

# Studio Nicco

Nicco Dott. William - Nicco Dott. Saverio – Lomazzo Dott.sa Elisabetta

Consulenti del Lavoro

Carcare, 30/07/2012

**A tutti i Clienti**

Loro sedi

## **Oggetto: RIFORMA DEL LAVORO - LE NOVITÀ DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

In un contesto volto a favorire l'instaurazione di contratti di lavoro più stabili viene ribadito, nella L. n.92/12, *c.d. Riforma del Lavoro*, pubblicata sulla G.U. n.153 del 3 luglio 2012, che il “*contratto di lavoro subordinato costituisce la forma comune*” di rapporto di lavoro. Contemporaneamente sono apportate talune modifiche alla disciplina del contratto a termine.

### **Computo della durata del contratto**

Il periodo massimo di durata del rapporto fra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti oltre il quale il lavoro si considera a tempo indeterminato è pari a 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, considerando anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti con contratto di somministrazione a tempo determinato, stipulati **dal 18.07.2012**. Tale periodo massimo può essere derogato dalla contrattazione collettiva e non riguarda la somministrazione: il Ministero ha chiarito che il datore di lavoro potrà utilizzare la somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche dopo il raggiungimento del limite massimo di durata.

### **Contratto acausale**

Per stipulare il contratto non serve indicare la presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (*c.d. causalone*), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro:

- ▶ nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, che però non può essere prorogato nemmeno se la durata iniziale era inferiore ai 12 mesi;
- ▶ per ogni mansione, sia per il contratto a tempo determinato sia per la prima missione di un lavoratore somministrato a tempo determinato.

Il Ministero ha precisato che:

- ▶ la deroga si può applicare una volta sola tra gli stessi soggetti, perciò non può applicarsi se sia già intercorso tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore un primo rapporto lavorativo di natura subordinata, soprattutto se a tempo indeterminato;
- ▶ è applicabile la disciplina sulle code contrattuali.

La norma ha però previsto che, in via diretta a livello interconfederale o di categoria, o in via delegata ai livelli decentrati, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori

e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere, in via alternativa rispetto a quanto sopra precisato, che la causale non sia richiesta nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione con contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga, purché entro il 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, nell'ambito di un processo organizzativo determinato da talune ragioni quali 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. Tale ultima previsione, però, porta con sé il rischio concreto che la previsione legale dell'acausalità del primo contratto a termine possa essere "disinnescata" o depotenziata in sede sindacale, con l'indicazione delle specifiche ipotesi. Il Ministero ha poi precisato che la contrattazione collettiva decentrata non può introdurre una disciplina diversa da quella legale senza delega espressa del livello interconfederale o di categoria.

### **Code contrattuali**

Sono stati allungati i tempi in cui il contratto a termine può proseguire dopo la scadenza senza che scatti la sanzione della conversione in rapporto a tempo indeterminato. Il periodo in questione passa da 20 a 30 giorni originari (per contratti rispettivamente di durata fino a sei mesi o oltre i sei mesi) a 30 e 50 giorni. Viene però introdotto un obbligo fino ad oggi non previsto, ovvero la comunicazione di tale "coda" al Centro per l'impiego territorialmente competente entro la scadenza del termine inizialmente fissato.

Si prega, pertanto, qualora voleste utilizzare questa eventualità, di contattare tempestivamente lo Studio.

### **Ampliate le pause contrattuali**

Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato quando il lavoratore sia riassunto a termine entro un periodo di 60 giorni dalla scadenza di un primo contratto di durata fino a 6 mesi o 90 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi.

I contratti collettivi CCL o, in mancanza, il Ministero del Lavoro, possono prevedere la riduzione dei termini sopra evidenziati fino a 20 e 30 giorni, nei casi di assunzione nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

### **Costi connessi**

È previsto un aumento dei costi contributivi per il lavoro a termine (+1,40% dal 2013).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.