

I “numeri” del contratto a tempo determinato

Data Articolo: 26 Settembre 2012

Autore Articolo: Stefano Carotti

Abbiamo già avuto modo di sottolineare come tra le più importanti novità introdotte dalla cosiddetta “Riforma Fornero” (Legge n. 92/2012), le disposizioni che modificano alcune delle tipologie contrattuali flessibili rappresentino senza dubbio uno degli ambiti più significativi di intervento.

E infatti, l’art. 1 della citata legge interviene su una molteplicità di schemi contrattuali flessibili. In particolare, i commi dal 9 al 13 (e, per quanto applicabile alle tipologie contrattuali non a tempo indeterminato in materia di contribuzione addizionale, i commi dal n.28 a30), innovano profondamente alcuni elementi essenziali del contratto a termine, andando ad intervenire su:

- Acausalità del contratto a tempo determinato;
- Termini di prosecuzione di fatto del contratto a tempo determinato;
- Termini di “intervallo” tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e la stipula di un nuovo contratto;
- Durata massima del contratto a termine;
- Termini per l’impugnazione, in caso di contenzioso per nullità del termine apposto al contratto;
- Contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro;

Proviamo ora ad analizzare, nel dettaglio, i “numeri” con cui ciascuno di questi elementi caratterizza il nuovo contratto a termine, all’indomani delle modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012.

- **12 mesi**: è la durata massima del primo contratto a termine stipulato tra un lavoratore e un datore di lavoro o “utilizzatore”, (per lo svolgimento di qualsiasi mansione, sia nella forma di contratto a tempo determinato che per la prima missione nell’ambito di una somministrazione a tempo determinato), che *non necessita dell’indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, così come previste dal comma 1 dell’ art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001*;

Occorre segnalare come i contratti senza causale non possono essere oggetto di proroga.

Con la stessa modifica (che inserisce all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, dopo il comma 1, il comma 1-bis) la legge ha previsto che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi sopra indicata (contratto di durata fino a 12 mesi senza causale), non sia richiesta la causale quando l'assunzione a tempo determinato/missione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da :

- Avvio di nuova attività

 - Lancio di prodotto o servizio innovativo

 - Rilevante cambiamento tecnologico

 - Fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo

 - Rinnovo o proroga di una commessa consistente
- **30 o 50 giorni:** è il numero di giorni per cui un contratto a termine può proseguire oltre l'originaria scadenza, rispettivamente in caso di durata iniziale del contratto inferiore o pari/superiore a 6 mesi. Prima delle novità introdotte dalla legge n. 92/2012, tali termini erano di 20 e 30 giorni. Con la Riforma è stato anche introdotto per il datore di lavoro l'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, della prosecuzione del rapporto stesso oltre tale termine, con indicazione della durata della prosecuzione.
- **60 e 90 giorni:** sono i termini di "intervallo" tra la data di scadenza di un contratto a tempo determinato e la possibilità di costituzione di un nuovo contratto (termini inizialmente fissati in 10 e 20 giorni), per i casi di contratto precedente di durata fino a sei mesi o per contratto precedente di durata superiore.

Tali termini sono riducibili a **20 o 30 giorni**, in caso di attività stagionale, ovvero nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva:

- 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
- **36 mesi:** restano fermi i 36 mesi previsti per la durata massima del contratto a termine; tuttavia con la legge n. 92/2012 viene stabilito che nel periodo massimo di 36 mesi si computano anche i periodi svolti in missione, nella somministrazione di lavoro per mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti. Superato tale periodo massimo, sembrerebbe possibile, allo stato, l'avvio del lavoratore con contratto di somministrazione.
- **120 e 180 giorni:** sono i nuovi termini previsti dalla Riforma per l'impugnazione del contratto a termine e per il deposito del ricorso in magistratura. A partire dalle cessazioni che avverranno dal 1° gennaio 2013, infatti, in caso si eccepisca la questione di nullità del termine, il contratto a termine deve essere impugnato, in via stragiudiziale, entro 120 giorni dalla scadenza del contratto (il termine originariamente previsto è i 60 giorni). Il termine per l'eventuale deposito del ricorso presso la Cancelleria del tribunale è fissato invece in 180 giorni (anziché 270).
- **1,4 %:** la contribuzione addizionale per i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato. Con la Riforma viene introdotto, dal 1° gennaio 2013, un contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro a tempo determinato. Tale contributo, salvo alcune eccezioni, è parzialmente recuperabile (per un massimo di 6 mesi) se il rapporto di lavoro viene trasformato, convertito (o ricostituito entro sei mesi dalla precedente scadenza) a tempo indeterminato.