

## **Circolare 18 luglio 2012, n.1/Fornero**

### **Modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato**

*E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 28 giugno 2012, n. 92 recante 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita'<sup>1</sup>.*

*L'articolo 1, commi 9 e 11-13 e l'articolo 2, commi 28-30 della citata legge introducono, a decorrere dal 18 luglio 2012, rilevanti modificazioni alla disciplina del lavoro subordinato a tempo determinato, con particolare riferimento a:*

- l'introduzione della possibilità di stipulare un primo contratto a termine tra un datore di lavoro e un lavoratore pur in assenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;*
- la disciplina della prosecuzione del rapporto in superamento del termine;*
- la successione di contratti;*
- i termini per l'impugnazione del contratto;*
- il carattere di omnicomprensività dell'indennità risarcitoria;*
- l'istituzione di un contributo addizionale posto a carico del datore di lavoro.*

#### **1. Introduzione.**

Come noto, l'ordinamento prevede - fermo restando che 'il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro'<sup>2</sup> - possa essere apposto 'un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro'<sup>3</sup>.

Peraltro, è opportuno portare in evidenza che, fatto salvo quanto precisato al successivo paragrafo 2., l'apposizione del termine è improduttiva di effetti giuridici se non risulti, direttamente od indirettamente, da atto scritto in cui siano specificate le ragioni poste a fondamento dell'apposizione del termine.

#### **2. Apposizione del termine in carenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**

---

<sup>1</sup> Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 3 luglio 2012, n. 136.

<sup>2</sup> Articolo 1, comma 01 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, così come modificato dall'articolo 1, comma 9, lettera a) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>3</sup> Articolo 1, comma 1 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

<sup>4</sup> Articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

A far tempo dal 18 luglio 2012, è consentita, ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis, primo periodo del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato anche in carenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, a condizione che:

- si tratti dell'instaurazione del primo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato tra il datore di lavoro [o utilizzatore] e il lavoratore<sup>5</sup>;
- detto rapporto sia di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non sorretto da una ragione tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva può essere stipulato per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, ma non è ammesso possa essere in alcun caso prorogato<sup>6</sup>.

Inoltre, è stabilito che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere – in via diretta o delegata a livelli decentrati - che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non siano richieste quando l'assunzione a tempo determinato [o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato] sia riconducibile ad un determinato processo organizzativo, quale:

- l'avvio di una nuova attività;
- il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- l'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- la fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- il rinnovo o la proroga di una commessa consistente<sup>7</sup>.

Se opportunamente disciplinato mediante accordo interconfederale o contratto collettivo di lavoro, tale particolare regime trova applicazione nel limite complessivo del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

### **3. Prosecuzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in superamento del termine dedotto in contratto**

Quando lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato continui in superamento del termine apposto al contratto individuale di lavoro i) oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero ii) oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini<sup>8</sup>.

Qualora il rapporto di lavoro debba proseguire in superamento del termine dedotto in contratto, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai Servizi per l'Impiego territorialmente competenti, indicando altresì la durata della prosecuzione<sup>9</sup>.

La comunicazione deve essere effettuata dal datore di lavoro entro la scadenza del termine inizialmente apposto al contratto<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Articolo 20, comma 4 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

<sup>6</sup> Articolo 4, comma 2-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, aggiunto dall'articolo 1, comma 9, lettera d) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>7</sup> Articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

<sup>8</sup> Articolo 5, comma 2 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 9, lettera e) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>9</sup> Articolo 5, comma 2-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, aggiunto dall'articolo 1, comma 9, lettera f) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>10</sup> Articolo 5, comma 2-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 9, lettera e) della Legge 28 giugno 2012, n. 92..

Le modalità di comunicazione saranno definite con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottarsi entro il 17 agosto 2012.

#### **4. Successione di contratti a tempo determinato**

Nell'ipotesi in cui il lavoratore instauri un secondo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro entro il periodo di sessanta giorni dalla scadenza del primo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi, il secondo contratto è considerato a tempo indeterminato.

Quando il primo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato abbia avuto una durata superiore a sei mesi, il secondo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato si considera a tempo indeterminato se è stato instaurato entro novanta giorni dalla data di scadenza del primo rapporto<sup>11</sup>.

E' previsto che la contrattazione collettiva [a livello interconfederale o di categoria ovvero, in via delegata, a livello decentrato] possa individuare le condizioni per una riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:

- l'avvio di una nuova attività;
- il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- l'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- la fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- il rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente<sup>12</sup>.

Infine, con riguardo alle ipotesi di successione di contratti a tempo determinato tra i medesimi datore di lavoro e lavoratore, ai fini della determinazione del periodo massimo complessivo di 36 mesi per lo svolgimento di mansioni equivalenti, in superamento dei quali il rapporto si intende a tempo indeterminato, si dovrà tener conto anche dei periodi di missione svolti nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato fra i medesimi soggetti e aventi ad oggetto mansioni equivalenti<sup>13</sup>.

#### **4. Termini per l'impugnazione del contratto a termine**

In relazione ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, il termine per l'impugnazione è elevato da 60 a 120 giorni, decorrenti dalla cessazione del contratto stesso. Detta impugnazione è inefficace quando non sia seguita dal deposito del ricorso entro i successivi 180 giorni<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Articolo 5, comma 3 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 9, lettera g) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>12</sup> In carenza di previsioni della contrattazione collettiva, decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della Legge 28 giugno 2012, n. 92, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvederà, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni in parola.

<sup>13</sup> Articolo 5, comma 4-bis del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 9, lettera i) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>14</sup> Articolo 32, comma 3, lettera a) della Legge 4 novembre 2010, n. 183, come modificato dall'articolo 1, comma 11, lettera a) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

I predetti termini trovano applicazione in riferimento alle cessazioni di contratti a tempo determinato che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2013<sup>15</sup>.

## **5. Indennità risarcitoria onnicomprensiva**

E' adottata una norma di interpretazione autentica della disposizione di cui all'articolo 32, comma 5 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, in forza della quale *'nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604'*<sup>16</sup>.

La commisurazione della suddetta indennità è effettuata avendo riguardo al numero dei lavoratori occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio dell'interessato, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Giusto il disposto dell'articolo 1, comma 13 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, la predetta indennità *'ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro'*.

## **6. Contribuzione aggiuntiva per il finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego**

Con effetto dal 1° gennaio 2013, l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato comporterà il versamento di un *contributo aggiuntiva*, posto a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali<sup>17</sup>.

Il predetto contributo aggiuntiva non troverà applicazione nell'ipotesi in cui il lavoratore sia assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato:

- in sostituzione di un lavoratore assente;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;
- per lo svolgimento di attività espressamente individuate mediante avvisi comuni o contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Tale regime di deroga opererà con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2013 ed il 31 dicembre 2015<sup>18</sup>.

In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, il contributo aggiuntiva in parola è restituito al datore di lavoro successivamente al decorso del periodo di prova e

---

<sup>15</sup> Articolo 1, comma 12 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>16</sup> Per ulteriori approfondimenti circa l'indennità risarcitoria in esame, si rinvia alla revisione 3 del messaggio 8 marzo 2010-24 febbraio 2011, n. 923, avente ad oggetto *'Conversione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato – Disposizioni in materia di risarcimento'*. A breve, sarà diffusa un'ulteriore revisione del menzionato messaggio proprio alla luce del disposto di cui all'articolo 1, comma 13 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>17</sup> Articolo 2, comma 28 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>18</sup> Articolo 2, comma 29 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

nel limite del contributo versato con riferimento alle sei mensilità immediatamente precedenti la trasformazione stessa<sup>19</sup>.

La restituzione del contributo addizionale è prevista anche quando il datore di lavoro proceda all'assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

In tale ipotesi, il datore di lavoro può beneficiare della restituzione del contributo addizionale per un numero di mensilità pari alla differenza tra il numero di mensilità in relazione alle quali potrebbe operare la restituzione [il limite massimo, si ribadisce, è pari a sei mensilità] e il numero di mesi intercorrenti tra la cessazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A titolo di esempio, si consideri il caso di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato quattro mesi dopo la risoluzione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, al datore di lavoro sarà restituito il contributo addizionale versato in corrispondenza di due mesi di vigenza del precedente contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

---

<sup>19</sup> Articolo 2, comma 30 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.