratto prorogato (un tornitore potrà essere prorogato come fresatore, un addetto alla contabilità generale potrà essere prorogato come addetto alla contabilità industriale).

Quanto poi alla successione di contratti, compresi quindi i rinnovi,occorrerà rispettare il requisito del "pari livello e categoria contrattuale,, quindi, con possibilità di demansionamento, considerati gli orientamenti giurisprudenziali

dell'equivalenza delle mansioni, già da noi richiamati anche nei precedenti scritti.In definitiva la nuova normativa del contratto a termine sembrerebbe adeguarsi agli indirizzi innovativi contenuti nella nuova formulazione dell'art.2103 c.c..

Infine, come si è notato, altra importante modifica è consistita nel porre un termine all'ulteriore contratto aggiuntivo oltre i 36 mesi del tetto temporale massimo. La norma precedente lasciava alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il potere di determinarne la durata. La norma delegata pone un termine massimo unico, della durata di dodici mesi, valido per tutte le categorie. Il mancato rispetto della procedura stabilita nonché il superamento del termine massimo comporta la sanzione già prevista per la quale "il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato". Anche la normativa delegata sanziona il comportamento scorretto con la trasformazione del contratto aggiuntivo in contratto a tempo indeterminato

ma precisa

che la trasformazione decorre

dalla data di stipulazione, cosa che non era precisata nella normativa precedente e avrebbe potuto causare equivoci (ad es. facendo decorrere la trasformazione non dalla stipulazione ma dal verificarsi della violazione.).

## **Conclusioni finali**

Pur se ulteriormente flessibilizzato, come su abbiamo visto, il contratto a termine sembra avere, nel frattempo perso importanza sul mercato del lavoro dopo l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, come le statistiche sembrano dirci, non tanto per la convenienza del nuovo tipo, quanto certamente per il beneficio che gli è stato riconosciuto attraverso la totale decontribuzione a vantaggio del datore di lavoro.

Si era discusso prima dell'introduzione del contratto a tutele crescenti se esso avrebbe

sostituito alcuni contratti flessibili quali appunto il contratto a tempo determinato o la collaborazione coordinata e continuativa o se si sarebbe affiancato. Il legislatore ha fatto una scelta diversa. Ha mantenuto il contratto a tempo determinato programmando in vece

l'eliminazione della collaborazione coordinata .Ha tuttavia privilegiato il  
"nuovo" contratto a tempo indeterminato, quello appunto a tutele crescenti ,da un lato per dare un  
messaggio, che potremmo chiamare psicologico o anche  
di "natura politica", di  
stabilizzazione del mercato del lavoro che ne aiutasse la crescita riducendo l'area dei contratti  
flessibili,dall'altro  
invogliando il datore a impegnarsi per tempi lunghi grazie alla forte decontribuzione, salvo decidere il da  
farsi in relazione alla situazione  
aziendale allo scadere dell'agevolazione.

**Massimo Viceconte**  
**(m.viceconte1@virgilio.it)**

<https://www.diritto.it/il-contratto-a-termini-nei-decreti-attuativi-del-jobs-act/>