

IL NUOVO DECRETO-LEGGE NEL CONTRATTO A TERMINE

La disciplina del contratto a tempo determinato (d.lgs. n. 368/2001) è stato oggetto di molteplici interventi legislativi, che ne hanno modificato in modo significativo la portata applicativa, da ultimo il decreto legge n. 34 del 19 marzo 2014.

Il Consiglio dei Ministri, tramite il D.L. n. 34/2014, contenente *“disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*, ha modificato anche la disciplina del contratto a termine, sancendo che:

- il contratto di lavoro a termine acausale può durare **36 mesi** (e non più solo 12, come disposto nel Pacchetto Lavoro);
- viene fissato il limite massimo di assunzione al 20% dell'organico complessivo del datore di lavoro, fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del D.lgs. 368/2001;
- sono ammesse proroghe del contratto a termine fino ad un massimo di 8 volte entro il limite dei 3 anni a condizione che siano riferite alla stessa attività lavorativa per cui il contratto è stato inizialmente stipulato;
- infine, per tenere conto delle realtà imprenditoriali più piccole, è previsto che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque stipulare un contratto a termine.

L’ACCAUSALITA’ DEL CONTRATTO A TERMINE

La legge n. 92/2012 ha introdotto il c.d. contratto a termine acausale, vale a dire il contratto a tempo determinato che può essere stipulato anche in assenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, e ne disponeva la stipula per una sola volta e **per un massimo di 12 mesi** (anche per la prima missione in caso di somministrazione).

Rispetto a tale disposizione, il Governo interviene con il decreto legge in parola ed innalza la soglia di durata massima del contratto a tempo determinato acausale, **passando da 12 a 36 mesi**, stravolgendo nuovamente quanto precedentemente disposto.

Dunque, il datore di lavoro potrà stipulare contratti a tempo determinato senza apportare giustificazioni all’assunzione, fino ad un massimo di 36 mesi.

LA PROROGA

Oltre a quanto suddetto, il nuovo decreto legge prevede la possibilità di prorogare il contratto a termine in parola fino ad un massimo di **8 volte entro il limite dei 3 anni a condizione che le proroghe siano riferite alla stessa attività lavorativa** per cui il contratto è stato inizialmente stipulato.

Dunque, rispetto alla disciplina precedente (art. 4, d.lgs. n. 368/2001) sembra che:

-la proroga sia ammessa per **otto volte (non solo una)**, ma nel limite **dei 36 mesi (e non dei 12 mesi)**.

Si registrano, dunque, significative modifiche rispetto al passato. La Riforma Fornero, infatti, aveva **vietato** espressamente la possibilità di prorogare il contratto acausale (art. 4 c. 2 *bis*), mentre il d. l. n. 76/2013, modificando la legge n. 92/2012, ammetteva tale possibilità pur nel rispetto del limite massimo di durata del contratto di 12 mesi totali. Con il nuovo intervento legislativo, invece, la proroga **sarà ammissibile nel limite dei 36 mesi**.

Detto in altri termini, il datore di lavoro potrà prorogare il contratto di lavoro *“in svolgimento”* fino ad 8 volte, senza apportare alcuna giustificazione e senza rispettare gli intervalli di tempo dei 10 o 20 giorni (a seconda che il contratto abbia una durata pari o superiore a sei mesi), rispettando la sola condizione che **le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa, dunque, alle stesse mansioni svolte dal lavoratore**.

PROSECUZIONE

Resta da chiedersi se e come impatterà tale disposizione sulla disciplina della prosecuzione, in ragione del fatto che il nuovo decreto fissa una durata complessiva di 36 mesi del contratto a termine acausale, senza disporre ulteriori limiti di durata.

Allo stato attuale, infatti, la legge n. 99/2013 ammette la possibilità che il contratto a termine (anche acausale) possa proseguire oltre il termine pattuito, per **30 giorni** (se la durata del contratto è massimo 6 mesi) o per **50 giorni** (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi). Superati tali termini il contratto si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, tuttavia, ha l'obbligo di corrispondere una retribuzione maggiorata del **20%** per i primi dieci giorni aggiuntivi e del **40%** per i giorni successivi fino al trentesimo o cinquantesimo. La trasformazione del contratto, così come l'obbligo di retribuzione maggiorata, con il nuovo decreto dovrebbe venire meno, se si considera che il nuovo termine per il contratto a tempo determinato acausale è di trentasei mesi e non sono previste ulteriori condizioni limitative, che possano giustificare tali erogazioni.

LIMITI QUANTITATIVI

Anche la materia dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato è stata ritoccata.

In particolare, il **D.L. n. 34/2014 dispone che il datore di lavoro potrà stipulare contratti di lavoro a termine, entro il limite massimo del 20% del suo organico complessivo.**

È da aggiungere, tuttavia che, nonostante tale previsione, il decreto fa salve le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva. Secondo quanto disposto dall'art. 10, c. 7 d.lgs. n. 368/2001, infatti, le parti sociali firmatarie di contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, possono individuare, anche in misura non uniforme, i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato. In questo modo, attraverso la contrattazione collettiva, dunque, si potranno individuare limiti quantitativi differenti, a seconda delle esigenze di settore.

Sempre con riferimento ai limiti quantitativi, sembra che il decreto faccia salve, le ulteriori ipotesi individuate dall'art. 11 c. 7, d.lgs. n. 368/2001, che esclude dal limite i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

IMPRESE CHE OCCUPANO FINO A CINQUE DIPENDENTI

Un'ultima innovazione apportata riguarda le realtà imprenditoriali più piccole, vale a dire le **imprese che occupano fino a 5 dipendenti**. Con il decreto in parola, infatti, al fine di avvantaggiare queste realtà produttive, si dispone espressamente la possibilità di stipulare contratti a termine, senza individuare ulteriori condizioni di negoziazione.

Con riferimento, invece, alla disciplina dei divieti, della prosecuzione, della successione dei contratti, del recesso e del diritto di precedenza non sembra che il nuovo decreto abbia effettuato alcuna modifica. Resta da sottolineare, tuttavia che, per avere un quadro chiaro delle innovazioni apportate e della portata applicativa bisognerà attendere il testo ufficiale del decreto.