

SPECIALE JOBS ACT**1 | I contratti a termine**

FIRMA PIÙ SEMPLICE SENZA «CAUSALE»

Per le assunzioni a tempo il solo vincolo (derogabile) del 20% in organico

Verso l'approvazione
La conversione del decreto 34/14
è attesa per oggi alla Camera

PAGINE A CURA DI
Giampiero Falasca

■ Con il decreto 34/14, la cui conversione è attesa per oggi, entra a regime la **riforma del lavoro a termine**. Nei due mesi successivi all'approvazione del decreto molte aziende hanno avuto un approccio cauto alla riforma (non sono poche quelle che hanno scelto di continuare ad applicare le vecchie regole) in quanto temevano che durante il processo di conversione sarebbe stato stravolto il testo iniziale. Invece, l'impianto complessivo del decreto iniziale è rimasto immutato, anche se non sono mancate le modifiche e le discussioni.

È stata confermata, in particolare, l'innovazione più grande della riforma, la norma che cancella, per tutti i rapporti a tempo determinato (senza distinzione tra primo contratto o successivo), l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto. La cancellazione della causale (che interessa anche la somministrazione) dovrebbe cambiare in maniera determinante la gestione del contratto, grazie all'effetto di semplificazione

che genera un sistema centrato solo sui limiti numerici.

Chi vorrà assumere a tempo determinato, non dovrà più esercitarsi nella scrittura di articolate motivazioni, ma svolgere un esercizio molto semplice: calcolare se il contratto che sta per firmare rispetta le soglie numeriche. Il calcolo andrà svolto in due direzioni.

Il primo conteggio dovrà riguardare il rispetto dei limiti quantitativi, che la riforma fissa nel 20% dell'organico. Tale soglia potrà essere derogata dai contratti collettivi nazionali e non si applica ai contratti stipulati per alcune motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali. Il passaggio parlamentare ha chiarito che la base di computo è costituita dal numero complessivo di lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Inoltre, è stata esclusa la somministrazione di manodopera dal tetto del 20 per cento.

Quanto al regime transitorio, restano in vita le regole collettive vigenti, ma le imprese sono sollecitate a rientrare entro le soglie di legge (o di contratto collettivo) entro il 31 dicembre 2014.

Il secondo calcolo che dovrà fare il datore di lavoro riguarda la durata di tutti i rapporti a termine intrattenuti con lo stesso lavoratore. Questi rapporti sono soggetti a un tetto di durata pari a 36 mesi, per mansioni equivalenti (ma i contratti collettivi possono cambiare la soglia).

La riforma ha un impatto rilevante anche sulle proroghe. La legge fino a oggi consentiva alle parti di prorogare una sola volta il contratto, e richiedeva che la proroga fosse assistita da "ragioni oggettive" (una forma diversa di causale). Nella nuova disciplina, la proroga non è condizionata alla sussistenza di specifiche ragioni, e il numero delle proroghe ammesse cresce sino a cinque (il numero cambia per la somministrazione, che segue le regole del contratto collettivo di settore, il quale fissa il tetto di sei proroghe per ciascun



contratto). Il tetto delle proroghe si applica «indipendentemente dal numero dei rinnovi»; pertanto, in caso di successione di diversi contratti, se le mansioni sono uguali le diverse proroghe concorrono al raggiungimento del tetto massimo.

La riforma non modifica in alcun modo la disciplina dei rinnovi (che presuppongono, al contrario delle proroghe, la fine del contratto precedente). Pertanto, dopo la fine di un contratto a termine, sarà possibile stipular-

ne un altro solo dopo che sia passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Un'ulteriore modifica apportata in sede parlamentare riguarda il regime sanzionatorio. Per chi sfiora il limite quantitativo è stata introdotta una sanzione amministrativa molto onerosa (20% della retribuzione, per ogni mese di lavoro, per il primo dipendente che determina lo sfioramento, 50% per quelli successivi). La sanzione amministrativa, secondo un ordine del giorno del Senato, dovrebbe so-

stituire il regime sanzionatorio precedente (conversione del rapporto e indennità risarcitoria fino a 12 mesi). Questa conclusione, tuttavia, non trova un preciso sostegno normativo (manca qualsiasi riferimento, diretto o indiretto, al superamento del sistema della conversione), come riconosce lo stesso ordine del giorno, e quindi sarà necessario capire come la norma sarà interpretata dalla giurisprudenza, prima di giungere a conclusioni affrettate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1 | CAUSALE



Causale

Cancellato l'obbligo di «giustificazione»

● Nel contratto a termine per obbligo di indicazione della cosiddetta «causale» si intende la necessità di indicazione da parte del datore delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che lo hanno spinto ad apporre una scadenza al contratto, spesso oggetto di contenzioso in sede giudiziale.

Dopo una riduzione dell'ambito di applicazione della «causale» introdotta dalla legge 92/12, grazie all'eliminazione della stessa da parte del decreto 34/14 chi vorrà assumere a tempo determinato, d'ora in poi non dovrà più esercitarsi nella scrittura di articolate motivazioni, ma svolgere un esercizio molto meno complesso, ossia calcolare semplicemente se il contratto che sta per firmare rispetta le soglie numeriche

La riforma del lavoro cancella, per tutti i rapporti a tempo determinato, l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto.

Questo requisito si traduceva in una trappola per i datori di lavoro, che correvano il rischio perenne di vedere annullato il contratto se l'indicazione della causale era considerata insufficiente dal Giudice. Il rischio era accentuato dal fatto che non esisteva alcun parametro oggettivo che potesse essere utilizzato per valutare preventivamente se la causale fosse stata scritta in maniera sufficientemente precisa oppure no. Per alcuni Tribunali valeva una lettura, per altri ne valeva un'altra, e ciascuno aveva valide ragioni per portare avanti la propria tesi, considerato che la norma era talmente ampia e generica da legittimare ogni ricostruzione.

Il problema interessava anche la somministrazione di

manodopera, soggetta ad obblighi sostanzialmente analoghi in tema di redazione del contratto. La legge Fornero, nel 2012, ha provato a risolvere il problema, ma l'intervento non ha prodotto i risultati sperati in quanto è risultato troppo timido e parziale (la causale era stata cancellata solo per il primo contratto, e solo a condizione che il contratto non fosse prorogato). Anche il Decreto Giovannini, nel

2013, ha rimesso mano alla materia, rimuovendo il divieto di proroga del contratto a causale. E anche questa misura, come la precedente, ha avuto un impatto limitato in quanto non veniva il contratto sciolto il nodo generale, ma ci si limitava ad allargare le fila delle eccezioni.

Con l'ultima riforma questo nodo viene risolto perché l'acausalità diventa una regola generale. Restano, tuttavia, in vita alcune specifiche ipotesi nelle quali, pur non essendo richiesta una vera e propria causale, la motivazione per cui si stipula il contratto è ancora necessaria. Così, per disapplicare i limiti quantitativi è necessario fare riferimento al fatto che il contratto è stipulato per ragioni sostitutive, o per esigenze di carattere stagionali, o per uno degli altri casi previsti dall'articolo 10, comma 7, del Dlgs 368/01. L'indicazione può avere anche un impatto sull'obbligo di pagare l'1,4% di maggiorazione contributiva.

Nel nuovo sistema, si abbandona la causale e si passa ad un sistema basato sui limiti numerici, in modo da ridurre i dubbi interpretativi e i contenziosi connessi. Anche la proroga, inoltre, non è più condizionata alla sussistenza di specifiche ragioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ATTENTI A...



La causale del contratto a termine non è più necessaria, quindi nel contratto bisognerà indicare solo la scadenza del rapporto. Tuttavia, qualora si vogliano disapplicare i limiti quantitativi, sarà necessario – se ci sono i presupposti reali – indicare che il contratto è stipulato per ragioni sostitutive. In tal caso, valgono le regole previgenti

2 | DURATA



Limite di 36 mesi allungabile dai Ccnl

La riforma del contratto a termine non cambia la disciplina della durata di questo rapporto di lavoro. Questo aspetto diventa, tuttavia, essenziale nel nuovo sistema, imperniato solo sui limiti numerici (quantità e, appunto, durata del rapporto) e non più sulla causale. La regola generale (non valida per alcuni casi speciali come il lavoro stagionale), introdotta dal cosiddetto Protocollo Welfare del 2007, è che tra due parti (datore di lavoro e lavoratore) la somma complessiva dei rapporti a termine instaurati per le stesse mansioni non può eccedere la durata massima di 36 mesi. Nel computo rientrano tutti i periodi lavorati, quindi anche le proroghe e i rinnovi. La legge specifica che nel conteggio rientrano solo i periodi di lavoro svolti per mansioni "equivalenti": ne consegue che il datore di lavoro potrebbe anche superare i 36 mesi, cambiando le mansioni, ma ovviamente questo comportamento sarebbe oggetto di una verifica molto rigorosa in

sede giudiziale. Il limite dei 36 mesi non si applica ai dirigenti, per i quali la legge fissa una soglia più alta (5 anni).

La legge consente alla contrattazione collettiva di allungare il termine di 36 mesi. La normativa vigente consente altresì di stipulare, oltre il termine di 36 mesi, un altro contratto, della durata massima definita dagli accordi interconfederali, previa convalida presso la

ATTENTI A...

Il calcolo della durata massima del rapporto a termine si effettua sulle mansioni, che devono essere le stesse o equivalenti. Il concetto di equivalenza si può prestare ad interpretazioni difformi in sede giudiziale, e quindi l'ipotesi di azzerare il calcolo della durata massima in occasione di un cambio di mansioni va considerata eccezionale

Direzione territoriale del lavoro.

La procedura di convalida in tale sede, peraltro, non ha alcun contenuto valutativo ed è un mero passaggio burocratico finalizzato a scoraggiare gli abusi.

La legge Fornero del 2012 ha specificato che devono essere computate nel periodo di 36 mesi anche le missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine. Questo vuol dire che se un lavoratore presta la propria attività prima con un rapporto a termine diretto, e poi tramite un'Agenzia per il lavoro, i relativi periodi - se hanno ad oggetto mansioni equivalenti - entrano a pieno titolo nel calcolo utile a raggiungere la soglia.

La legge di conversione del decreto Poletti ha ritoccato questa disposizione, con una norma molto lunga e complessa, che ha lasciato invariato il tetto precedente.

Infine, merita di essere ricordato che la sanzione per il superamento della durata massima è quella della conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto. Non si applica, invece, a questa ipotesi la sanzione amministrativa introdotta dalla nuova riforma, che interessa solo lo sfioramento dei limiti quantitativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3 | GESTIONE

Cinque proroghe nell'arco di tre anni

Se le parti di un contratto a termine, prima della scadenza, vogliono allungare la sua durata, devono concordare una proroga del rapporto. Se invece, una volta scaduto il contratto a termine, intendono firmarne uno nuovo, le parti devono procedere al rinnovo del contratto. Intorno a queste due differenti situazioni si sono sviluppate molte delle discussioni e delle riforme degli ultimi tre anni. La legge Fornero e poi il decreto Giovannini hanno ritoccato il regime dei rinnovi, prima allungandolo e poi riportandolo alla versione originaria. La riforma del lavoro appena approvata, invece, non si occupa dei rinnovi ma interviene in maniera rilevante sulla disciplina delle proroghe.

La legge vigente prima della riforma consentiva alle parti di prorogare una sola volta il contratto e richiedeva che la proroga fosse assistita da «ragioni oggettive» (una forma diversa di causale): queste ragioni dovevano essere anche indicate mediante atto scritto.

Nella nuova disciplina, la proroga non è più condizionata dalla sussistenza di specifiche ragioni e, inoltre, il numero delle proroghe ammesse cresce fino a un massimo di 5, fermo restando l'obbligo di rispettare il tetto massimo di durata pari a 36 mesi.

La legge precisa che il tetto delle proroghe si applica indipendentemente dal numero di rinnovi. Questo significa che il

numero di 5 proroghe costituisce un tetto complessivo che si applica a tutti i contratti stipulati nell'arco dei tre anni, a parità di mansioni.

Una volta che il rapporto cessa, nel rispetto del cosiddetto stop and go, le parti possono stipulare un nuovo contratto e anche questo è prorogabile (nel rispetto della soglia complessiva delle 5 volte).

La durata dello stop and go non viene modificata dalla riforma, la quale lascia invariata la disciplina degli intervalli che devono intercorrere tra un contratto a termine scaduto e un nuovo rapporto; quindi resta ferma la regola per cui, dopo la fine del contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo dopo che sarà passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Non cambia neanche la disciplina della cosiddetta proroga di fatto. Il contratto, alla sua scadenza, può continuare ad avere esecuzione in via di fatto tra le parti per un periodo massimo di 30 giorni (50 per i rapporti di durata superiore a 6 mesi), senza che questa circostanza lo renda illecito. Si applica solo una maggiorazione retributiva in favore del lavoratore.

ATTENTI A...



Dopo svariate discussioni, il testo finale della riforma fissa a 5 il numero massimo delle proroghe che possono essere applicate al contratto a termine. La soglia ha valore complessivo, riguarda solo i contratti stipulati per mansioni equivalenti, e non si applica ai rinnovi, che possono essere siglati nel rispetto del cosiddetto stop and go

4 | LIMITI QUANTITATIVI

La base sui dipendenti all'inizio dell'anno

Secundo la nuova disciplina i contratti a termine non possono eccedere il 20% dell'organico complessivo, calcolato come somma dei lavoratori a tempo indeterminato presenti all'inizio dell'anno di riferimento, a prescindere dalle unità produttive dell'azienda. Rientrano nella base di calcolo, quindi, tutti i dipendenti aventi un contratto indeterminato, anche se questo è stipulato ad orario ridotto (ad esempio, part time). La legge non chiarisce se nella base di computo vadano inclusi i dirigenti e gli apprendisti. In mancanza di un'esclusione espressa, i primi sembrano doversi includere. Più articolato il ragionamento per gli apprendisti, che tuttavia sono lavoratori assunti a tempo indeterminato secondo quanto previsto espressamente dal Testo Unico. Per quanto riguarda il calcolo dei rapporti a termine che determinano il raggiungimento della soglia, la legge parla di «numero di contratti»: sembra quindi prevalere un criterio

meramente numerico (ogni contratto vale come uno, a prescindere dalla durata). Non concorrono al raggiungimento della soglia i contratti stipulati per ragioni sostitutive, quelli per esigenze stagionali, i contratti stipulati per l'avvio di nuove attività e quelli siglati con lavoratori over 55.

Anche la somministrazione di manodopera è esclusa dal novero dei contratti che concorrono al

raggiungimento del limite del 20 per cento. Questa esclusione è coerente con la diversa origine comunitaria che hanno i due rapporti. Il tetto del 20% può essere modificato – quindi, aumentato oppure ridotto – dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Viene lasciato poco spazio ai contratti di secondo livello, anche se un inciso nella norma che disciplina il regime transitorio fa riferimento ai contratti «applicabili» dall'azienda, senza dare indicazioni specifiche sul livello nazionale. Con riferimento al regime transitorio merita di essere ricordata la disposizione che stabilisce, in fase di prima applicazione, la salvaguardia dell'efficacia dei limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. La stessa legge impegna i datori di lavoro ad adeguarsi ai nuovi limiti previsti dalla legge (o dalla contrattazione collettiva, se esistente) entro il 31 dicembre 2014. Chi non si adeguerà entro tale data, non potrà stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino al rientro nel limite di legge, oltre ad essere passibili delle sanzioni tipiche previste per il superamento della soglia.

ATTENTI A...



Il calcolo dell'organico aziendale è decisivo per capire quanti contratti a termine possono essere stipulati nell'anno. Va considerato tutto il personale assunto a tempo indeterminato nelle diverse sedi aziendali all'1 gennaio dell'anno di riferimento. Su questo organico, si calcola la soglia del 20%

5 | CASI PARTICOLARI

Dalle poste agli aerei, restano i regimi speciali

La riforma della causale non va a toccare i regimi speciali che, prima della cancellazione del requisito, già garantivano l'esenzione da questo onere. Il mantenimento in vita di questi regimi sembra testimoniare la volontà del legislatore di salvaguardare le regole speciali previste per alcuni settori, i quali - come prima - potranno fruire di un doppio regime normativo. Da un lato, si potranno applicare le regole ordinarie, da quella che cancella l'obbligo di causale a quella che stabilisce il limite quantitativo; da un altro lato, si applicheranno, in aggiunta a questa, e nei casi che danno luogo all'esenzione, tutte le regole che, anche nel nuovo contesto, rendono più agevole l'utilizzo del lavoro a termine. Certamente, il coordinamento tra regime ordinario e regime speciale deve essere approfondito, in quanto si regge su basi diverse rispetto al passato.

Resta in vita, quindi, la norma che consente la stipula del contratto privo di causale alle

aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali, per un periodo massimo di 6 mesi compresi tra aprile e ottobre e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti; analoga facoltà è concessa per l'esecuzione di servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e di merci. Allo stesso modo, resta in vita la normativa speciale che regola l'assunzione di lavoratori

ATTENTI A...



Alcuni settori produttivi, prima della riforma della causale, erano già esonerati dal vincolo. Con la scomparsa della causale questi regimi speciali sono comunque rimasti in vita: le aziende di questi settori dovranno ora capire quando applicare le regole ordinarie e quando quelle appositamente pensate per loro

impiegati nel settore postale: in questo caso l'esistenza di una causale specifica non è necessaria per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono. Stesso discorso vale per le start up innovative, che beneficiano di ampie deroghe rispetto alla normativa ordinaria.

Sopravvivono anche i casi speciali previsti dalla normativa sulla somministrazione di lavoro. In particolare, resta confermata la norma che esonerava dalla causale e dai limiti quantitativi i contratti commerciali di somministrazione stipulati per l'utilizzo di lavoratori svantaggiati o di soggetti percettori di ammortizzatori sociali. Nessuna novità, invece, per la somministrazione a tempo indeterminato (cosiddetto staff leasing), che continua ad essere limitata ad un numero predefinito di attività o di settori produttivi. Questa limitazione pare poco coerente con un sistema che ha abbandonato la "motivazione" che regola di contenimento del lavoro flessibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6 | SANZIONI

Per gli assunti in eccesso rischio-conversione

Il regime sanzionatorio precedente alla riforma era sostanzialmente omogeneo: se il contratto era irregolare per via della causale, o se invece si verificava il superamento dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva (non dalla legge, perché questa soglia ancora non esisteva), il rapporto veniva nella maggioranza dei casi convertito a tempo indeterminato. Il meccanismo della conversione – di matrice prettamente giurisprudenziale – veniva completato da un sistema indennitario, introdotto dal collegato lavoro approvato nel 2010. Secondo questa normativa, in caso di conversione del rapporto a termine, al lavoratore spettava una somma aggiuntiva, a titolo di indennità, di importo variabile tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita.

La riforma del lavoro cambia lo stato delle cose, almeno in parte. Non c'è più il problema delle conseguenze sanzionatorie della causale generica (manca il

presupposto stesso della sanzione), non cambia il regime applicabile al superamento della durata massima, mentre viene ritoccato il regime applicabile alla violazione dei limiti quantitativi (siano essi di fonte legale o collettiva).

Per la violazione di questi limiti, infatti, viene introdotta una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro. La sanzione è pari al 20% della

ATTENTI A...



Il superamento dei limiti quantitativi per l'utilizzo del contratto a termine può costare caro al datore di lavoro. Si applica, infatti, una sanzione pari al 20% della retribuzione per ogni mese (o periodo di almeno 15 giorni) di durata del rapporto, per il primo lavoratore assunto in eccesso e del 50% per quelli successivi

retribuzione, per ogni mese (o periodo di almeno 15 giorni) di durata del rapporto, per il primo lavoratore assunto in eccesso. La sanzione sale al 50%, per i lavoratori assunti oltre il tetto quantitativo successivamente al primo. La norma ha la finalità dichiarata di introdurre un meccanismo sanzionatorio alternativo rispetto a quello, applicato sino ad oggi, della conversione a tempo indeterminato del contratto a termine. Questa finalità è stata ribadita da un ordine del giorno approvato al Senato, con il quale è stato anche auspicato un intervento interpretativo del ministero del Lavoro. A fronte di una volontà chiara del legislatore, va rilevato che la norma non risulta altrettanto precisa. Manca una disposizione che, anche in maniera indiretta, escluda l'applicabilità della sanzione della conversione per i casi di superamento del tetto quantitativo. Né viene in alcun modo modificato il collegato lavoro, nella parte in cui considera come tipica la sanzione della conversione per il contratto a termine illecito. La riforma destina gli introiti derivanti dalle nuove sanzioni amministrative al fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Resta lo «stop and go»
Nessuna modifica viene apportata al regime dei rinnovi

Il peso delle parti sociali
Sui limiti numerici e temporali decidono anche le intese collettive

La regola mantenuta
Passaggio al tempo indeterminato se non si rispetta la tempistica