

1. *Le novità del Jobs act*

Dai dati ufficiali che sono stati resi noti da parte del Ministero del lavoro (si veda *Il Sole 24 Ore* del 15 marzo 2014, pag. 3), con riferimento alle comunicazioni di assunzione effettuate nell'ultimo trimestre degli anni dal 2010 al 2013, si evince chiaramente che **il contratto a termine rappresenta la modalità privilegiata di costituzione del rapporto di lavoro**, addirittura in controtendenza rispetto al generalizzato calo dell'occupazione. **In tempi di crisi, quindi, l'assunzione a termine costituisce uno strumento di flessibilità imprescindibile.**

A questo proposito, va rilevato che molteplici e assai significative, se non per certi versi rivoluzionarie, sono le novità introdotte con il D.L. 20 marzo 2014, n. 34, ora convertito con numerose modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 (pubblicata sulla *G.U.* n. 114 del 19 maggio 2014), in materia di contratti a tempo determinato, con le quali si cerca di superare alcune rigidità del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, dopo le iniziali aperture contenute prima nella legge 28 giugno 2014, n. 92 (cd. riforma Fornero), che ha introdotto - seppur con non poche limitazioni - il contratto a termine «acausale», ossia quello per il quale non si richiede che il datore proceda all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, e più recentemente, nel D.L. 28 giugno 2013, n. 76, poi convertito in legge n. 99/2013.

Indicazione delle ragioni

Anche se, per espressa previsione della norma, le ragioni che giustificavano l'apposizione del termine potevano essere riferite e riferibili anche alla «ordinaria attività del datore di lavoro», cionondimeno il datore - fatte salve le poche eccezioni introdotte nel 2012 e «migliorate» nel 2013 - doveva comunque, in tutti gli altri casi, dimostrare l'esistenza di una fondata ragione (o causale) di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo: in caso di contestazioni, ovvero anche in caso di non sufficiente specificazione della causale (per esempio l'omissione del nominativo del lavoratore assente per la sostituzione del quale si pro-

cedeva all'assunzione a tempo determinato), inevitabilmente si aveva la conversione del contratto in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dato che, come recita il comma 01 dell'articolo 1, «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Dal 21 marzo 2014, per effetto delle nuove disposizioni - fermo restando l'obbligo della stipulazione del contratto, indicazione della scadenza inclusa, in forma scritta - è invece scomparso l'obbligo di indicare le ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

La nuova formulazione della norma, infatti, prevede che **è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione:**

a) **se è stata prevista una durata inferiore, per esempio 12 mesi, è certamente possibile aggiungere altri mesi, con un massimo di 24, stipulando una o più proroghe, le quali parimenti non necessitano, salva la forma scritta, di alcuna specificazione delle ragioni;**

b) **se il rapporto è stato stipulato, fin dall'origine, per la sua durata massima, ossia 36 mesi, non sarà poi possibile prorogarlo in alcun modo.** Non è infatti stata modificata la disposizione contenuta nell'art. 5, secondo la quale la durata massima di tutti i rapporti a termine non può superare i 36 mesi, nel caso in cui essi abbiano riguardato lo svolgimento di mansioni equivalenti.

a) **se è stata prevista una durata inferiore, per esempio 12 mesi, è certamente possibile aggiungere altri mesi, con un massimo di 24, stipulando una o più proroghe, le quali parimenti non necessitano, salva la forma scritta, di alcuna specificazione delle ragioni;**

b) **se il rapporto è stato stipulato, fin dall'origine, per la sua durata massima, ossia 36 mesi, non sarà poi possibile prorogarlo in alcun modo.**

Non è infatti stata modificata la disposizione contenuta nell'art. 5, secondo la quale la durata massima di tutti i rapporti a termine non può superare i 36 mesi, nel caso in cui essi abbiano riguardato lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Fino a 5 proroghe nell'arco di 36 mesi

Sino al 20 marzo scorso, ogni singolo contratto a termine (fermo il limite complessivo di durata derivante dalla sommatoria di tutti i rapporti a termi-

Indicazione delle causali nel contratto a termine (prima e) dopo il D.L. n. 34/2014

Fattispecie	Disciplina sino al 20 marzo 2014	Disciplina dal 21 marzo 2014
Indicazione delle ragioni	Prevista come regola generale, tranne specifiche eccezioni	Non è più necessaria in nessun caso
Contratto «acausale» di legge	Primo rapporto a termine, concluso fra un datore o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, anche nel caso di prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine	Tale previsione è stata totalmente abolita , stante l'introduzione della regola per la quale le ragioni non vanno più indicate, sia che si tratti di contratto a termine sia che si tratti di somministrazione a termine, a prescindere dal fatto che si tratti del «primo rapporto»
Contratto «acausale» regolato dal contratto collettivo, anche aziendale	Possibilità di stipula in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali	Tale previsione è stata abolita, stante l'introduzione della regola per cui le ragioni non vanno mai indicate
Durata massima del contratto a termine «acausale»	Per il contratto «acausale» di legge: durata non superiore a 12 mesi inclusa eventuale proroga; per quello regolato dal contratto collettivo: con le regole ivi stabilite	La nuova formulazione della norma consente una durata non superiore a 36 mesi , comprensiva di eventuali proroghe (quindi più di una sola volta per il medesimo rapporto)

ne tra le medesime parti, pari a 36 mesi in caso di svolgimento di mansioni equivalenti) poteva essere prorogato una sola volta, nel limite complessivo di durata dei medesimi 36 mesi.

Dal 21 marzo 2014, il contratto a tempo determinato può invece essere prorogato, d'intesa con il lavoratore, fino a 5 volte, nell'arco di un triennio, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Numero massimo di lavoratori a termine

L'art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal D.L. n. 34/2014, dispone ora quanto segue: «fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, **non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato».

L'art. 10, comma 7, del medesimo D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, cui la nuova disposizione rimanda, prevede che l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

La medesima norma aggiunge poi che sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative (e quindi il contratto collettivo non può limitare il

numero di rapporti a termine) i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi:

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, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 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, ovvero con coloro che li abbiano già compiuti anche solamente da un giorno.

Il limite percentuale di legge non si applica neppure ai contratti a termine stipulati con istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca.

In caso di violazione del limite percentuale, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) **pari al 20% della retribuzione**, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;

b) **pari al 50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Regime transitorio

Le nuove disposizioni si applicano ai rapporti di

Disciplina della proroga del contratto a termine (prima e) dopo il D.L. n. 34/2014

Fattispecie	Disciplina sino al 20 marzo 2014	Disciplina dal 21 marzo 2014
Numero di proroghe dello stesso contratto a termine	1 sola volta	Fino a 5 volte
Durata massima del contratto, inclusa la proroga o le proroghe	36 mesi in tutto: il contratto stipulato sin dall'origine con durata pari a 36 mesi non era mai prorogabile	36 mesi in tutto: il contratto stipulato sin dall'origine con durata pari a 36 mesi non è mai prorogabile
Altre condizioni	La proroga doveva essere richiesta da ragioni oggettive e riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro	Le proroghe devono riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato

lavoro costituiti dopo la data di entrata in vigore del decreto.

Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal decreto.

Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto, abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come ap-

pena modificato, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale ora previsto.