

SAVERIO NICCO / Consulente del Lavoro in Carcere (Sv)

LA GESTIONE DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO DI DURATA NON SUPERIORE ALL'ANNO

Sintesi

La c.d. riforma Fornero, Legge n. 92/2012, entrata in vigore a decorrere dal 18 luglio, tra le molte novità introdotte ha previsto una corposa ristrutturazione del contratto a tempo determinato

Tale tipologia ha avuto, infatti, negli anni un sempre maggior utilizzo al fine di scongiurare quella stabilità di impiego che ormai intimorisce gli imprenditori e paralizza molto spesso l'economia

italiana.

Lungi in tale sede dall'addentrarci in analisi su quale sia la corretta ricetta per mediare garanzia d'impiego per i lavoratori e flessibilità per le aziende,

merita, invece, cercare di comprendere come siano stati utilizzati sino ad ora questi contratti e quali possano essere le criticità, dopo le recenti variazioni normative.

D.Lgs. n. 368/2001, art. 1 - Apposizione del termine

01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
1. È consentita l'apposizione di 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.
- 1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto 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 ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Una delle maggiori novità risulta sicuramente essere la previsione dell'articolo 1, comma 1-bis, nel quale è stata inserita la possibilità di stipula di un contratto a tempo determinato a-causale.

Fino ad ora, stante il dettato normativo, la possibilità di apporre un termine al contratto era prevista solo per una delle cause sopra richiamate, in carenza delle quali il rapporto si intendeva instaurato

a tempo indeterminato. Di seguito richiamiamo brevemente quali sono i parametri per l'applicazione del nuovo contratto a-causale.



- Primo rapporto di lavoro dipendente o primo contratto di somministrazione à l'instaurazione di un rapporto a tempo determinato - sia questo di lavoro dipendente che di somministrazione - tra le parti esclude la possibilità di una successiva stipula di un contratto acausale, come sottolineato dalla circolare n° 18/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: "il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata". A maggior ragione, il contratto acausale non potrà essere utilizzato "con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato".
- Rapporto tra le parti a di durata pari o inferiore a un anno.
- Svolgimento di qualsiasi mansione.
- Possibilità per le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale di prevedere, sia a livello centrale (interconfederale o di categoria) che a livello decentrato delle diverse ipotesi per cui non sia richiesta la determinazione della causale. Tale possibilità è prevista nell'ambito di un processo organizzativo per le seguenti motivazioni:
 - a) avvio di una nuova attività;
 - b) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
 - c) implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
 - d) fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o proroga di una commessa consistente.
- L'utilizzo del contratto acausale per motivazioni determinate a livello contrattuale - come richiamate al punto precedente - potrà raggiungere il limite massimo del 6% del personale in forza nell'unità produttiva.
- Non potrà essere effettuata alcuna proroga di tale contratto, così come previsto dal comma 2 bis dell'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001.

Detto questo, merita ora dare una lettura sistemica delle due possibilità previste dal nuovo articolo 1 del Decreto Legislativo n. 368/2001.

La scelta dell'azienda, e del professionista che la assiste, deve, infatti, essere molto oculata nella stipula di un contratto a tempo determinato già a livello generale, d'ora in avanti bisognerà anche porre la massima attenzione alla reale causa di scelta relativa a tale forma contrattuale. La possibilità riconosciuta ai datori di lavoro di utilizzare

un contratto acausale non deve essere letta come l'unica opzione possibile per i contratti di durata pari o inferiore all'anno.

In questo caso la dizione normativa ci viene in aiuto, il comma 1-bis recita che "il requisito di cui al comma 1 (il causalone) non è richiesto [...]". Questo non significa certo che l'azienda non possa optare per un contratto di durata non superiore a 12 mesi con determinazione della causale. In tale caso, giunti alla fine del rapporto, l'azienda potrà, nel caso si renda necessario, pro-

rogare il contratto stipulato originariamente. Prima di prevedere l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, il consulente dovrà cercare di capire le reali motivazioni sottese alla stipula perché la facilitazione nella determinazione del primo contratto acausale potrà, poi, creare non pochi problemi in un secondo momento, quando l'azienda comunicherà al professionista l'intenzione di prorogare il contratto.

Stipula di primo contratto a tempo determinato

Durata pari o inferiore a 12 mesi		
SI	NO	
<ul style="list-style-type: none"> • Esistono motivazione di cui all'art. 1 co. 1? • Esiste possibile necessità di proroga? 	<ul style="list-style-type: none"> • Non esiste motivazione ricompresa nel causalone; • Non necessità una proroga. 	Stipula di un contratto con determinazione delle cause su cui si basa l'apposizione del termine.
Stipula del contratto con determinazione delle cause.	Utilizzo del contratto acausale.	

L'introduzione del contratto acausale è, nelle intenzioni del legislatore e nei fatti, un'agevolazione per i datori di lavoro, i quali potranno liberamente stipulare un contratto senza dover prevedere la determinazione delle motivazioni poste alla base.

L'utilizzo di tale possibilità, come specificato dal comma 2 dell'articolo 1, elimina inoltre la possibilità di impugnazione del rapporto da parte del lavoratore per insussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La lettura proposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n° 18/2012 e di seguito richiamata, pur se profondamente aderente alla realtà economica italiana, pare sicuramente una forzatura in diritto.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Circolare n° 18 del 18 luglio 2012**

"L'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è infatti anche finalizzata ad una migliore verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo".

Tale affermazione, anche se largamente condivisibile, soprattutto alla luce del dettato previsto da molti CCNL in rela-

zione al periodo di prova, apre sicuramente molti dubbi operativi. Il periodo di prova trova già una sua fon-

te normativa all'articolo 2096 del codice civile.

**Art. 2096 c.c.**

1. Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.
2. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.
3. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza l'obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.
4. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Un'interpretazione di tale portata, inserita in una circolare ministeriale, porta ad un forte svuotamento delle dinamiche sindacali e contrattuali. Così come scritta, la circolare scavalca il dettato contrattuale, riconoscendo alle aziende la possibilità di "estensione" del periodo di prova fino a 12 mesi. Bisogna ricordare che, pur avallando una lettura di tale tenore, mentre per il periodo di prova continuerà a essere applicata la libera rescindibilità, decorso tale periodo la cessazione anticipata del contratto - da entrambe le parti - potrà essere posta in essere solamente per giusta causa.

L'apertura ad un contratto a tempo determinato di durata abbastanza contenuta

(un anno) senza per forza prevedere la rigidità di determinare la motivazione in modo dettagliato e specifico, andando quindi a bypassare il c.d. causalone previsto dalla norma, risulta sicuramente utile e semplifica la gestione del rapporto di lavoro. Non serve per forza una causa ben determinata e contestualizzata per poter procedere alla stipula di un contratto a tempo determinato, basta la sola scelta aziendale di non dare a quel contratto una stabilità che poi potrebbe risultare un appesantimento per la stessa. Per contro, bisogna però fare attenzione a non dare al contratto a tempo determinato acausale veste di mero periodo di prova, atto a valutare "attitudini e capacità profes-

sionali del lavoratore", perché sarebbe una sovrapposizione di due strumenti studiati per differenti fini. Quello che poi nei fatti può anche essere realmente utilizzato dall'azienda come periodo di prova esteso, non può essere giustificato e avallato come tale in diritto. Non è pensabile, senza una totale riscrittura del codice civile, poter equiparare il periodo di prova - che infatti non è stato toccato dalla riforma - con un contratto a tempo determinato. Tale percorso logico è infatti suffragato dal fatto che anche il rapporto a tempo determinato può essere stipulato con previsione di un periodo di prova, ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile.