

1 Contratto a tempo determinato

15.4.1. Nozione e condizioni

Il contratto a tempo determinato (anche detto “a termine”) è un rapporto di lavoro dipendente che ha una durata prestabilita. Alla scadenza del contratto, il lavoratore e il datore di lavoro non sono più legati da alcun vincolo. La caratteristica di tale rapporto è quindi la temporaneità del legame tra il lavoratore e l'azienda, mentre rimangono inalterati tutti i normali diritti e doveri delle parti.

Il contratto a termine rappresenta dunque un'eccezione alla forma comune di rapporto di lavoro, costituita dal contratto a tempo indeterminato (art. 1, comma 01, D.Lgs. n. 368/2001).

La principale fonte normativa è il D.Lgs. n. 368/2001, con le importanti novità introdotte dalla legge n. 244/2007, dalla legge n. 133/2008 e dal D.L. n.

ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (art. 1, comma 1, lett. b-*octies*), D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni in legge n. 78/2014).

15.4.2. Durata

La caratteristica del contratto a termine consiste nel fatto che già in sede di assunzione viene stabilito - direttamente o indirettamente - il momento in cui il rapporto cesserà, fermo restando, in ogni caso, che l'intero contratto non potrà avere una durata superiore ai 36 mesi.

La data di fine rapporto può essere stabilita in maniera certa oppure può essere legata ad un evento che si verificherà in data incerta, ad esempio: rientro del lavoratore sostituito, fine cantiere, chiusura del bilancio, *ecc.*

Il termine deve essere dunque determinato o determinabile, cioè legato ad un evento la cui realizzazione è certa anche se il tempo del suo verificarsi non può essere stabilito a priori.

È ammessa la possibilità di prorogare la durata inizialmente prevista del contratto purché si tratti della sessa attività lavorativa e per «*un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi.*» (art. 1, comma 1, lett. d), D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, in legge n. 78/2014).

Diversa è l'ipotesi della riassunzione del lavoratore già assunto in precedenza presso la stessa azienda, ovvero il rinnovo del contratto scaduto. In tal caso, non vi sono problemi se il periodo che intercorre tra le due assunzioni è superiore a 10 giorni nel caso in cui il contratto sia di durata inferiore a sei mesi, o a 20 giorni nel caso il primo contratto sia di durata superiore a 6 mesi, e il lavoratore può essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato, anche di durata diversa dal precedente e con differente causale.

L'attuale normativa esclude espressamente dai vincoli temporali degli intervalli fra un contratto e l'altro sia i lavoratori stagionali (*ex* D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), sia tutte le ipotesi di successione di contratti a termine individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, comunque riferita alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche dalla lettura

di tale modifica, risulta chiaro l'intento legislativo di lasciare alle parti sociali ampi margini di gestione della *c.d.* flessibilità.

Inoltre, il Ministero del Lavoro, nella risposta a Interpello n. 6 del 30 gennaio 2014, ritiene che gli intervalli temporali minimi fra un contratto e l'altro non siano richiesti con riguardo a tutte le attività prestate dal personale del settore spettacolo, addetto a singoli eventi e a condizione che si tratti di prestazioni temporanee.

Se non vengono rispettati tali intervalli, la legge prevede che il secondo contratto venga convertito a tempo indeterminato. Tale previsione si applica a partire dal primo contratto se non vi è stato alcun intervallo temporale tra i due rapporti di lavoro.

La norma ha il fine di evitare comportamenti elusivi da parte del datore di lavoro, che potrebbe mascherare un unico rapporto a tempo indeterminato con tanti contratti a termine successivi.

La prosecuzione del contratto oltre il suo naturale termine comporta, in prima battuta, una penalità di carattere economico per l'azienda, che dovrà corrispondere una retribuzione maggiorata del 20% al lavoratore per i primi 10 giorni e del 40% per i giorni successivi.

Se tuttavia il lavoratore continua a lavorare oltre il 50° giorno successivo alla scadenza del contratto, ovvero oltre il 30° giorno per i contratti inferiori ai 6 mesi, questi ha diritto alla conversione del rapporto a tempo indeterminato.

La legge n. 247/2007, come modificata dalla legge n. 133/2008, ha introdotto un'importante novità circa la successione di contratti a termine nel tempo e la durata complessiva degli stessi.

La disciplina del 2001 aveva già individuato una serie di casi in cui, dalla successione di più contratti a termine, può conseguire la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La nuova regolamentazione, confermate tali ipotesi, ne ha aggiunta un'altra di natura generale.

E' previsto infatti che, nel caso in cui, per effetto della successione di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore superi i 36 mesi (o la maggior durata prevista dai contratti collettivi), comprensivi di proroghe e di rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

A conclusione dei 36 mesi o della maggior durata così come stabilito dall'autonomia collettiva, la regola su esposta potrà essere derogata per una

sola volta, a condizione, però, che il nuovo contratto a termine sia stipulato presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (ora DTL) 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.

In caso di mancato rispetto della procedura o di superamento del termine del contratto, l'ultimo contratto stipulato si considererà a tempo indeterminato.

Circa la nozione di “mansioni equivalenti” è opportuno precisare che l'orientamento giurisprudenziale del tutto prevalente considera equivalenti le mansioni che rispettano la professionalità acquisita dal prestatore, come già segnalato nell'apposita sezione del manuale (*cf.* Cass., Sez. Un., 7 agosto 1998, n. 7755 e Cass. Sez. Un. 24 novembre 2006, n. 25033).

Se ne deve dedurre che, qualora all'interno dei 36 mesi di precedenti contratti a termine sia stato svolto un periodo di lavoro con espletamento di mansioni “non equivalenti” a quelle in prevalenza svolte, tale periodo non dovrebbe essere conteggiato ai fini del raggiungimento del limite temporale dei 36 mesi.

Tali regole non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Infine, si segnala che la riforma “Fornero” è intervenuta anche sul computo del periodo massimo di 36 mesi, utile all'eventuale trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, prevedendo che si tenga conto anche dei periodi di missione in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato, onde evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possa aggirare il predetto limite all'impiego a termine dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti.

Peraltro, giova precisare che il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite solo alla stipulazione di contratti a tempo determinato direttamente in capo al datore di lavoro, ma non al ricorso di quest'ultimo alla somministrazione di lavoro: ne consegue che, raggiunto il limite dei 36 mesi, il datore di lavoro potrà comunque continuare a ricorrere alla somministrazione a tempo determinato dello stesso lavoratore.

15.4.3. Divieti

Il ricorso al contratto a termine è vietato, per legge, nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi *ex lege* n. 223/1991 di lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Questo divieto risulta notevolmente attenuato in quanto sono previste deroghe nei casi di: accordo sindacale, sostituzione di lavoratori assenti, assunzioni dalle liste di mobilità, contratti di durata iniziale non superiore a 3 mesi, ma successivamente prorogabili;
- presso unità produttive in cui siano in atto riduzioni o sospensioni dal lavoro con intervento della CIG per lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

Nei casi susesposti l'apposizione del termine si deve ritenere nulla e, pertanto, secondo l'interpretazione più accreditata, il contratto si deve ritenere a tempo indeterminato dall'origine.

15.4.4. Stipula, svolgimento ed estinzione

Il contratto a termine deve essere redatto in forma scritta *ad substantiam* e va stipulato in un momento antecedente o, al massimo, contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro, pena la nullità del termine e, quindi, la conversione del rapporto a tempo indeterminato. Ciò vale anche per il termine delle eventuali proroghe. Da tale prescrizione sono esclusi i contratti di durata non superiore a 12 giorni per i quali sembra comunque prudente stipulare ugualmente per iscritto il contratto, atteso che l'onere della prova ricade in capo al datore di lavoro.

Si è detto che il termine deve essere determinato o determinabile: si può dunque indicare nel contratto una data precisa, ovvero un evento rispetto al cui verificarsi il rapporto deve intendersi risolto.

Durante il rapporto di lavoro vige il principio di "non discriminazione" del lavoratore a termine che deve godere di tutti i diritti previsti dalle norme, contratti, accordi e usi aziendali per i lavoratori a tempo indeterminato di pari qualifica, essendo sottoposto a tutti i relativi doveri. Ovviamente, i vari istituti contrattuali vanno riproporzionati in funzione della diversa durata del contratto.

L'assunzione a termine non è incompatibile con il *part-time*, né con il lavoro a turni, né con il lavoro intermittente (al quale tuttavia il D.Lgs. n. 368/2001 non si applica), ovviamente con i vincoli previsti dalle specifiche normative.

Giova ricordare che i lavoratori a termine sono esclusi dal computo dell'organico aziendale ai fini dell'applicazione della possibilità di esercizio dell'attività sindacale (legge n. 300/1970) e delle assunzioni obbligatorie dei disabili (legge n. 68/1999), purché il contratto sia di durata inferiore a 6 mesi.

Superato il periodo di prova, che è comunemente ammesso, il contratto a termine non può essere risolto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. In caso di anticipata risoluzione senza l'esistenza di una giusta causa (e sempre che la risoluzione non avvenga per mutuo consenso o impossibilità sopravvenuta), la parte recedente è tenuta al risarcimento del danno nei confronti dell'altra parte.

L'entità del danno arrecato al lavoratore è, per giurisprudenza costante, pari alla retribuzione dovuta fino al termine del contratto, dedotte eventuali altre fonti di reddito; mentre, per quantificare il danno sofferto dal datore di lavoro, i giudici si basano solitamente sull'indennità di mancato preavviso contrattualmente prevista. In ogni caso, nell'ipotesi di recesso anticipato del datore senza giusta causa, il lavoratore non può invocare la tutela reale o obbligatoria prevista in caso di licenziamento illegittimo (vedi infra), ma unicamente il risarcimento del danno (Corte di Appello di Milano, 17 aprile 2013).

Al termine del rapporto di lavoro non è, ovviamente, necessario intimare il licenziamento (e tantomeno fornire preavviso), in quanto si tratta di un naturale esaurimento del negozio giuridico in un momento già contrattualmente stabilito. È comunque prudente ricordare per iscritto il momento dell'effettiva cessazione del rapporto.

15.4.5. Previsioni contrattuali e diritto di precedenza

I contratti collettivi nazionali hanno la facoltà di stabilire limiti al numero di contratti a termine stipulabili all'interno di un'azienda, ma la legge prevede che alcune tipologie di contratti a termine vadano escluse dal computo e, quindi, siano sempre ammissibili indipendentemente dal loro numero.

In particolare, i contratti esclusi da vincoli sono:

- quelli stipulati nella fase di avvio di nuove attività (assunzioni *start-up*);
- quelli instaurati per ragioni sostitutive;
- quelli stagionali (si veda il D.P.R. n. 1525/1963);
- quelli legati a specifici spettacoli;
- quelli destinati ai lavoratori ultra cinquantacinquenni ed in generale per tutti i casi previsti dai contratti collettivi.

In base all'art. 5, comma 4-*quater* e ss., del D.Lgs. n. 368/2001, il lavoratore che abbia prestato, presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine, la propria 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 dall'azienda medesima entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine.

Il D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, in legge n. 78/2014, all'art. 1, comma 1, lett. b-*quinquies*), modificando l'art. 5, comma 4-*quater* del D.Lgs. n. 368/2001, interviene sul tema riconoscendo che per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità *«intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza»*. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di precedenti rapporti a termine.

Anche il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

In entrambe le ipotesi, il diritto di precedenza è, però, condizionato alla dichiarazione espressa del lavoratore di volersi avvalere di tale diritto, da effettuarsi rispettivamente entro sei mesi e tre mesi e, in ogni caso, a pena di decadenza, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto e deve essere altresì espressamente richiamato nell'atto scritto di cui art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 368/2001 (*cf.* art. 1, comma 1, lett. b-*sexies*, D.L. n. 34/2014).

Il diritto di precedenza trova applicazione con riferimento alle mansioni già espletate e non, come per il computo del periodo massimo di 36 mesi, con riferimento a mansioni equivalenti. Inoltre, ferma restando l'identità di mansioni, nell'ambito delle attività stagionali, il diritto di precedenza trova applicazione qualora il medesimo datore di lavoro ponga in essere la medesima attività stagionale.

15.4.6. Sanzioni

Se il rischio più evidente per i datori di lavoro era quello di vedersi convertire il contratto a termine in un rapporto a tempo indeterminato a causa della mancanza di oggettive ragioni per la sua stipula, dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014 (che ha eliminato la necessità delle causali) tale rischio permane solo nel caso di indeterminatezza del termine, di mancanza della forma scritta, di riassunzione senza il rispetto dell'intervallo prescritto, di proroga indebita (oltre la quinta), di mantenimento in servizio del lavoratore oltre i limiti consentiti, di violazione del tetto massimo di contratti a termine attivabili o dei divieti legali.

Peraltro, l'art. 1, comma 1, lett. b-*septies*), del D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, in legge n. 78/2014, aggiungendo il comma 4-*septies* all'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001, introduce una **nuova sanzione amministrativa** in caso di violazione del limite percentuale per il ricorso ai contratti a termine (20% calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione –vedi § 15.4.1. Nozione e condizioni):

- «a) *pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;*
- b) *pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.»*

In origine, al rapporto convertito si applicava anche la tutela del licenziamento ed il lavoratore diventava computabile nell'organico aziendale a tutti gli effetti.

Si trattava, evidentemente, di conseguenze particolarmente afflittive, che la legge n. 183/2010 ha cercato di rivedere, stabilendo che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato (evidentemente per mancanza dei prescritti requisiti di forma e/o di sostanza), il datore di lavoro può essere condannato a risarcire il lavoratore con un'indennità omnicomprensiva compresa fra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 32, comma 5), avuto riguardo ai criteri di cui all'art. 8, legge 604/1966. Il limite massimo di tale indennità è ridotto a sei mensilità in caso di accordi collettivi stipulati con le OO.SS. comparativamente più rappresentative che prevedano l'assunzione di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

La disposizione, così come formulata, è risultata subito di ardua interpretazione: in particolare, non è sembrato chiaro se il Legislatore abbia voluto cumulare alla conversione del rapporto (con tutto ciò che ne consegue in termini economici) l'ulteriore sanzione risarcitoria, ovvero se, in tali ipotesi, sia applicabile solo quest'ultima sanzione.

Inoltre, particolare imbarazzo creava la disposizione secondo cui tale riforma si applica anche ai giudizi già in corso alla data di entrata in vigore della legge (24 novembre 2010), per gli evidenti riflessi processuali sui diritti acquisiti e sui contenziosi già in essere.

Così, la questione è stata rimessa al vaglio della Corte Costituzionale non solo dalla giurisprudenza di merito, ma anche dalla stessa Corte di Cassazione, per l'ipotesi di violazione degli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111, 117, comma 1, della Costituzione.

Con un'articolata sentenza, la n. 303 dell'11 novembre 2011, tuttavia, i Giudici delle leggi hanno respinto tutte le eccezioni di illegittimità costituzionale sollevate, affermando che:

- la stabilizzazione del rapporto è la tutela più intensa che il lavoratore precario possa ricevere, per cui il risarcimento previsto in aggiunta alla conversione del contratto, assorbente l'intero pregiudizio subito, assume valore logicamente secondario;
- il rimedio indennitario è stato già ritenuto legittimo dal giudice delle leggi in relazione alle previsioni dell'art. 8, legge n. 604/1966 (licenziamento ingiustificato in regime di tutela obbligatoria);
- la misura legale del risarcimento è congrua non avendo il datore di lavoro alcun interesse a ritardare la riammissione in servizio del prestatore dopo la sentenza, dovendo comunque corrispondere, alla luce di una interpretazione costituzionalmente orientata delle nuove norme, tutte le retribuzioni dalla data della pronuncia sino all'effettiva riammissione nel posto di lavoro;
- la misura legale del risarcimento è congrua anche in considerazione della previsione del termine acceleratorio di complessivi 330 giorni dalla data di scadenza del contratto per l'esercizio dell'azione di accertamento della nullità del termine (art. 32, commi 1 e 3, legge n. 183/2010);
- la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato non ha copertura costituzionale, purchè sia garantita l'adeguatezza del risarcimento;

- sussiste un condizione di equilibrio essendo il lavoratore adeguatamente garantito in quanto la misura del risarcimento prescinde dall'*aliunde perceptum* e dall'offerta della prestazione, mentre il datore di lavoro è parimenti garantito dalla predeterminazione del risarcimento;
- la riduzione della metà del limite superiore dell'indennità previsto dal comma 6 è giustificato dal *favor* del Legislatore per i percorsi di assorbimento dei precari disciplinati dall'autonomia collettiva;
- nessuna disparità di trattamento dei lavoratori può derivare dalla durata variabile dei giudizi, in quanto il processo costituisce elemento neutro rispetto alla tutela offerta;
- l'applicazione della norma ai giudizi pendenti in ogni grado è giustificata e non discriminatoria poichè non vi è alcuna ragione di diversificare situazioni tutte parimenti *sub iudice*;
- la retroattività degli effetti dell'art. 32, commi 5 e 6, non determina alcuna ingerenza illecita del Legislatore nell'amministrazione della giustizia in quanto la normativa, escluso ogni mirato favore per lo Stato o per altro soggetto pubblico, impone anche per il passato un ragionevole meccanismo semplificato di liquidazione del danno dettato da ragioni di utilità generale.

Resta da aggiungere che, mentre la giurisprudenza di merito sembra faticare ad accettare tale interpretazione (si veda Tribunale di Napoli, 16 novembre 2011 e Corte di appello di Roma, 17 gennaio 2012), la Corte di Cassazione sembra invece essersi allineata alla linea della Consulta, aderendo al convincimento secondo cui l'indennità onnicomprensiva spettante al lavoratore illegittimamente assunto a termine copre tutto il periodo compreso tra la scadenza del termine (illegittimo) e la sentenza di conversione del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., sentenza n. 1411/2012).

Nonostante la sentenza della Suprema Corte, nella giurisprudenza di merito sembravano permanere alcuni dubbi, che, in maniera quanto mai opportuna, la legge n. 92/2012 è intervenuta a dirimere definitivamente, con la fissazione del principio secondo cui l'indennità riconosciuta in caso di conversione del rapporto a termine, proprio in quanto "onnicomprendiva", copre tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine nel periodo intercorso fra la data di deposito del ricorso e la sentenza.

Infine, anche la Corte di Giustizia della Comunità Europea (sentenza C-361/12 del 12 dicembre 2013) ha stabilito che non contrasta con il diritto della Ue la norma italiana che determina il risarcimento spettante al lavoratore

illegittimamente assunto a termine in misura inferiore a quella prevista dall'art. 18 della legge n. 300/1970 (vedi *infra*).

La legge n. 92/2012 ha inoltre portato i termini per impugnare il contratto in via stragiudiziale da parte del lavoratore da 60 a 120 giorni, mentre il termine per agire in giudizio è stato ridotto da 270 a 180 giorni, riducendo l'intera procedura di impugnazione a 300 giorni, rispetto ai 330 precedentemente previsti. I nuovi termini di impugnazione sono però applicabili solo alle cessazioni di contratti intervenute a partire dal 2013.

Infine, per completezza di esposizione, si fa presente che, a partire dal 1° gennaio 2013, sui contratti a termine stipulati è previsto un contributo Inps aggiuntivo a carico del datore di lavoro nella misura dell'1,4% della retribuzione imponibile, destinato a finanziare la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI). Il contributo è dovuto per tutti i contratti a termine stipulati, eccezion fatta per quelli motivati da esigenze di sostituzione del personale assente e da quelli di carattere stagionale, compreso l'apprendistato, e viene restituito al datore di lavoro in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TERMINE

DITTA _____
Via _____
Cap _____
Città _____
P.IVA: _____

Gent. Sig.ra/Egr. sig. _____

Luogo, data

OGGETTO: Assunzione a termine

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi del D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale _____ Indirizzo _____ Città _____ Codice Fiscale _____ Partita I.V.A. _____

Lavoratore

Cognome _____ Nome _____ Nato a _____ Il _____ Residente in _____ Codice Fiscale _____

34/2014. La legge n. 92/2012 è intervenuta poi, in più punti, sul corpo normativo del D.Lgs. n. 368/2001, tentando, da un lato, di ridurre i vincoli di accesso all'istituto nella fase "esplorativa" del rapporto di lavoro e, nel contempo, di evitare possibili abusi ed eccessiva "precarizzazione" sociale. Infine, il D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, ha apportato qualche "ritocco" alla nuova disciplina sulla scia delle pressioni esercitate dalle parti sociali, ma è stato il D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni in legge n. 78/2014, ad apportare le modifiche più perentorie e coraggiose.

Secondo il testo originario del D.Lgs. n. 368/2001, in linea generale, era possibile ricorrere al contratto a termine solo in presenza di ragioni oggettive, senza le quali il termine non avrebbe avuto efficacia e il rapporto di lavoro si sarebbe potuto considerare a tempo indeterminato.

Tali cause potevano anche essere riferite all'ordinaria attività del datore di lavoro, ma dovevano necessariamente essere di carattere:

- **tecnico**: legate, ad esempio, alla necessità di ricorrere a personale specializzato;
- **produttivo**: dipendenti, ad esempio, da un'intensificazione della produzione, con periodicità stagionale o meno;
- **organizzativo**: dovute, ad esempio, alla necessità di impiegare diversamente l'organico aziendale;
- **sostitutivo**: il personale temporaneamente assente può essere sostituito da lavoratori a termine.

Malgrado la formula usata dal Legislatore sembrasse molto ampia e generale, quasi volta a "liberalizzare" la possibilità dei datori di lavoro di ricorrere a tale contratto a propria discrezione, occorreva invece prestare molta attenzione alla motivazione apposta sul contratto perché, in caso di giudizio, l'onere della prova ricadeva comunque sul datore di lavoro, che doveva dimostrare l'esistenza di effettive necessità aziendali.

Peraltro, la Corte di Cassazione aveva chiarito che, con l'espressione "specificate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", il Legislatore ha inteso stabilire un vero e proprio onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, perseguendo la finalità di assicurare la trasparenza e le veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, salvo il caso di eventuale proroga del contratto (Cass. n. 14785/2010).

Giova precisare che, mentre le cause di tipo tecnico, produttivo e organizzativo rispondevano a requisiti di oggettività, la sostituzione di un

lavoratore assente era sempre possibile, indipendentemente dal motivo dell'assenza (escluso il caso di lavoratori in sciopero) e dalle modalità della sostituzione, rimesse alla scelta del datore di lavoro. In tale caso era ammesso anche il ricorso a formule di scorrimento con le quali il lavoratore assunto in sostituzione entrava nell'organico aziendale, ma non direttamente al posto dell'assente, essendo questo rimpiazzato da lavoratori già presenti in azienda.

Non era necessario, invece, individuare una specifica causa per quei rapporti di lavoro che risultano sottratti all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001, quali gli stagionali del trasporto aereo e servizi aeroportuali, gli addetti a servizi speciali nel turismo e pubblici esercizi di durata non superiore a 3 giorni (ad esempio, banchetti per cerimonie), i dirigenti (con una durata massima di 5 anni), gli operai agricoli a tempo determinato, nonché tutte quelle tipologie contrattuali regolate da leggi speciali, come, ad esempio, i contratti di inserimento e le assunzioni dalle liste di mobilità *ex lege* n. 223/1991 (per espressa disposizione legislativa).

Il principio generale secondo cui l'apposizione del termine era possibile solo in presenza di causali oggettive aveva trovato una prima deroga nel comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 (aggiunto dall'art. 1, comma 9, lett. b), della legge n. 92/2012, e poi modificato dal D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013), secondo il quale *«nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, 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 nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato»* per la validità del contratto non era richiesta alcuna ragione o condizione giustificatrice: si trattava, dunque, di un contratto a termine “a-causale”.

Come correttamente sottolineato dal Ministero del Lavoro (Circolare n. 18/2012), la formulazione si riferiva al “primo rapporto a tempo determinato” tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore, per lo svolgimento “di qualunque tipo di mansione”. Pertanto, doveva ritenersi che la deroga al “causalone” potesse trovare applicazione per una sola ed unica volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato, consentendo al datore di lavoro, in qualche modo, di verificare le attitudini e capacità professionali del lavoratore ben oltre l'eventuale periodo di prova eventualmente pattuito.

Tuttavia, questo primo contratto a termine “a-causale” non poteva avere una durata superiore a 12 mesi, comprensivi di proroghe (anch'esse a-causali), qualora fosse stato inizialmente stipulato per una durata inferiore.

Una seconda deroga alla “causalità” del contratto a termine era riservata alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, che aveva la facoltà di prevedere, a livello interconfederale o decentrato, ogni altra ipotesi di a-causalità del contratto a termine, in un’ottica legislativa secondo cui la flessibilità in entrata doveva diventare uno strumento raggiungibile attraverso la concertazione.

Una terza deroga al principio di individuazione obiettiva delle ragioni legittimanti l’apposizione del termine fu aggiunta ad opera del D.L. n. 179/2012, convertito in legge 17 dicembre 2012, n. 221, a decorrere dal 19 dicembre 2012 e riguardava le imprese *c.d.* “*start-up* innovative”. Si tratta di società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, di diritto italiano ovvero di *Società Europea* (di cui all’art. 73 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), che abbiano come oggetto sociale esclusivo lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico; ebbene, per tale tipologia di imprese, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo si dovevano ritenere sussistenti qualora il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, fosse stato stipulato per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali allo stesso oggetto sociale. In questi casi, il contratto a tempo determinato poteva essere stipulato per una durata minima di 6 mesi ed una massima di 36 mesi, ferma restando la possibilità di stipulare un contratto a termine di durata inferiore a 6 mesi, secondo le previsioni contenute nella normativa vigente.

Ebbene, l’entrata in vigore del D.L. n. 34/2014 dal 21 marzo 2014, modificando l’art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, ha rivoluzionato la materia, liberando completamente la stipula del contratto a termine dal vincolo delle causali oggettive: in altre parole, dalla predetta data, è sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato a-causali, anche se non si tratta del primo rapporto di lavoro fra le parti, con il solo limite della possibilità di utilizzo di tale istituto entro il tetto massimo «*del 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato in forza dal 1° gennaio dell’anno di assunzione*»; tale limite può essere modificato, sia in diminuzione che in aumento, ad opera della contrattazione collettiva. Per i datori di lavoro con meno di cinque dipendenti è in ogni caso garantita la possibilità di stipulare almeno un contratto a tempo determinato.

Il limite percentuale sopra specificato non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di