

# Contratti a termine dopo le recenti riforme

## Parte seconda (\*)

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del lavoro di Modena (\*\*)

### Esclusioni, discipline specifiche, contratti speciali

L'articolo 10 è stato, da ultimo, interessato, da alcune modifiche introdotte con il D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013. Esso elenca, innanzitutto, alcune tipologie contrattuali escluse dall'applicazione di questa normativa che sono:

**a)** il contratto di prestazioni di lavoro temporaneo, disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 (ma, come si vedrà successivamente, l'esclusione si è totale per quel che concerne la gestione del contratto, ma alcuni effetti indiretti, si riverberano su altre tipologie contrattuali, a seguito di alcuni cambiamenti intervenuti con la legge n. 92/2012). L'Agenzia del lavoro fornitrice assume un lavoratore per inviarlo in missione ad un'impresa utilizzatrice ove resta a disposizione e presta la propria attività sotto la sua direzione e controllo). Il contratto è stipulato per iscritto, copia dello stesso è rilasciata al lavoratore entro cinque giorni dalla data di inizio dell'attività presso l'impresa utilizzatrice e contiene i motivi del ricorso alla fornitura, l'indicazione dell'impresa fornitrice e di quella utilizzatrice, i dati di riferimento e garanzia, le mansioni e l'inquadramento, il periodo di prova e la durata, il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo, la data di inizio e fine dell'attività e le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività. Anche la proroga, istituito ben conosciuto nel contratto a termine, assume una connotazione diversa nell'ottica della somministrazione: il contratto collettivo che ad essa fa riferimento stabilisce che, con il consenso del lavoratore interessato, essa può avvenire per

quattro volte con una durata complessiva del periodo prorogato non superiore a ventiquattro mesi. La legge n. 92/2012, attraverso l'art. 1, comma 9, è intervenuta sull'art. 5, comma 4bis del D.Lgs. n. 368/2001, richiamando il contratto di somministrazione tra utilizzatore e lavoratore in missione il cui periodo diviene pienamente computabile con i contratti a tempo determinato nella sommatoria dei trentasei mesi, oltre i quali se prosegue, il rapporto diviene a tempo indeterminato. Il tetto dei trentasei mesi complessivi può, comunque, essere superato ricorrendo a contratti di somministrazione in quanto il divieto per l'utilizzatore scatta soltanto per nuovi contratti a termine. Per la verità, la legge n. 92/2012 (nuovo comma 1bis dell'art. 1) ha introdotto, questa volta direttamente, un'altra novità, nel contratto di somministrazione a tempo determinato: se si tratta del «primo invio in missione», esso può essere anche «acausale» per qualsiasi mansione (quindi, senza le classiche motivazioni riferibili alle esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive), può durare fino a dodici mesi. In alternativa alla previsione legale del contratto di somministrazione «acausale», il Legislatore ha previsto la possibilità che la pattuizione collettiva, anche aziendale (art. 7, comma 1, D.L. n. 76/2013) possa prevedere «l'acausalità» anche in ogni altra ipotesi individuata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei

#### Note:

(\*) La prima parte del presente inserto è stata pubblicata su *Diritto&Pratica del Lavoro* n. 41.

(\*\*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

**b)** il contratto di formazione e lavoro: tale tipologia nel settore privato non c'è più, attesa l'abrogazione avvenuta con l'art. 86, comma 9, del D.Lgs. n. 276/2003. Essa, pur nata nel dicembre del 1983, quale "volano" per l'occupazione giovanile, rimase, negli anni successivi, nel solo settore pubblico, limitata a pochissimi casi, dei quali si parlava, in occasione delle leggi finanziarie di «fine anno», soltanto ai fini delle proroghe, per posticiparne la stabilizzazione;

**c)** il contratto di apprendistato: pur essendo stato citato direttamente dall'art. 10, esso, per espressa dizione contenuta nell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 che lo ha riscritto completamente (e che la legge n. 92/2012 ha aggiornato in alcune parti), è un contratto a tempo indeterminato, a prescindere dalla tipologia di riferimento (professionalizzante, alta formazione o per l'acquisizione di un diploma professionale) ed ivi compresa quella che si riferisce ai lavoratori in mobilità. Soltanto la fase formativa è "legata" ad una scadenza temporale (in generale, la durata massima è di tre anni, fatte salve le qualifiche "artigianali" ed i rapporti "stagionali" nel turismo), previo esercizio del periodo di preavviso secondo la previsione contenuta nell'art. 2118 c.c.;

**d)** il contratto di lavoro intermittente: disciplinato dagli articoli da 34 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (ma l'art. 37 è stato abrogato dalla legge n. 92/2012, come è stato cancellato il riferimento allo stesso articolo che c'era nel 34, pur se la «casistiche abrogate» continuano ad esser vigenti fino al 1° gennaio 2014, per effetto dell'art. 7 del D.L. n. 76/2013) rappresenta, sia nella forma a tempo indeterminato che in quella a termine, una forma particolare di flessibilità ove la prestazione (prescindendo da ogni discorso legato alla corresponsione o meno dell'indennità di disponibilità) è eventuale, essendo legata alla "chiamata" del lavoratore. Il contratto intermittente a tempo determinato, non è minimamente paragonabile al contratto a termine, atteso che la prestazione è discontinua e correlata ad una richiesta datoriale, non si applica la disposizione sullo "stacco" tra un contratto e l'altro, né quella della maggiorazione della retribuzione dopo la scadenza e non rientra nella sommatoria dei trentasei mesi. Per completezza di informazione, va ricordato che per effetto del nuovo comma 3bis dell'art. 35, introdotto dalla legge n. 92/2012, e al fine di evitare effetti elusivi e distorsivi, è stato introdotto un obbligo di comunicazione a carico del datore di lavoro prima dell'inizio della prestazione al sistema telematico del Ministero del lavoro con modalità predeterminate individuate dal Decreto Direttoriale del Dirigente Generale della Direzione

del Mercato del lavoro del 25 giugno 2013. Il mancato rispetto è punito, per ogni lavoratore interessato da una sanzione compresa tra 400 e 2.400 euro, non diffidabile, ed estinguibile soltanto in misura ridotta con 800 euro;

**e)** il tirocinio e lo stage: si tratta di alcune tipologie particolari (l'elencazione, tenuto conto della fertilità del nostro Legislatore, non è esaustiva) che, oggi, dopo l'intervento della Corte costituzionale che ha cassato l'art. 11 della legge n. 148/2011, sono state oggetto di linee guida emanate dalla Conferenza Stato - Regioni il 24 gennaio 2013, con un intervento postulato anche dalla legge n. 92/2012. Ora, le singole Regioni (qualcuna come l'Emilia - Romagna lo ha già fatto) debbono provvedere con provvedimenti normativi a valenza regionale che debbono disciplinare anche i percorsi formativi per i tirocinanti disabili di cui si occupano le convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999. Sulla materia, rispettoso delle direttive della Consulta (sentenza n. 287/2012), è intervenuto, per alcuni aspetti, anche l'art. 2 del D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013;

**f)** i richiami in servizio del personale volontario del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che, secondo la previsione dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 139/2006, non costituiscono rapporto di lavoro con l'Amministrazione. Tale disposizione è stata introdotta nel "corpus" dell'art. 10, dalla legge n. 183/2011;

**g)** il rapporto tra datore di lavoro agricolo ed operaio a tempo determinato: il settore agricolo è estremamente peculiare e caratterizzato da prestazioni a termine, legate ad attività giornaliere e a stagionalità. La definizione di impresa agricola (ricavabile dal D.Lgs. n. 228/2001) è oltremodo necessaria per individuare se si è in presenza di lavoro in agricoltura o si è in quei settori "a confine" ove l'attività dell'azienda risponde a connotazioni industriali e commerciali, in ogni caso prevalenti. Essa fu, a suo tempo, fornita dalla giurisprudenza (Cass., 13 gennaio 1997, n. 265, in *Lav. giur.*, 1997, 772). La Suprema Corte ha affermato che, oltre alla coltivazione del fondo, all'allevamento del bestiame, all'acquacoltura ed alla silvicoltura, si possono intendere come agricole quelle attività connesse e complementari dirette alla trasformazione dei prodotti agricoli, ove è riscontrabile uno stretto collegamento tra l'attività principale e quella di trasformazione dei prodotti, come finalizzata all'integrazione ed al completamento dell'utilità economica derivante dalla prima, secondo il normale ciclo produttivo. La non assoggettabilità del rapporto di lavoro agricolo alla normativa sui contratti a termine risale sia al principio già contenuto nella legge n. 230/1962 che alla sentenza a Sezioni Unite della Cassazione

(Cass. S.U., 13 gennaio 1997, n. 265) la quale, peraltro, aveva dato una interpretazione di «lavoro stagionale agricolo» ben oltre la previsione del D.P.R. n. 1525/1963. Il D.Lgs. n. 368/2001 ha esteso tale concetto a tutto il settore con lo scopo principale di non deprimere le possibilità occupazionali, come efficacemente sottolineato al punto 6 della circolare n. 42/2002 del Ministero del lavoro che richiama anche, per le definizioni di «operai a tempo determinato», le definizioni contenute nell'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993. Ovviamente, il personale impiegatizio del settore agricolo è «fuori» da questa previsione speciale e rientra, a tutti gli effetti, nella disciplina fissata dal D.Lgs. n. 368/2001;

**h)** il contratto di inserimento e di reinserimento professionale: già previsto dagli articoli 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 è stato cancellato dall'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012. È una abrogazione, però, che fa salvi sia i contratti in essere fino alla scadenza (diciotto mesi al massimo, che possono diventare trentasei per i portatori di handicap), che quelli che saranno stipulati entro il 31 dicembre 2012. La «cancellazione» degli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. n. 276/2003 di tale tipologia definita come «un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di una serie di soggetti indicati nelle lettere che vanno da *a* ad *f*) dell'art. 54» non avverrà, però, ad una data predeterminata per «calendario» dal Legislatore, ma seguirà la «vita» dei singoli contratti. Ovviamente, fino al loro «spirare» i contratti conservano la loro specificità, sia per quel che concerne i vantaggi di natura economica e contributiva (laddove riconosciuta) che per quelli normativi, con l'esclusione dalla base di calcolo per l'applicazione di istituti previsti dalla legge (ad esempio, collocamento disabili) e dalla contrattazione collettiva;

**i)** «i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223»: questa novità, che riguarda i contratti a termine dei lavoratori in mobilità (con lo stesso datore di lavoro il contratto (o i contratti), *ex art.* 8, comma 2, non può superare il limite temporale dei dodici mesi, è stato introdotto dall'art. 7, comma 1, lettera *d*) del D.L. n. 76/2013. La questione è particolarmente importante in quanto alcune sentenze di merito (in ciò discostandosi sia da precedenti indirizzi giurisprudenziali che da orientamenti amministrativi costanti espressi dal Ministero del lavoro) avevano affermato che anche nel rapporto a termine con un lavoratore in mobilità (prima inserito al comma 6 dell'art. 10 ove si parlava della

semplice permanenza in vigore della disciplina prevista dall'art. 8, comma 2), fosse necessaria l'indicazione della causale (esigenze tecnico, produttive, organizzative o sostitutive). La conseguenza della non applicazione del D.Lgs. n. 368/2001, sottolineata dalla circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013, fa sì che anche altri istituti non trovino applicazione: ci si riferisce, ad esempio, alla sommatoria dei trentasei mesi o al periodo di «latenza» tra un rapporto a termine in mobilità e l'altro. La stessa nota ministeriale appena citata, con riferimento ai principi di non discriminazione ed ai criteri di computo per l'applicabilità dell'art. 35 della legge n. 300/1970 (modificato dalla legge n. 97/2013), afferma che la computabilità dei lavoratori in mobilità con contratto a tempo determinato va effettuata a partire dal 23 agosto 2013, data di entrata in vigore della legge n. 99/2013.

### **Assunzioni extra nei pubblici esercizi**

Il comma 3 dell'art. 10, si riferisce alla assunzioni fino a tre giorni (le c.d. assunzioni «extra») per l'esecuzione di speciali servizi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi: la normativa sul D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione ma, per quel che concerne la possibilità della comunicazione «posticipata» entro i cinque giorni successivi, questa non c'è più, grazie ai recenti provvedimenti (art. 4 della legge n. 183/2010 e art. 18 della legge n. 35/2012) che hanno cancellato tale possibilità. Sotto questo aspetto, fatti salvi i casi di forza maggiore, già contemplati, in via generale, i datori di lavoro appartenenti ai settori sopra indicati, potranno, in caso di dati in loro possesso incompleti, effettuare, prima dell'inizio della prestazione, una prima comunicazione contenente i dati, il codice fiscale del lavoratore, riservandosi la successiva comunicazione completa nei tre giorni successivi.

### **Assunzioni dei dirigenti**

Un'altra esclusione dalla normativa generale (ad eccezione degli artt. 6 ed 8 relativi alla non discriminazione ed ai criteri di computo per gli effetti previsti dall'art. 35 della legge n. 300/1970) riguarda i dirigenti per i quali la durata del contratto a termine non può eccedere i cinque anni: tuttavia, trascorso un triennio, gli stessi possono recedere offrendo il periodo di preavviso previsto dall'art. 2118 c.c. La norma ricalca anche nei contenuti l'analoga previsione già contenuta nell'art. 4 della legge n. 230/1962. L'assunzione, nel rispetto dei contratti collettivi di riferimento, deve risultare da atto scritto con l'indicazione del luogo di lavoro e delle funzioni attribuite, dei poteri e delle responsabilità inerenti l'incarico, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore, nonché del periodo di prova, se previsto.

La vecchia normativa parlava di dirigenti tecnici ed amministrativi, l'attuale di dirigenti "tout court". La differenza non c'è, tuttavia, è bene ricordare come la identificazione sia da intendersi in senso stretto, in quanto non comprensiva dei funzionari diretti e dei quadri intermedi. Riprendendo una definizione contenuta in un contratto collettivo di categoria si può affermare che dirigente «è colui per il quale sussistono le condizioni di subordinazione ex art. 2094 c.c. e che ricopre nell'impresa un ruolo caratterizzato da elevata professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplica la sua funzione per la promozione, il coordinamento, la gestione e la realizzazione degli obiettivi dell'impresa».

È interessante sottolineare un indirizzo relativo al termine massimo dei cinque anni, espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 13326 del 12 settembre 2002, secondo il quale il contratto quinquennale è da ritenersi valido, pur se la qualifica di dirigente sia stata convenuta derogando il contratto collettivo e indipendentemente dalle mansioni effettivamente svolte ex art. 2103 c.c.

La risoluzione anticipata del rapporto postulata da una richiesta di licenziamento per motivi oggettivi non comporta, però, l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione, qualora l'impresa abbia un organico sopradimensionato alle quindici unità: la circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro, a firma congiunta dei Direttori Generali delle Relazioni Industriali e dell'Attività Ispettiva esclude l'applicazione dell'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012 che ha riscritto l'art. 7 della legge n. 604/1966. L'applicabilità dell'art. 8, nella versione rivisitata dall'art. 12 della legge n. 97/2013, riguarda unicamente il fatto che il dirigente rientra nel computo numerico previsto dall'art. 35 della legge n. 300/1970 per la identificazione delle dimensioni dell'impresa ai fini dell'applicazione di tutta la normativa di garanzia prevista dal Capo III della stessa.

Detto questo, è opportuno ricordare come per effetto di una disposizione a carattere speciale che conserva la propria validità, contenuta nell'art. 4, comma 1, della legge n. 68/1999, i dirigenti sono esclusi dalla base di computo su cui si calcola l'aliquota per l'avviamento obbligatorio dei disabili.

Il Ministero del lavoro, con la lettera circolare del 14 dicembre 2001, ha precisato una serie di questioni relative ai contratti dei dirigenti, tra cui la non applicazione di quasi tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001 ed il fatto che la proroga, ammissibile anche per tali contratti, deve restare sempre nell'ambito complessivo della durata quinquennale.

### **Assunzioni nel commercio all'ingrosso degli ortofrutticoli**

L'esclusione dalla previsione legislativa riguarda anche (comma 5) i rapporti a termine instaurati con le

imprese che esercitano il commercio di esportazione, importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli: si tratta di una previsione imputabile alla specialità del rapporto ma che non trova alcun apparato normativo specifico di supporto. Ciò significa, ad avviso di chi scrive, assoluta libertà contrattuale.

Il comma 6 che richiamava esplicitamente la vigenza di alcune discipline sui contratti a termine (tra cui il rapporto a termine per i lavoratori in mobilità, ora "transitato" nel comma 1), è stato abrogato dall'art. 7, comma 1, lettera d) del D.L. n. 76/2003.

### **Assunzioni in sostituzione delle lavoratrici madri**

La cancellazione del comma 6 non ha, comunque, effetti sull'art. 4 del Testo Unico delle disposizioni legislative sulla maternità e sulla paternità n. 151/2001: la sostituzione di lavoratrici o lavoratori assenti per maternità, adozione od affidamento può avvenire anche con un anticipo di un mese rispetto al periodo di inizio del congedo (fatto salvo l'eventuale maggior periodo previsto dalla contrattazione collettiva) con un "accavallamento" dei soggetti interessati. Alle imprese che presentano un organico non superiore alle venti unità e che hanno in corso contratti in sostituzione, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del bambino o per un anno dall'accoglienza del minore adottato od in affidamento. Un trattamento pressoché analogo è previsto nelle aziende ove operano lavoratrici autonome: in caso di maternità, adozione di minore o affidamento, la sostituzione avvenuta attraverso l'assunzione di personale a tempo determinato, è incentivata, per un periodo massimo di dodici mesi, con lo sgravio contributivo del 50% degli oneri previdenziali a carico del datore. Per completezza di informazione va ricordato come, rispondendo, in data 1° settembre 2008, ad un interpello (prot. 36/2008), il Dicastero del lavoro abbia affermato che lo sgravio contributivo, pur in assenza della lavoratrice sostituita, non possa essere riconosciuto (anche nell'arco temporale dei dodici mesi) se il titolo dell'assenza dal lavoro della stessa è cambiato (es. ferie);

Altri contratti a termine, disciplinati da disposizioni particolari, sono, comunque presenti, nel nostro ordinamento.

### **Assunzioni per attività di ricerca**

Ci si riferisce, ad esempio, ai contratti a termine per attività di ricerca previsti dall'art. 14 della legge n. 196/1997 nelle piccole e medie imprese ed in quelle artigiane con l'avviamento di diplomati universitari, laureati o ricercatori nell'ambito di progetti di ricerca di durata predeterminata, ai contratti a termine per l'esercizio di attività socio-sanitarie, disciplinati dall'art. 53 della legge n. 144/1999, i cui destinatari so-

no le province, i comuni, le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e le istituzioni sanitarie del Servizio sanitario nazionale, alle assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori tossicodipendenti, assunti a tempo indeterminato, che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi socio-sanitari delle unità sanitarie locali, per un periodo non superiore a tre anni, secondo la previsione dell'art. 99 della legge n. 685/1975, come sostituito dall'art. 29 della legge n. 162/1990.

### **Assunzioni degli sportivi professionisti**

Un altro contratto a termine che è fuori dalla disciplina del D.Lgs. n. 368/2001 è quello previsto dalla legge n. 91/1981 in materia di rapporti tra società sportive e professionisti. Il rapporto può assumere diverse forme e, per quel che ci interessa in questa trattazione, anche quello del contratto a tempo determinato che deve essere conforme (art. 4) ad un contratto tipo predisposto dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate. Il comma 8 del medesimo articolo, oltre ad escludere l'applicazione di disposizioni fondamentali della legge n. 300/1970 afferma che «ai contratti a termine non si applicano le norme della legge n. 230/1962»: ovviamente, ora, tale disposizione è da leggersi riferita al D.Lgs. n. 368/2001. Il contratto (art. 5) può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni, dalla data di inizio del rapporto ed è ammessa la successione di contratto a termine fra gli stessi soggetti, come è ammessa la cessione del contratto. Si tratta, in ogni caso, di un contratto tipico che deve rispettare le formalità previste dall'art. 4: se ciò non avviene, affermo, a suo tempo, la Corte di Cassazione (Cass., 8 giugno 1995, n. 6439), ricorrendone i presupposti, il contratto è di lavoro subordinato e, quindi, non operando la deroga prevista al comma 8 dell'art. 4, si applica la disciplina generale sul contratto a tempo determinato.

Il contratto degli sportivi professionisti è, a tutti gli effetti, una tipologia di lavoro subordinato, sia pure a termine, nella maggior parte dei casi (nel settore calcistico la durata massima del contratto è di cinque anni). Ciò comporta la necessità di tutti gli adempimenti amministrativi conseguenti alla instaurazione ed alla gestione di un normale rapporto di lavoro (comunicazione anticipata al centro per l'impiego, scritture sul Libro unico del lavoro alle scadenze prefissate, ecc.), ma anche, nell'ipotesi di una risoluzione anticipata sia consensuale (cosa frequentissima nel c.d. "mercato calciatori") che per dimissioni, quella della convalida dell'atto rescissorio, secondo la procedura individuata dall'art. 4, commi 17 e seguenti, della legge n. 92/2012.

Il D.Lgs. n. 368/2001 non trova, in alcun modo, applicazione e le stesse eventuali rivendicazioni di natura giudiziaria non possono essere avanzate direttamente, in quanto, la clausola compromissoria prevede che sulle stesse si pronunci un collegio arbitrale.

### **Assunzioni "a sanatoria" dei lavoratori in nero**

Altre ipotesi di contratto a termine sulle quali è opportuno soffermarsi sono quelle conseguenti alle procedure di emersione dal "nero" e di stabilizzazione da precedenti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa previste, rispettivamente (sia pure, con una terminologia leggermente diversa) dai commi 1200 e 1210 dell'art. 1, della legge n. 296/2006, prorogati, dopo uno "stacco temporale", al 30 settembre 2008. Senza entrare nel merito delle stesse, cosa che ci porterebbe lontano dalla nostra riflessione, si può affermare che nell'uno e nell'altro, al termine di procedure abbastanza simili che vedevano coinvolti, a vario titolo, datori di lavoro, lavoratori, organizzazioni sindacali, Direzioni territoriali del Lavoro, Inps e Inail (quantomeno, nella loro rappresentanza di vertice, ai fini della concessione delle regolarizzazioni) era previsto, quale requisito necessario, che al lavoratore "in nero" (comma 1200) doveva essere assicurato un rapporto di lavoro subordinato di almeno ventiquattro mesi dalla regolarizzazione o che (comma 1210) al lavoratore, già collaboratore coordinato e continuativo doveva essere garantito un rapporto subordinato «non inferiore a ventiquattro mesi».

La norma, invero abbastanza scarna, nulla diceva di altro: in ogni caso, si sostenne (tra l'altro, l'emersione dal "nero" e la regolarizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si rivelò un grosso "flop") che trattandosi di rapporti già esistenti e tenendo conto che il Legislatore aveva inteso "portare alla luce" rapporti di lavoro "nascosti", che non era necessaria l'apposizione di una motivazione che facesse riferimento al c.d. "causalone".

### **Assunzioni nelle imprese qualificate come "start-up innovative"**

C'è, poi, il contratto a tempo determinato attivabile nelle c.d. «start-up innovative» e che trova la propria disciplina fondamentale nell'art. 28 della legge n. 223/1991. I requisiti per la costituzione di queste imprese sono espressamente indicati dall'art. 25 che, in alcuni punti, è stato innovato attraverso l'art. 9 del D.L. n. 76/2013 e che prevede cospicui vantaggi di natura fiscale, economica e normativa.

La materia delle «start-up innovative» è, in questa sede, unicamente trattata per i rapporti a tempo determinato i quali, si sviluppano con disposizioni

fortemente derogative rispetto al D.Lgs. n. 368/2001.

Il comma 1 dell'art. 28 afferma che le disposizioni si applicano per un periodo di quattro anni (quindi, non sono strutturali) dalla data di costituzione dell'impresa innovativa o se è già stata costituita nei due anni precedenti il 20 ottobre 2012, data di entrata in vigore del D.L. n. 179/2012, per scendere a tre se la "nascita" risale al triennio precedente e a due se la costituzione è avvenuta nei quattro anni antecedenti.

Il successivo comma 2 "taglia" le motivazioni tecnico, produttive, organizzative e sostitutive previste sia dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 per i rapporti a termine che dall'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 per i contratti di somministrazione a tempo determinato, affermando che le stesse si intendono sussistenti allorché i contratti siano stipulati per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della start-up. Ovviamente, anche tali aziende possono ricorrere al contratto «acausale», se primo rapporto a tempo determinato, con le stesse modalità in uso per le altre imprese (fino a dodici mesi con proroga possibile nell'ambito di tale arco temporale).

Il comma 3 si preoccupa di toccare altri aspetti importanti che rappresentano una deroga sia alla durata che al periodo di "stacco" tra un contratto e l'altro, che all'istituto della proroga, che alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato al raggiungimento della "soglia" dei trentasei mesi che, infine, alla non computabilità sotto l'aspetto quantitativo di tali contratti, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001.

La durata minima del contratto è di sei mesi, quella massima di trentasei. È, tuttavia, possibile prevedere una durata inferiore ai sei mesi ma, in questo caso, occorre far specificatamente riferimento ad una delle motivazioni previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001.

Lo "stop and go" tra un contratto e l'altro (dieci o venti giorni secondo la durata del primo rapporto) non trovano applicazione: queste imprese possono anche "attaccare" un contratto all'altro senza soluzione di continuità e senza correre il rischio della trasformazione a tempo indeterminato.

Il limite massimo dei rapporti a termine trova il "muro" dei trentasei mesi: anche qui, ai fini della computabilità, valgono le regole generali, che a partire dal 18 luglio 2012, comprendono anche le utilizzazioni con contratto di somministrazione. Superata la soglia, il contratto si considera a tempo indeterminato a meno che, prima dello "sfornamento", le parti non sottoscrivano, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, un ulteriore contratto a termine la cui durata massima è fissata dal Legi-

slatore in dodici mesi: la particolarità, rispetto alla regola generale, è che non c'è bisogno di alcun accordo collettivo che fissi il limite massimo e non necessariamente il lavoratore deve sottoscrivere il contratto con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Per il resto, si ritiene che possa trovare completa applicazione la circolare del Ministero del lavoro n. 13/2008.

Ma se il datore di lavoro arriva al limite dei trentasei mesi, non stipula l'ulteriore contratto a termine e non trasforma il rapporto a tempo indeterminato, può continuare ad avvalersi dell'opera del lavoratore?

Il Legislatore si è preoccupato che un uso "distorto" o "capzioso" della norma consenta l'utilizzazione del lavoratore con altre forme contrattuali e, pertanto, ha affermato al comma 5 che la «trasformazione in contratti di collaborazione priva dei caratteri della prestazione d'opera o professionale determina la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato». Detto questo, però, non va dimenticata anche una interpretazione, coraggiosa, fornita dal Ministero del lavoro per tutti i contratti a termine nella circolare n. 18/2012: è possibile un impiego successivo dello stesso lavoratore attraverso contratti di somministrazione, atteso che il "blocco" riguarda soltanto i contratti a tempo determinato.

Il comma 6 si può definire, come una disposizione di "chiusura": vi si afferma che, per quanto non previsto esplicitamente, valgono le regole del D.Lgs. n. 368/2001 e quelle del capo I, titolo II, del D.Lgs. n. 276/2003, che disciplina i rapporti in somministrazione: tra questi si potrebbero citare i termini per l'impugnativa del licenziamento da esternare al datore di lavoro entro centoventi giorni, con ricorso in giudizio entro i centottanta giorni o il risarcimento del danno che accompagna la reintegra, in caso di illegittimità del licenziamento, fissata, con una norma di interpretazione autentica, in un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità, comprensiva delle conseguenze retributive e contributive.

Il comma 7 dell'art. 10 riguarda direttamente ciò che è riservato alla contrattazione collettiva: la quantificazione (con molte eccezioni) dei rapporti a termine che è possibile stipulare annualmente e che, per espressa disposizione contenuta nell'art. 7, comma 1, lettera d) del D.L. n. 76/2013, contengono anche i contratti "acausali", sia quelli definiti dalla legge che quelli, eventuali, individuati dalla contrattazione collettiva. C'è, tuttavia, da rimarcare una piccolissima questione, peraltro superabile: è la contrattazione collettiva nazionale che stabilisce i limiti quantitativi massimi, ma i contratti «senza causale» possono essere individuati anche dalla contrattazione di secondo livello. È sufficiente, in questo caso, che l'accor-

do nazionale, preveda un tetto massimo, raggiungibile, a prescindere dall'esistenza o meno della motivazione. In ogni caso, ricorda la circolare n. 35/2013 del Ministero del lavoro, le parti sociali potranno individuare limiti quantitativi differenziati tra rapporti a tempo determinato "causali" e contratti "acausali".

Nel numero complessivo, espresso in percentuale sull'organico in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, le parti sociali possono tener conto delle varie realtà produttive del nostro Paese: di conseguenza, esso potrà non essere uniforme, ma variare secondo le aree geografiche.

Alcune tipologie particolari non sono comprese nell'aliquota globale. La non computabilità riguarda:

**a)** le assunzioni c.d. "start-up" che riguardano le fasi di avvio delle nuove attività. La contrattazione collettiva può, tuttavia, individuare l'arco temporale di validità che può essere diversificato in ragione del territorio e del settore merceologico. Si ha ragione di ritenere che la diversificazione possa essere determinata anche in relazione ad alcune attività necessarie nella fase di avvio come, ad esempio, le campagne promozionali legate all'apertura di un nuovo centro produttivo o commerciale;

**b)** le assunzioni a carattere sostitutivo: vi rientrano tutte quelle ipotesi già scaturenti dall'art. 1, comma 1, lettera *b*) della legge n. 230/1962, nonché quelle (come la sostituzione del lavoratore in ferie) individuate dalla contrattazione collettiva. C'è da osservare, peraltro, che la contrattazione collettiva ha, sostanzialmente, da sempre, escluso dal quantitativo numerico le sostituzioni per maternità, atteso che le stesse sono legate a fatti non prevedibili, "a priori", da parte del datore di lavoro;

**c)** le assunzioni per specifici spettacoli o per specifici programmi radiofonici o televisivi. Il riferimento ripetuto alla specificità «implica non la straordinarietà o l'occasionalità del programma ma richiede che lo spettacolo sia caratterizzato dall'appartenenza a una species di un certo genus e sia, inoltre, individuato, determinato e nominato» (Cass. 6 luglio 1990, n. 7100);

**d)** le assunzioni che riguardano i lavoratori con oltre cinquantacinque anni di età. Tale previsione ha una propria logicità, in quanto si cerca di agevolare la ricollocazione, per certi versi, difficile di questi soggetti, escludendoli dai limiti quantitativi. L'attenzione del Legislatore verso tali soggetti di improbabile (per una serie di motivi) collocazione si riscontra anche in altri provvedimenti agevolativi: basti pensare alla indennità di mobilità per gli "over 50" prevista dalla legge n. 223/1991 (che va vista sotto l'aspetto dell'incentivo possibile per il datore di lavoro "assumente"), o alle ipotesi previste dalla legge n. 191/2009, prorogate, di anno in

anno, fino al 31 dicembre 2012 o all'art. 4, comma 8, della legge n.92/2012 che prevede per gli "over 50" disoccupati da almeno dodici mesi, incentivi contributivi in favore di chi li assume a partire dal 1° gennaio 2013.

L'art. 1, comma 41, della legge n. 247/2007 ha cancellato all'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, alcune ipotesi di esclusione dalla quantificazione come quelle che facevano riferimento nel testo precedente alla stagionalità ed alla intensificazione in alcuni periodi dell'anno. Parimenti sono stati cancellati i commi 8, 9 e 10 ove, tra le altre cose, era affermato che i contratti non superiori a sette mesi, comprensivi della proroga, erano esenti da limitazioni quantitative. Ovviamente, la cancellazione di talune ipotesi come quella relativa alla non computabilità dei rapporti di tirocinio trasformati in contratti a tempo determinato, potrebbero essere recuperate dalla contrattazione collettiva.

## Abrogazioni

A far data dal 24 ottobre 2001, sono state abrogate la legge n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, l'art. 8-*bis* della legge n. 79/1983, l'art. 23 della legge n. 56/1987, nonché tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate.

Vediamo, concretamente, cosa tutto ciò significa.

Sulla abrogazione della legge n. 230 c'è poco da dire: un nuovo provvedimento che risponde ad una filosofia operativa completamente diversa, è stato emanato e le vecchie disposizioni cessano di esistere. Tra queste vanno ricordate sia la legge n. 266/1977 per i rapporti a termine del settore dello spettacolo, che la legge n. 84/1986 (peraltro, ripresa integralmente nell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001) sui contratti relativi alle aziende aeroportuali, che l'art. 12 della legge n. 196/1997 (peraltro, successivamente, cancellata dal D.Lgs. n. 276/2003), il quale, inserendosi nell'art. 2 della legge n. 230/1962, affrontava i temi della proroga e della successione dei contratti.

L'abrogazione dell'art. 8-*bis* della legge n. 79/1983 ed il richiamo contenuto nel comma 2 dello stesso articolo alle leggi n. 18/1978 e n. 598/1979, ha portato alla cancellazione dell'iter autorizzatorio della Direzione provinciale del lavoro per le assunzioni a termine determinate da una intensificazione dell'attività lavorativa in limitati periodi dell'anno.

Resta, tuttavia, una sola ipotesi di assunzione per punte stagionali in cui è necessaria l'autorizzazione preventiva della Direzione provinciale del lavoro: negli aeroporti minori, qualora le società di volo e di terra, ivi operanti, si trovino nella necessità di

“sforare” il limite del 15% sull’organico in forza a tempo indeterminato, previsto dall’art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001.

Non trovano, poi, applicazione nei confronti del personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale le disposizioni che riguardano la disciplina della proroga, la scadenza del termine e le sanzioni correlate al mancato rispetto dei termini di interruzione tra un contratto a tempo determinato e l’altro.

## **Sanzioni**

L’art. 12 riporta integralmente alcune sanzioni amministrative, già contenute nell’art. 7 della legge n. 230/1962, così come sostituito dall’art. 14 del D.Lgs. n. 758/1994: esse riguardano la violazione del principio di non discriminazione concretizzato nel mancato “godimento” delle ferie, nella mancata erogazione della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e di ogni altro emolumento spettante al personale in forza a tempo indeterminato di pari livello (ovviamente, in proporzione). La sanzione amministrativa (poco applicata in passato) è rimasta uguale e va da 25 a 154 euro. Se l’inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, la sanzione pecuniaria è compresa tra 154 e 1.032 euro.

È appena il caso di precisare che queste sono le sanzioni “tipiche” richiamate dal D.Lgs. n. 368/2001: per il resto, trovano piena e totale applicazione, concretizzandosi le varie ipotesi di violazione delle norme, quelle a carattere generale, correlate allo svolgimento della generalità dei rapporti di lavoro (es. collocamento lettera di assunzione, orario di lavoro, libro unico, interposizione, conversione del rapporto per inosservanza dei divieti previsti dall’art. 3, ecc.).

## **Contratti a termine e collocamento dei disabili**

La normativa sul contratto a termine va, necessariamente, rapportata, ad avviso di chi scrive, ad altre leggi come, ad esempio, la n. 68/1999 che interessa il collocamento dei disabili.

Il contratto a termine viene in evidenza per due aspetti:

**a)** ai fini della computabilità nella base di calcolo ai fini della copertura d’obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati soggetti all’obbligo, come previsto dall’art. 4, comma 1;

**b)** ai fini dell’assolvimento dell’obbligo, attraverso le convenzioni per l’inserimento lavorativo, nella previsione dell’art. 11, comma 2.

In ordine al primo aspetto si osserva che la norma afferma, tra le altre cose, la non computabilità dei

soggetti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi (a ciò si è giunti dopo le modifiche introdotte con l’art. 46bis della legge n. 134/2012). Il problema che si pone è se il calcolo vada effettuato sulla base del singolo contratto o della sommatoria di più contratti che, nel periodo considerato (si fa la “fotografia” dell’organico al 31 dicembre essendo, al momento, l’obbligo di presentazione del prospetto fissato al 31 gennaio successivo). La risposta, attenendosi alla dizione letterale della norma, non può che propendere per la prima tesi.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 4 del 17 gennaio 2000, ha affrontato il problema relativo ai datori di lavoro che svolgono attività stagionale, affermando che sono esclusi dalla base di computo i lavoratori che abbiano prestato attività nell’arco dell’anno solare, anche se non continuativamente, per un periodo complessivo di nove mesi (ora ridotto a sei mesi), calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

Per quel che concerne il secondo aspetto va sottolineato come nell’ottica di favorire l’inserimento dei soggetti portatori di handicap, il Legislatore ha previsto la possibilità, attraverso l’istituto della convenzione tra datore di lavoro e servizio della Provincia del collocamento dei disabili, di contratti a tempo determinato.

L’assunzione di un lavoratore disabile con contratto a termine è stata, ritenuta, in passato, in linea di massima, non coerente con il dettato, allora previsto, dalla legge n. 482/1968, che calcolava le carenze d’obbligo sulla base delle scoperture relative al personale a tempo indeterminato, fatta eccezione per le attività a carattere stagionale di durata superiore a tre mesi: e la Magistratura di merito fu coerente con tale principio sostenendo (Trib. Milano, 28 luglio 1982, Pret. Sestri Ponente, 18 febbraio 1989) che il fine generale della legge era quello di assicurare un’occupazione stabile e duratura al disabile.

Ora, un’assunzione a termine è possibile nell’ambito di una convenzione *ex art.* 11 della legge n. 68/1999 ove, all’accordo tra il servizio disabili e l’impresa, sovrintende, a mo’ di regia, il comitato tecnico, previsto dall’art. 6: lo spirito della convenzione è quello di venire, da un lato, incontro alle esigenze del datore di lavoro e, dall’altro, quello di favorire il proficuo inserimento di soggetti con particolari handicap. Ciò che è importante sottolineare (anche ai fini di una eventualità risarcitoria) è che, comunque, risulti dalla richiesta di avviamento inviata all’organo del collocamento (qui, c’è sempre il nulla - osta) dalla quale risulti che l’instaurando rapporto è a tempo determinato (Cass., 26 settembre 1998, n. 9658).

La previsione del contratto a termine per un lavora-

tore disabile è, fuori, dalle specifiche motivazioni previste all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001: lo ha affermato la Cassazione con la sentenza n. 13285 del 31 maggio 2010, sostenendo che non è necessario indicare le ragioni che giustificano la scelta, in quanto l'assunzione è regolata dalla legge n. 68/1999 che non prevede tale giustificazione.

## **Contratto a termine nel pubblico impiego**

Sul contratto a tempo determinato nelle Pubbliche amministrazioni, il Legislatore è intervenuto più volte e l'originario testo contenuto nell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 è stato riscritto più volte, come dimostra l'art. 49 della legge n. 133/2008 e da, ultimo, il D.L. 31 agosto 2013, n. 101.

È proprio partendo dai contenuti dell'art. 4 di quest'ultimo provvedimento che possiamo capire quale è, al momento, lo "stato dell'arte".

Negli ultimi anni l'obiettivo che i vari Governi si sono posti, spesso con risultati altalenanti, è stato quello di contenere la spesa pubblica, sia intervenendo sulle assunzioni in pianta stabile con il blocco delle stesse, sia intervenendo con il c.d. «patto di stabilità» sulle spese del personale, sia, infine, cercando di limitare il ricorso a forme flessibili di contratti.

Per quel che riguarda i rapporti a tempo determinato vengono, ora, stabiliti due punti essenziali ed inderogabili:

**a)** i contratti possono essere instaurati «per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale». Rispetto al vecchio testo è stato aggiunto l'avverbio «esclusivamente» che dovrebbe costituire una remora normativa, finalizzata a far sì che la disposizione non venga aggirata;

**b)** il contratto a termine deve trovare specifico riferimento in una delle motivazioni (c.d. «causalone») individuate dal comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001: ciò significa che dovranno essere chiaramente riportate e specificate le motivazioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive alla base dell'assunzione. Ovviamente, come nel settore privato, esse non dovranno essere delle "clausole di stile" (che la Giurisprudenza ha, più volte, annullato), ma dovranno avere un contenuto particolarmente esaustivo finalizzato a giustificare quel tipo di assunzione a termine che resta pur sempre eccezionale. La norma, richiamando espressamente il comma 1, esclude l'ipotesi prevista dal comma 1*bis*, il c.d. «contratto acasale» che nel settore privato può essere stipulato per la prima assunzione a tempo determinato per un massimo di dodici mesi prorogabili entro il limite massimo fissato.

Il D.L. n. 101/2013 non è intervenuto sul comma 5*bis* dell'art. 36: da ciò ne discende che l'esercizio del diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato che scatta dopo almeno sei mesi di rapporto, quello per lavoro stagionale (entrambi debbono essere esercitati, rispettivamente, entro sei e tre mesi dalla scadenza), è valido unicamente per i contratti sottoscritti a seguito di avviamento a selezione per qualifiche e profili professionali per i quali si chiede, quale titolo, la scuola dell'obbligo. La ragione appare evidente: l'avviamento a selezione (in origine, previsto dall'art. 16 della legge n. 86/1987) fu pensato come sostituto del concorso pubblico, per ovviare alle "lunghezze procedurali" di quest'ultimo.

Il comma 5*ter* che è stato aggiunto dal D.L. n. 101/2013 afferma che il D.Lgs. n. 368/2001 si applica a tutte le Pubbliche amministrazioni (che sono quelle individuate dall'art. 1, comma 2) e che il contratto a tempo determinato (al di fuori della ipotesi sopra evidenziata del comma 5*bis*) non può essere trasformato a tempo indeterminato.

Quali sono le conseguenze del mancato rispetto di queste disposizioni?

I contratti a termine posti in essere sono nulli e determinano responsabilità erariale (comma 5*quater*). Quest'ultimo concetto fa sì che, da un punto di vista economico, il lavoratore va retribuito per le prestazioni effettuate (con i relativi oneri contributivi), ma chi "paga" è il dirigente responsabile per il quale viene espressamente richiamato l'art. 21 (mancato raggiungimento degli obiettivi, inosservanza delle direttive che possono comportare anche l'impossibilità del rinnovo dell'incarico dirigenziale, con posizionamento "fuori ruolo" o, nei casi più gravi, con la risoluzione del rapporto, previa contestazione disciplinare. Sotto l'aspetto prettamente pratico, la norma ricorda che al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile (quindi, non soltanto, il contratto a tempo determinato ma anche quello di somministrazione o quello accessorio, rivisto in parte, dalla legge n. 99/2013), non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Le nuove disposizioni sui contratti a termine esplicano anche i propri effetti sull'art. 7, comma 6, che consente la stipula di contratti a termine o di collaborazione, anche di natura occasionale, per esigenze rispetto alle quali non possono far fronte con il "normale organico". Senza andare nello specifico (cosa che ci porterebbe lontano dalla nostra riflessione, atteso che si tratta di un fenomeno molto abusato per gli uffici di diretta collaborazione del personale politico di "vertice"), si ricorda che il comma 3 (con la non erogazione del premio di risultato per il Dirigente responsabile) si applica anche a tali



ipotesi e, fermo restando il divieto della trasformazione a tempo indeterminato, trovano applicazione le disposizioni del comma 5<sup>quater</sup> dell'art. 36 (nullità del contratto, responsabilità erariale e responsabilità dirigenziale).

La normativa italiana che esclude nel settore pubblico la conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine per violazione delle disposizioni che li regolano, è stata oggetto anche di una pronuncia della Corte europea di Giustizia il 7 settembre 2006, nella causa C - 180/04. Nel dispositivo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 28 ottobre 2006, si afferma che «l'accordo quadro sul lavoro a termine, del 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/Ce, relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep su lavoro a tempo determinato, deve essere interpretato nel senso che non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che esclude, in caso di abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, che questi siano trasformati in contratti o rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre tale trasformazione è prevista per i contratti e i rapporti di lavoro conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato, qualora tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico».

Le Amministrazioni pubbliche non debbono pagare il contributo aggiuntivo dell'1,4% su tutti i contratti a termine (le eccezioni riguardano anche i c.d. «contratti sostitutivi», quelli stagionali e frutto di avvisi comuni, e l'apprendistato, nella sola ipotesi nella quale è considerato contratto a termine - settore del turismo in ambito stagionale - atteso che si tratta di un contratto a tempo indeterminato): lo afferma, espressamente, l'art. 2, comma 29, della legge n. 92/2012.

È appena il caso di ricordare come tutte le Pubbliche amministrazioni debbono adempiere alle comunicazioni obbligatorie telematiche nei confronti del centro per l'impiego entro il 20 del mese successivo a quello nel quale è avvenuto l'evento, attraverso il modello «Unilav»: ciò riguarda sia le instaurazioni che, le proroghe, che, infine, le cessazioni. Per quel che riguarda il contratto a tempo determinato se, all'atto della comunicazione di avvenuta assunzione è già stato fissato il termine finale, la comunicazione di cessazione non va effettuata.

Il mancato assolvimento di tali oneri comporta l'irrogazione, per ogni violazione di una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro, diffidabile *ex*

D.Lgs. n. 124/2004 e sanabile con il pagamento in misura minima, nei termini consentivi, pari a 100 euro oltre alle spese di notifica.

## **Lavoro stagionale dei cittadini extra comunitari**

Un caso del tutto particolare di lavoro a termine di carattere stagionale è quello previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 286/1998 che ha subito notevoli modifiche attraverso l'art. 17 del D.L. n. 5/2012, convertito, con modificazioni, nella legge n. 35/2012.

C'è, subito, da sottolineare come il D.Lgs. n. 368/2001 non sia assolutamente applicabile a tale fattispecie che fa riferimento sia alle modalità di costituzione, che al rilascio del permesso di soggiorno che, alle durate minime e massime dei rapporti, al D.Lgs. n. 286/1998 ed al regolamento applicativo contenuto nel D.P.R. n. 394/1999.

Il c.d. "decreto flussi" relativo all'anno, emanato con un D.P.C.M., stabilisce il numero delle quote di ingresso per lavoro stagionale, riferito alle singole nazionalità, con precedenza per quei Paesi con i quali l'Italia ha siglato accordi di collaborazione. Il numero delle quote viene ripartito, su base provinciale, dalla Direzione Generale per l'immigrazione del Ministero del lavoro, sulla base sia dei fabbisogni che delle determinazioni adottate «in congiunta» con il Dicastero dell'interno. Gli ingressi per lavoro stagionale, riguardano, appunto, quelle attività che per la loro conformazione sono da definirsi come tali (si pensi al settore turistico ma, soprattutto, a quello agricolo): non possono, ad esempio, essere considerate "stagionali" attività che seppur facenti riferimento al mondo agricolo, tali non sono (si pensi, ad esempio, alla cura del bestiame).

La durata complessiva del rapporto o dei rapporti che legittimano l'ingresso nel nostro Paese va da un minimo di venti giorni ad un massimo di nove mesi.

Le istanze vanno presentate allo Sportello unico per l'immigrazione, ubicato presso la Prefettura, esclusivamente in via telematica e l'autorizzazione all'ingresso viene rilasciata al termine di un veloce iter procedimentale che vede coinvolte, a vario titolo, la Direzione territoriale del lavoro e la Questura. Le domande possono essere presentate anche dalle associazioni di categoria per conto degli imprenditori agricoli associati, come affermato dalla circolare del Ministero del lavoro n. 6/2007.

L'art. 17, della legge n. 35/2012, oltre a modificare l'art. 24 del D.Lgs. n. 286/1998, afferma (comma 1) che attraverso la comunicazione obbligatoria anticipata al centro per l'impiego *ex art. 9-bis* della legge n. 608/1996, il datore di lavoro assolve anche a tutti

gli obblighi di comunicazione della stipula del contratto di soggiorno concluso direttamente tra le parti per l'assunzione di un lavoratore con permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato in corso di validità.

L'art. 24 del T.U. n. 286/1998 viene modificato nei commi 2 e 3, sicché, ora, la normativa di riferimento prevede che nel caso in cui siano trascorsi venti giorni dalla presentazione dell'istanza per l'ingresso di un lavoratore extra comunitario per lavoro stagionale e lo sportello unico per l'immigrazione non abbia espresso il proprio diniego, la domanda si intende accolta in virtù del principio del silenzio-assenso, qualora sussistano due precise condizioni:

**a)** la richiesta riguardi un lavoratore già autorizzato nell'anno precedente a prestare la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro;

**b)** il lavoratore stagionale sia stato effettivamente assunto dal datore di lavoro ed abbia rispettato tutte le condizioni inserite nel permesso di soggiorno.

Nel "corpus" normativo viene, poi, inserito un nuovo comma, il *3bis*, con il quale si stabilisce che, fermo restando il periodo massimo di nove mesi del permesso di lavoro stagionale, l'autorizzazione si intende prorogata ed il permesso di soggiorno può essere rinnovato nel caso in cui si presenti una nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro.

L'art. 17 continua, poi, intervenendo sul regolamento attuativo del T.U. n. 286/1998, con alcuni chiarimenti relativi agli articoli 38 e *38bis* del D.P.R. n. 394/1999 ed introducendo un ulteriore periodo al comma 3 dell'art. *38bis*: queste sono le novità:

**a)** l'autorizzazione al lavoro può essere concessa a più datori di lavoro, dopo il primo, che utilizzano lo stesso lavoratore stagionale in periodi successivi, ed è rilasciata a ciascuno di essi pur se il lavoratore si trovi, legittimamente nel nostro Paese, a causa dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale: il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nel proprio Paese per il visto consolare d'ingresso, ed il permesso è rinnovato fino alla scadenza del nuovo rapporto stagionale, nel rispetto del limite massimo (nove mesi);

**b)** la richiesta di assunzione per gli anni successivi al primo, può essere effettuata da un datore di lavoro diverso da quello che ha ottenuto il nulla osta triennale al lavoro stagionale.

C'è un'ultima questione che riguarda la contribuzione aggiuntiva dell'1,4%, a partire dal 1° gennaio 2013: la stessa non si applica ai datori di lavoro che occupano lavoratori extra comunitari stagionali, in quanto la caratteristica del contratto è proprio quella della stagionalità.

## Incentivi per l'assunzione con contratto a tempo determinato

La Legislazione italiana relativa alle agevolazioni per le assunzioni è cresciuta, nel corso degli anni, in maniera disordinata ed "affastellata" nel corso degli anni: più volte si è cercato di razionalizzare la materia e, per certi aspetti, anche la legge n. 92/2012 ci prova.

Ovviamente, la maggior parte degli incentivi (che possono essere di natura economica, contributiva, fiscale e normativa) sono finalizzati alle assunzioni a tempo indeterminato ma, scorrendo la vasta gamma delle tipologie, ci si accorge che anche per i contratti a tempo determinato c'è qualcosa di interessante.

Andiamo con ordine premettendo all'esame dei singoli contratti le c.d. «condizioni per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi» previste dall'art. 1, commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e legislazione sociale sono riconosciuti ai datori di lavoro che sono in possesso del Durc e che rispettano gli obblighi di natura economica e normativa scaturenti dall'applicazione di norma di legge o dall'applicazione di contratti collettivi nazionali, o se esistenti, territoriali od aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto, due circolari del Ministero del lavoro risalenti al 2008, la n. 5 e la n. 34, hanno declinato, da un punto di vista amministrativo, la materia, ritenendo che la disposizione si applichi ogni qual volta ci si trovi in presenza di uno "sgravio contributivo", salvando, invece, tutte quelle situazioni nelle quali, per scelta politica, si è attribuita una contribuzione specifica (è il caso dell'apprendistato, nella forma ordinaria del 10% o in quella ridotta dell'1,5% e del 3%, ma non in quella "zero assoluto" fino al 31 dicembre 2016 per le imprese dimensionate fino a nove unità - art. 22 della legge n. 183/2011 ove si parla di «sgravio contributivo» -, ma anche della contribuzione ridotta in determinate zone agricole «svantaggiate»).

A quanto appena detto va aggiunta la previsione del comma 12 dell'art. 4, della legge n. 92/2012 che si preoccupa di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi finalizzati all'assunzione, facendo uno specifico riferimento con la parola «anche» a quelli in favore dei lavoratori disoccupati o in integrazione salariale straordinaria da almeno ventiquattro mesi, e dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato: di conseguenza sono esplici-

tati una serie di motivi “ad escludendum” già presenti nel nostro ordinamento:

**a)** gli incentivi non spettano se l’assunzione costituisce l’attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dal contratto collettivo, pur se il lavoratore è utilizzato attraverso il contratto di somministrazione. Il pensiero corre, innanzitutto, agli incentivi previsti dall’art. 13 della legge n. 68/1999. Fermi restando eventuali chiarimenti amministrativi, ci si chiede se le agevolazioni economiche previste da Regioni e Province autonome individuate dal nuovo art. 13, possano continuare ad essere prese in considerazione. Il contributo è compreso tra il 25% ed il 60% del costo salariale ed è graduato secondo la gravità della minorazione ed, inoltre, è prevista una somma forfettaria per l’adeguamento del posto di lavoro in presenza di disabili con una percentuale superiore al 50%, finalizzato sia alla creazione di tecnologie di telelavoro che per la rimozione di barriere architettoniche. Senza andare nello specifico, si ricorda che la percentuale massima del 60% si applica per i disabili assunti a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con handicap intellettuale psico - fisico, indipendentemente dalla invalidità, o con minorazioni di particolari gravità (1-3 cat. Tab. D.P.R. n. 915/1978), mentre quella del 25% riguarda le assunzioni di disabili con percentuale compresa tra il 67% ed il 79% o con minorazioni di gravità compresa tra la quarta e la sesta categoria del D.P.R. n. 915/1978. La risposta dell’Inps, prevenuta con la circolare n. 137/2012, è positiva in quanto si è ritenuto che le agevolazioni trovassero la propria origine in disposizioni “speciali”, finalizzate ad agevolare la collocazione di soggetti particolarmente svantaggiati;

**b)** gli incentivi non spettano se risulta violato il diritto di precedenza stabilito sia dalla legge che dal contratto collettivo ed opera sia per i rapporti a tempo indeterminato che per quelli a termine. Ciò vale anche nell’ipotesi in cui il datore di lavoro abbia “by - passato” il divieto ricorrendo alla utilizzazione di un contratto di somministrazione. La natura del diritto di precedenza non cambia per effetto di questa disposizione: si tratta di un diritto che afferisce alla sfera del lavoratore e che è, senz’altro, disponibile come attestano accordi individuali sottoscritti sia in sede sindacale, che amministrativa che, infine, giudiziale. L’ipotesi più ricorrente (ma non la sola) di diritto di precedenza è quella prevista dall’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (poi, applicata anche ai lavoratori in mobilità licenziati al termine di procedure collettive, per effetto dell’art. 8 della legge n. 223/1991) che si sostanzia per le assunzioni di persone con le stesse qualifiche o mansioni similari durante un arco temporale di sei mesi (fino al gennaio

2003 erano dodici) dalla data del recesso. Va ricordato che il diritto di precedenza, almeno da un punto di vista teorico, non ha limiti predeterminati e riguarda tutte le unità produttive esistenti sul territorio nazionale. Altri diritti di precedenza afferiscono ai contratti a termine e sono individuati nel “corpus” del D.Lgs. n. 368/2001: ci si riferisce alla previsione secondo la quale «il lavoratore che nell’esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse determinazioni assunte con la contrattazione nazionale o di secondo livello, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal lavoratore entro i dodici mesi successivi, ovviamente riferite alle mansioni già espletate». In questo caso la precedenza, che si riferisce alle mansioni già svolte (e non a quelle equivalenti, secondo una terminologia usata in altri punti del D.Lgs. n. 368/2001) va esercitata entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e resta valida per dodici mesi dal giorno di scadenza del contratto a termine (curiosamente, il termine è il doppio di quello ipotizzato per i lavoratori licenziati). Un discorso del tutto analogo va fatto per i contratti a termine legati ad attività stagionali che il Legislatore ha avuto cura di tenere rigorosamente separati dai precedenti, affermando che il lavoratore ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. La volontà va esternata, come nel caso precedente al datore di lavoro (preferibilmente per iscritto) nei tre mesi successivi ed il diritto (salvo previsione migliorativa prevista dalla pattuizione collettiva) si estingue in un anno. C’è, come si vede, una certa differenza tra il diritto di precedenza relativo ai lavoratori licenziati e quello dei contratti a termine, in quanto il primo opera “*ope legis*”, il secondo è rimesso all’autonomia individuale. Il nostro ordinamento prevede un altro caso di diritto di precedenza nelle attività stagionali che, però, curiosamente, non si trova nel D.Lgs. n. 368/2001, ma nell’art. 59 del D.Lgs. n. 151/2001 che tutela la maternità. Si tratta della precedenza (o, più propriamente, della preferenza) per le lavoratrici addette al settore industria o delle lavorazioni stagionali, nel caso di assunzioni in occasione della ripresa dell’attività dopo il periodo di tutela connesso alla nascita del bambino (o dell’adottato, o dell’affidato). Altri diritti di precedenza presenti che vanno tenuti in considerazione attengono al rapporto con gli affetti da malattie oncologiche o con i soggetti sottoposti a terapie “salva vita”: costoro, che, per la loro malattia, hanno dovuto trasformare il proprio contratto di lavoro in rapporto a tempo parziale, hanno diritto, migliorando le condizioni di salute, a vederlo “ritrasformato” a tempo pieno (art. 12bis, D.Lgs. n. 61/

2000). Un altro caso (questa volta di precedenza più che di “diritto”) è quello che riguarda i lavoratori che abbiano trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a parziale: questi hanno una precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l’espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto part-time (art. 12<sup>ter</sup>, D.Lgs. n. 61/2000). Un ultimo diritto di precedenza riguarda coloro che, nel proprio contratto individuale part-time, hanno convenuto una possibile trasformazione, a tempo pieno nelle unità produttive comprese nell’ambito comunale (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000). Per completezza di informazione va, poi, ricordato un altro diritto di precedenza, decisamente particolare, che riguarda i lavoratori extra comunitari che hanno lavorato come stagionali nel nostro Paese e che al termine del rapporto lo hanno regolarmente lasciato: ebbene, costoro, in caso di assunzioni nell’anno successivo attraverso i c.d. “flussi stagionali” hanno diritto di precedenza al rientro in Italia rispetto agli altri cittadini stranieri non appartenenti all’ambito comunitario;

*c)* gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in corso interventi di CGS o riduzioni di orario (contratti di solidarietà), a meno che l’assunzione non riguardi soggetti con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario. Non si tratta di principi del tutto nuovi, in quanto l’assunzione di altri soggetti, fatte le ovvie eccezioni appena evidenziate e quelle concernenti i contratti a termine durante la solidarietà *ex art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993*, è, in genere, preclusa alle imprese con interventi integrativi salariale o di crisi in corso;

*d)* gli incentivi non spettano qualora il nuovo datore di lavoro assuma, entro sei mesi dal licenziamento, lavoratori per i quali il recesso è avvenuto da un’azienda strettamente collegata sotto l’aspetto personale («assetti proprietari coincidenti») o con rapporti di collegamento o controllo (in quest’ultimo caso, tra i criteri potrebbe aver una certa valenza ciò che afferma l’art. 2359 c.c.). Anche in questo caso non si tratta di principi nuovi, atteso che il divieto (ed il conseguente “diniego” dei benefici) fu inserito con la legge n. 236/1993.

Da quanto appena detto si ricava una certezza: l’eventuale “non riconoscimento” delle agevolazioni, non incide, in alcun modo, sul contratto individuale che resta, comunque, valido: ovviamente, il datore di lavoro potrebbe essere sottoposto a rivendicazioni di natura civilistica da parte di chi si sente violato nel “diritto”, non essendo, in alcun modo possibile, la costituzione “forzosa” di un rapporto (non lo è neanche con il collocamento obbligatorio).

Questa breve premessa si è resa necessaria per ben comprendere quale, dopo l’entrata in vigore della legge n. 92/2012, è “lo stato dell’arte” degli incentivi all’occupazione anche nei contratti a tempo determinato agevolati.

### **Assunzione a termine dei lavoratori in mobilità**

#### **(art. 8, comma 2, legge n. 223/1991)**

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con un contratto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi. L’assunzione presenta una specifica agevolazione: il datore di lavoro “gode” di una contribuzione del tutto analoga a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%).

Le caratteristiche del contratto a termine sono essenzialmente due: la prima fa riferimento ad un principio consolidato che è quello in base al quale non è in alcun modo necessaria la individuazione di una delle motivazioni individuate dall’art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001. Lo disse, da subito, in via amministrativa, il Ministero del lavoro, lo sostenne la Cassazione pur in vigenza della legge n. 230/1962, lo dice, oggi, la norma (art. 7, comma 1, lettera *d*, del D.L. n. 76/2003, convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013).

La seconda riguarda la durata dell’agevolazione contributiva: essa non può essere superiore (riferita al singolo lavoratore) a dodici mesi (raggiungibili con uno o più contratti, anche prorogati), anche se il contratto ha una durata superiore.

Il contratto a termine può essere anche a tempo parziale: ovviamente, la contribuzione agevolata incide soltanto sulle ore lavorate.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato comporta, da un punto di vista contributivo, il riconoscimento del beneficio per altri dodici mesi.

La platea dei soggetti “potenzialmente” interessati al contratto a termine è composta da tutti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità sia perché licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale che per giustificato motivo oggettivo, con esclusione dal 1° gennaio 2013 dei lavoratori licenziati da aziende che occupano fino a quindici dipendenti (la disposizione, non “strutturale” in vigore per circa tre lustri, non è stata prorogata).

È appena il caso di ricordare che, non trovando applicazione il D.Lgs. n. 368/2001, i contratti a termine per i lavoratori in mobilità, non rientrano nella somatoria dei trentasei mesi.

### **Assunzione a termine per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità**

#### **(art. 4, c. 2, 3 e 4, del D.Lgs. n. 151/2001)**

L’art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi

confluito nell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, nell'intento di favorire l'occupazione, sia pure temporanea, dei lavoratori attraverso il contratto a termine con motivazione «sostitutiva per maternità», ha previsto che nelle aziende con meno di venti dipendenti venga concesso uno sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo, o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Se la sostituzione avviene con un contratto di somministrazione a tempo determinato, l'impresa utilizzatrice recupera lo sgravio contributivo direttamente dalla Agenzia per il lavoro.

Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome in maternità (che sono tutte quelle comprese nel Capo V del D.Lgs. n. 151/2001) è possibile procedere entro il primo anno di età del bambino nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento con lo sgravio contributivo che è sempre pari al 50%.

Come si vede, si tratta di una tutela ad “ampio spettro” che va esaminata con particolare attenzione.

Va, innanzitutto, verificato il sistema di calcolo degli addetti. Nel computo rientrano tutti i lavoratori in forza, compresi quelli a domicilio ed i dirigenti, fatta eccezione di coloro che sono i sostituti «a termine» dei titolari aventi diritto alla conservazione del posto (ovviamente, se computati).

Nella base di calcolo non rientrano gli apprendisti (art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, gli assunti con contratto di inserimento (fin quando i singoli contratti rimarranno in essere, essendo intervenuta l'abrogazione *ex art.* 1, comma 14, della legge n. 92/2012), il contratto di reinserimento (art. 20 della legge n. 223/1991) ed i lavoratori già impiegati in lavori socialmente utili ed assunti a tempo indeterminato (art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000), mentre i lavoratori con contratto a tempo parziale sono calcolati «pro-quota» in relazione all'orario svolto rispetto a quello contrattuale (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000).

Secondo l'Inps lo sgravio è riconosciuto anche nell'ipotesi in cui il lavoratore o la lavoratrice siano stati sostituiti da due lavoratori a tempo parziale, purché la somma delle loro prestazioni orarie sia uguale a quella di chi è stato sostituito (messaggio n. 28 del 14 febbraio 2001).

Cosa deve fare il datore di lavoro per accedere al beneficio contributivo?

Secondo la circolare Inps n. 117 del 20 giugno 2001 è sufficiente un'autocertificazione con la quale l'interessato dichiara di avere un organico inferiore alle venti unità e che l'assunzione è avvenuta in sostituzione di lavoratrice assente per maternità.

Il Ministero del lavoro ha avuto modo di interessarsi agli sgravi contributivi riconosciuti per tale tipologia di contratto a termine rispondendo ad un interpello (n. 36 del 1° settembre 2008) con il quale era stato chiesto se l'incentivo poteva essere riconosciuto fino al compimento di un anno di età del bambino, in presenza di un titolo di assenza mutato (da congedo a ferie). Il Dicastero del welfare ha risposto negativamente, osservando che «non sembrano ravvisabili margini interpretativi per poter procedere ad un ampliamento degli sgravi contributivi, in presenza di una casistica compiutamente delineata dal Legislatore», circoscritta alla sola sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

### **Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa (art. 20, legge n. 266/1997)**

Le imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti o i loro consorzi che intendono assumere, anche con contratto a termine, dirigenti privi di occupazione usufruiscono di uno sgravio complessivo della quota contributiva (sia a carico del datore che del lavoratore) pari al 50% per una durata non superiore a dodici mesi. Le modalità operative sono contenute nel messaggio Inps n. 23786 del 24 giugno 2005 e nella circolare del Ministero del lavoro n. 218 del 6 novembre 2007.

### **Assunzione con contratto a termine degli ultracinquantenni (art. 4, c. 8, legge n. 92/2012)**

Nell'intento di favorire l'occupazione dei soggetti di difficile ricollocazione, il Legislatore ha previsto che, a partire dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro (con esclusione di quelli domestici) che assumono con contratto a termine, anche in somministrazione, lavoratori “over 50”, disoccupati da oltre dodici mesi, hanno diritto alla riduzione del 50% dei contributi a loro carico per un periodo massimo di dodici mesi.

Sull'argomento sono intervenute le circolari Inps n. 111/2013 e quella del Ministero del lavoro n. 34/2013 che hanno trattato l'argomento, sia per le assunzioni a tempo indeterminato, sottolineando la necessità, ai fini del riconoscimento dei benefici di alcune condizioni, riferibili alla regolarità contributiva, all'applicazione dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva, al rispetto dei diritti di precedenza *ex art.* 4, comma 12 della legge n. 92/2012, all'incremento occupazionale, richiesto dal Regolamento Ce n. 800/2008.

Il Legislatore parla di contratti a termine: qui si pone un primo problema che è quello di decidere se essi rientrano nella sfera d'influenza del D.Lgs. n.

368/2001, oppure no. La risposta, è, senz'altro, positiva in quanto la norma non individua alcuna esclusione, come, invece, è avvenuto per il contratto a tempo determinato *ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, escluso espressamente dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, dopo le modifiche del D.L. n. 76/2013.* Ciò comporta una diretta conseguenza che è quella secondo la quale il contratto a termine dovrà vedere, necessariamente, apposta una delle causali prevista dall'art. 1, comma 1, (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive). Ovviamente, qualora si tratti del primo contratto, sarà possibile stipularlo anche "acausale", secondo la nuova previsione del comma 1bis dell'art. 1. In tutte queste ipotesi, si resta, comunque, nell'ambito della sommatoria dei trentasei mesi, oltre i quali non è possibile stipulare nuovi contratti a tempo determinato, fatto salvo quello in «delega assistita».

Il Legislatore riconosce un massimo di dodici mesi di sgravio contributivo: ciò non significa che il contratto non possa avere una durata superiore (e, magari, con la proroga arrivare fino a trentasei mesi), ma esso rappresenta il tetto massimo rispetto al quale opera lo sgravio, al quale (con la sola eccezione del contratto per sostituzione di lavoratore assente avente diritto alla conservazione del posto, o di quello per attività stagionali), si applica il contributo addizionale dell'1,4%, restituibile, limitatamente agli ultimi sei mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto (in questo caso - comma 9 - la legge ha previsto il prolungamento dello sgravio per altri sei mesi).

La descrizione, sia pure sommaria, delle agevolazioni disposte in favore delle imprese che assumono lavoratori "over 50" disoccupati da oltre un anno, suscita una domanda: si tratta di una nuova tipologia assuntiva, oppure nel nostro ordinamento già c'era qualcosa di simile?

Il pensiero corre agli incentivi per l'occupazione previsti, in maniera non strutturale dall'art. 2 della legge n. 191/2009 e, segnatamente, al comma 134, prorogato, per tutto il 2012, attraverso l'art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, per i quali la contribuzione ridotta a carico dei datori di lavoro era del tutto pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti (10%). Tale disposizione ammetteva al beneficio chi assume lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che avessero compiuto almeno cinquanta anni (non c'era l'ulteriore requisito dello "status" che si protrae da almeno un anno). Il beneficio spettava anche alle società cooperative per il socio con il quale era stato, successivamente, instaurato un rapporto di lavoro subordinato. Il contratto poteva essere a tempo determinato, indeterminato, a tempo

pieno o parziale, con varie gradualità negli incentivi e con possibilità di cumulo con altre agevolazioni previste, se ne ricorrevano i presupposti dal comma 151. Tale beneficio (D.M. n. 53343 del 26 luglio 2010 e circ. Inps n. 22/2011) non era riconosciuto in alcuni casi che si trovano, oggi, riportati al comma 12 dell'art. 4).

### **Incentivi alle assunzioni di donne di qualsiasi età**

#### **(art. 4, c. 11, legge n. 92/2012)**

Le stesse disposizioni (e questo è un ulteriore incentivo) trovano applicazione, nel rispetto del regolamento Ce n. 800/2008, nei confronti delle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali europei e nelle aree individuate dal Ministro del lavoro in "concerto" con quello dell'Economia, e che presentano determinati requisiti (art. 2, punto 18, lettera e del regolamento), nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, residenti su tutto il territorio nazionale.

Su questi aspetti sono intervenuti a regolamentare la materia sia la circolare Inps n. 111/2013 che quella del Ministero del lavoro n. 34/2013, la quale ultima, tra l'altro, ha fornito una definizione relativa al requisito del «lavoro non regolarmente retribuito da almeno sei mesi, affermando che lo stesso deve avere quale parametro di riferimento non tanto la temporaneità, quanto la congruità del guadagno. Alla luce di quanto appena detto sono da prendere in considerazione le novità introdotte con il D.L. n. 76/2013 che, riformando quanto affermato nella legge n. 92/2012, consente il mantenimento dell'iscrizione nelle liste in presenza di un reddito da lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa non superiore a 8.000 euro l'anno e 4.800 in caso di lavoro autonomo.

Per quel che riguarda la possibilità di assunzione a tempo determinato, partendo dalla previsione contenuta nelle prime parole del comma 11, e ribadendo, si può sostenere che:

**a)** lo sgravio contributivo del 50% è per un massimo di dodici mesi: in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, lo stesso viene riconosciuto per altri sei mesi;

**b)** il contratto a termine può essere stipulato per una delle ipotesi previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive);

**c)** è possibile stipulare un contratto a termine "acausale", secondo la previsione del comma 1bis, dell'art. 1, introdotto dalla legge n. 92/2012, per un massimo di dodici mesi; esso deve essere

il primo contratto tra le parti ed è prorogabile all'interno dell'arco temporale massimo di dodici mesi;

*d*) il contratto a termine così stipulato (a meno che non si tratti di un contratto per attività stagionali) rientra nella sommatoria dei trentasei mesi che rappresentano, sommati ai contratti di somministrazio-

ne, il limite massimo, superato il quale, senza alcuna soluzione di continuità, il contratto diviene a tempo indeterminato;

*e*) a partire dal 1° gennaio 2013, trova applicazione il contributo addizionale dell'1,4%, a meno che il contratto a termine non sia stato stipulato per ragioni «sostitutive» o per attività stagionali.

### **Contratti “acausali” e accordi collettivi**

In relazione alla possibilità di disciplinare ipotesi “acausali” (si veda la Prima parte dell'inserito nel numero precedente della presente rivista), il 10 ottobre 2013 è stato raggiunto uno dei primi accordi collettivi *derogatori alla normativa sui contratti a termine nel settore delle imprese alimentari* aderenti a Confindustria: si è trattato di una modifica all'art. 18 del Ccnl già sottoscritto nel corso del 2012. Con questo accordo è stato affermato che è possibile anche un secondo contratto “acausale” di durata pari al precedente e, comunque, non superiore a dodici mesi, che è possibile stipulare un contratto “acausale” di durata massima, comprensiva della proroga, di dodici mesi pur se in precedenza il lavoratore abbia stipulato contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro per le ragioni giustificatrici (esigenze tecnico, produttive, organizzative o sostitutive) previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001. Tutto questo con azzeramento dello “stop and go” che, peraltro, in via ordinaria (ma il periodo di latenza è escluso per i contratti con motivazione sostitutiva) è stato ridotto a cinque e dieci giorni in relazione alla durata del precedente rapporto (fino a sei mesi o superiore). Tali novità, da un punto di vista amministrativo, hanno trovato un valido supporto anche nella nota di chiarimento del Ministero del lavoro, a firma del Segretario Generale, del 4 ottobre 2013.