

Il contratto di lavoro

- parte prima -

28 settembre 2013

Il lavoro subordinato nel codice civile

- ✓ Il codice civile del 1865 considerava il contratto di lavoro come una sottospecie della locazione. L'attuale non lo contempla fra i contratti tipici del libro V ma definisce il prestatore di lavoro (art.2094) nell'ambito della disciplina del lavoro nell'impresa (titolo II, libro V), strumento per l'interesse superiore dell'economia nazionale.

La concezione comunitaria

- ✓ La fonte del rapporto di lavoro non sarebbe il contratto individuale ma l'inserzione di fatto del prestatore di lavoro nell'impresa, quale comunione di scopo fra datore e lavoratore (dottrina istituzionale comunitaria)
- ✓ Non c'è un sinallagma ma un contratto associativo.

La concezione scambistica

- ✓ La fonte non sarebbe il contratto individuale poiché anche la Costituzione, riconoscendo il conflitto collettivo (art.40), legittimerebbe un modello con forte compressione dell'autonomia negoziale del singolo a favore di una disciplina inderogabile legale e collettiva.

La concezione "reale"

- ✓ La fonte non sarebbe il contratto individuale poiché anche il codice civile riconosce effetti giuridici anche alla prestazione di fatto
- ✓ *La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dalla illiceità dell'oggetto o della causa" art.2126, c.1*

La concezione contrattuale

- ✓ La fonte è il contratto individuale, "imprescindibile garanzia di libertà, pienamente compatibile con le limitazioni derivanti dalla disciplina inderogabile e con la regolamentazione della prestazione di fatto e che, anzi, presuppone espressamente l'esistenza di un contratto" (A. Vallebona).

Nozione

- ✓ E' il contratto mediante il quale il prestatore si obbliga a mettere a disposizione del datore la sua attività di lavoro e questi si obbliga a corrispondere al prestatore una retribuzione

Criteri

- ✓ Onerosità, essendo necessaria la retribuzione quale corrispettivo dell'attività lavorativa
- ✓ Sinallagmaticità, trattandosi di un contratto a prestazioni corrispettive, che sono appunto, da un lato il lavoro e dall'altro la retribuzione

Criteri/2

- ✓ Commutatività, nel senso che la legge e i contratti collettivi stabiliscono esattamente l'entità delle prestazioni e controprestazioni
- ✓ Eterodeterminazione, in quanto il suo contenuto è fissato dal datore secondo tempi e modi tali da consentire il coordinamento della singola prestazioni di lavoro con l'attività aziendale

La capacità dei soggetti contraenti

Parti contrattuali

✓ Il rapporto di lavoro è instaurato tra soggetti (lavoratore e datore di lavoro) i quali devono presentare determinati requisiti:

Capacità giuridica

Capacità di agire

Capacità psico-fisica

Idoneità tecnica

La capacità giuridica del lavoratore

- ✓ Esiste un divieto penalmente sanzionato per i minori di 16 anni o ancora soggetti all'obbligo scolastico. Sono privi della capacità giuridica.
- ✓ Vi sono eccezioni per attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie.
- ✓ Il contratto è nullo ma è riconosciuto il diritto alla retribuzione (violazione norme a tutela del lavoratore - art. 2126, comma 2).

La capacità di agire del lavoratore

- ✓ La legge dispone che il "minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che derivano dal contratto di lavoro" (art.2, comma2)
- ✓ Ma può un minore di 18 anni stipulare un contratto di lavoro?
- ✓ Il contratto stipulato senza capacità d'agire è annullabile (1425 c.c.) ma se l'illiceità non tocca la causa o l'oggetto non produce effetti (art.2126, comma 1)

Le capacità del datore di lavoro

- ✓ Nessun problema, per capacità giuridica e di agire se si tratta di persona giuridica.
- ✓ Se si tratta di persona fisica i limiti riguardano la capacità di agire (minore età, interdizione, inabilitazione).
- ✓ Vi sono delle disposizioni speciali per l'esercizio d'impresa da parte del minore emancipato (art.397 c.c.) e dell'inabilitato (art. 425 c.c.).

Gli elementi essenziali del contratto di lavoro

Requisiti essenziali del contratto

- ✓ la volontà
- ✓ la causa
- ✓ la forma
- ✓ l'oggetto

Il difetto di anche uno solo di detti elementi determina la nullità del contratto (art. 1418, 2° co., C.C.)

La volontà (o accordo delle parti)

Il contratto di lavoro si costituisce mediante l'accordo delle volontà dei contraenti.

L'art. 1326 C.C. individua nell'incontro tra proposta ed accettazione (cd. consenso) il momento della conclusione del contratto.

In materia di lavoro, tuttavia, l'autonomia negoziale delle parti incontra molteplici limitazioni per finalità di tutela del contraente debole.

I vizi e le conseguenze giuridiche

Il contratto di lavoro è annullabile, oltre che per incapacità di agire legale o naturale (art. 1425 c.c.) anche per errore, violenza o dolo (art. 1427 c.c.)

Limiti principali

- ✓ La proposta del datore deve essere, in linea di massima, corrispondente alle clausole previste nei contratti collettivi di categoria
- ✓ Alcuni adempimenti, di carattere prevalentemente informativo, sono imposti dalla disciplina del collocamento.

Limiti alla scelta dei contraenti

- ✓ La disciplina pubblicistica del collocamento (oggi quello mirato dei disabili)
- ✓ I casi di precedenza assoluta (prelazione per i lavoratori licenziati collettivamente in caso di nuove assunzioni)
- ✓ I divieti di discriminazione
- ✓ La previsione negoziale di concorsi privatistici per l'assunzione
- ✓ Le assunzioni per concorso nelle P.A.

La causa: nozione

- ✓ In generale, è la funzione economico-sociale che il contratto è diretto a realizzare (art. 1325, n. 2 c.c.)
- ✓ Nel contratto di lavoro, in particolare, può identificarsi nello scambio tra lavoro e retribuzione: contratto oneroso di scambio a prestazioni corrispettive)

La causa: distinzione

- ✓ Dalla causa vanno tenuti distinti i motivi ossia le ragioni che, in concreto, hanno indotto le parti alla stipulazione del singolo contratto

L'oggetto: nozione

- ✓ L'oggetto del contratto di lavoro è costituito dalla prestazione di lavoro e dalla retribuzione, cioè dal contenuto delle rispettive obbligazioni delle parti
- ✓ L'oggetto deve essere, a pena di nullità del contratto (art. 1418 c.c.), possibile, lecito, determinato o determinabile (art. 1346 c.c.)

Requisiti della prestazione

- ✓ Liceità, cioè non contrarietà alle norme imperative, all'ordine pubblico ed al buon costume
- ✓ Possibilità, di fatto o giuridica, originaria o sopravvenuta
- ✓ Determinatezza o determinabilità, si ritiene infatti inammissibile l'assunzione per un'attività del tutto indeterminata o indeterminabile: di regola, nella lettera di assunzione sono specificate le mansioni che il lavoratore dovrà svolgere

La forma

- ✓ E' generalmente libera, anche se nella prassi prevale la forma scritta
- ✓ In determinate e tassative ipotesi (cd. casi di forma vincolata), tuttavia, la legge prevede una forma particolare (part-time etc.)
- ✓ Inoltre la forma scritta è richiesta anche per la validità di alcune clausole accessorie (patto di prova e patto di non concorrenza).
- ✓ E' richiesta anche per l'apposizione del termine.

Le conseguenze del difetto di forma

- ✓ La nullità per difetto di forma scritta (artt. 1418 comma 2 e 1325 n. 4 c.c.) di singoli patti (prova e non concorrenza) non priva di efficacia il contratto.
- ✓ Se la forma scritta è prevista per un contratto speciale la legge prevede la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a
tempo determinato
- parte seconda -

La nuova disciplina: *iter* formativo

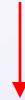
Accordo Quadro Ces, Unice, Ceep del 18 marzo 1999 sul lavoro a tempo determinato



Direttiva 1999/70/CE del 28.06.1999
(da recepirsi entro il 10 luglio 2001, mediante disposizione legislativa o accordo tra le parti sociali)



Avviso comune del 4 maggio 2001



Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001
(in vigore dal 24 ottobre 2001)

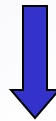
L' accordo quadro Ces, Unice, Ceep: le linee guida

- **“I contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori”.**
- **“I contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori”.**
- **“Le parti sociali chiedono di essere consultate prima di qualunque iniziativa di ordine legislativo, normativo o amministrativo assunta da uno Stato membro per conformarsi al presente accordo”.**

L' accordo quadro Ces, Unice, Ceep: i principi generali ed i requisiti minimi

OBIETTIVI

A) Migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del **principio di non discriminazione**



- Divieto di un trattamento peggiorativo rispetto a quello praticato nei confronti di un lavoratore a tempo indeterminato c.d. "comparabile".
- Principio del *pro rata temporis*.
- Diritto di informazione circa i posti di lavoro a tempo indeterminato disponibili.

segue

OBIETTIVI

B) Prevenire gli **abusi** derivanti da una **successione** di contratti a tempo determinato:

- il rinnovo dei contratti deve essere giustificato da **ragioni obiettive**.
- deve essere stabilita la durata massima totale dei contratti successivi.
- deve essere stabilito il numero massimo dei rinnovi.

Il **termine** apposto al contratto di lavoro deve essere **individuato** alla luce di **condizioni oggettive**:

- raggiungimento di una certa data;
- completamento di un compito specifico;
- verificarsi di un evento specifico.

Il d.lgs. n. 368/2001: caratteristiche essenziali

1. Passaggio da ipotesi tipizzate (**causali specifiche**) a **ragioni oggettive** non predeterminate.
2. Viene privilegiata la contrattazione individuale a scapito del criterio della flessibilità contrattata.
3. Capovolgimento della logica di fondo: dal "tutto è vietato, tranne eccezioni", al "tutto è permesso tranne eccezioni, purché motivato".
4. Disciplina (relativamente) esaustiva dell'istituto.



Infatti, risultano abrogate:

- Legge 18 aprile 1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni.
- Legge 25 marzo 1983 n. 79, art. 8 bis.
- Legge 28 febbraio 1987 n. 56, art. 23.
- Tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate dal d. lgs. n. 368/2001.

Altre fattispecie di contratto a termine: le ipotesi che sopravvivono

Le norme che rimangono espressamente in vigore:

- **Art. 8, comma 2, L. n. 223/1991**: assunzione a termine di lavoratori iscritti nella lista di mobilità.
- **Art. 4, D. lgs. n. 151/2001**: assunzione a termine sostitutiva di lavoratrici e lavoratori in congedo parentale.
- **Art. 11 l. n. 68/1999**: assunzione a termine di lavoratori disabili nell'ambito di una convenzione
- **Art. 75, L. n. 388/2000 (Finanziaria 2001)**: stipulazione di contratto a termine con lavoratori che posticipano di almeno due anni l'accesso al pensionamento di anzianità pur avendone i requisiti.
- **Art. 12, D. lgs. n. 375/1993**: lavoro a termine in agricoltura.

L'apposizione del termine: dalle "rigorose" causali, alle più "blande" ragioni

Quando è possibile assumere a tempo determinato?

Non più in base a "causali specifiche" tipizzate, preconfezionate, tassative, quindi limitate, bensì qualora ricorrano "ragioni" di carattere:

- tecnico;
- produttivo;
- organizzativo;
- sostitutivo.



PERTANTO:

la nuova disciplina introduce una facoltà più ampia di ricorso all'istituto del contratto a termine, non più legato a situazioni predeterminate dal legislatore.

Le ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive: qualche esempio

- **Ragioni tecniche:** esigenza, a fronte di situazioni contingenti, di disporre di personale con qualifiche e specializzazioni non necessariamente diverse da quelle normalmente possedute dall'organico dell'azienda; necessità di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria.
- **Ragioni produttive/organizzative:** acquisizione di specifiche commesse; necessità di accelerare i ritmi di produzione in vista del lancio di un nuovo prodotto ovvero per esaurire le scorte; punte di più intensa attività a seguito di un incremento dimostrabile della domanda; esigenze aziendali sorte a seguito del distacco di un dipendente; necessità di riordinare un archivio; compimento dell'inventario di fine anno; avvio di una nuova produzione.
- **Ragioni sostitutive:** necessità di ristabilire le posizioni in organico, a fronte di fattispecie di assenza non necessariamente riconducibili a quelle legali.

Le ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive: i precedenti

Art. 2097 cc

“Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da **atto scritto**. In quest'ultimo caso l'applicazione del termine è priva di effetto se è fatta per **eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato**. Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato”.

segue

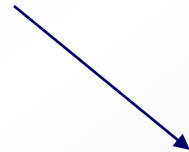
- Il lavoratore “non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” (art. 2103 cc.).
- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da “ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3, L. 604/66)
- art. 4 L. 300/70;
- art. 5 L. 223/91;
- La giurisprudenza non ha mai fornito una definizione sistematica ed unitaria dell'espressione, considerandola peraltro un “unum”
- Nel caso dei contratti a termine il legislatore ha inteso riferirsi a singole ipotesi differenziate

Le ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive: caratteristiche essenziali

- Le "ragioni" devono essere oggettive e verificabili, comunque rimesse all'apprezzamento del datore di lavoro, dunque insindacabili
- Spetta al datore di lavoro l'onere della prova circa la sussistenza delle ragioni a fondamento della disposizione
- Il controllo giudiziale deve essere esclusivamente diretto ad una verifica della sussistenza delle ragioni addotte e non può estendersi al merito della scelta datoriale, per valutare se essa sia congrua rispetto alle ragioni tecnico, organizzative, produttive, dichiarate.

segue

- Le "ragioni" non devono necessariamente fare riferimento ad occasioni meramente temporanee di lavoro, né devono avere il carattere della straordinarietà, imprevedibilità ed eccezionalità
- La ragione "illegittima" determina ex tunc la conversione a tempo indeterminato del contratto per nullità della clausola



Altra tesi

Nullità dell'intero contratto ex
art. 1419, comma primo, cc.

I divieti all'assunzione

Esiste una elencazione tassativa dei casi in cui è vietata la stipulazione del contratto a termine:

- 1) per sostituire lavoratori in sciopero;
- 2) per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati collettivamente, *ex artt. 4 e 24 L. n. 223/1991*, nell'arco dei 6 mesi precedenti (esistono eccezioni);
- 3) per far svolgere le stesse mansioni cui sono adibiti lavoratori che risultino sospesi o ad orario ridotto, con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- 4) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi *ex art. 4, D. lgs. n. 626/1994*.

La forma del contratto

E' necessario un **atto scritto**

↓

Requisiti essenziali:

- Indicazione diretta (data) o indiretta (evento che determina la scadenza del contratto) del termine.
- Contestuale specificazione delle ragioni che determinano l'apposizione del termine, con adeguato dettaglio.

↘

Deve essere consegnato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

↘

Non necessario quando la durata del rapporto non supera i 12 giorni (occasionale).

↓

Carenza di uno o entrambi i requisiti:
conversione in contratto a tempo indeterminato.


segue

- “Poiché ai sensi del d. lgs. n. 368/2001 per il contratto a termine è necessario un atto scritto e motivato, il termine costituisce deroga d'un generale sottinteso principio: **il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, non è a termine**”
(Cass. 21 maggio 2002 n. 7468)
- L'apposizione del termine postula a pena di nullità un patto di forma scritta essenziale, che deve essere anteriore o quanto meno contestuale all'inizio del rapporto e non può essere surrogato dagli atti costituiti dalla richiesta del datore o dal provvedimento di avviamento da parte dell'ufficio di collocamento.
(Cass. 12.11.1993 n. 11173).

La proroga del contratto

E' ammissibile, in presenza dei seguenti requisiti:

- qualora la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni;
- una sola volta;
- con il consenso del lavoratore;
- a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.



La durata complessiva del rapporto non può eccedere i 3 anni

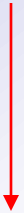
La ragione oggettiva deve essere provata dal datore di lavoro

La durata del contratto

In via generale,

non esiste una disposizione espressa che fissi un tetto massimo di durata.

Pertanto,



la durata va vista caso per caso, in relazione alla "ragione" a fondamento del contratto (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo).

La prosecuzione del rapporto

E se si continua a lavorare dopo la scadenza?

- La **prosecuzione** del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, è **ammessa**, ma solo per un **periodo di tempo definito**:

se il rapporto è già durato per almeno 6 mesi: → 30 gg.

se il rapporto è durato meno di 6 mesi: → 20 gg.

- La prosecuzione ha un **costo aggiuntivo**. La retribuzione giornaliera deve essere infatti maggiorata di un 20% (per i primi 10 giorni) e di un 40% (dall'undicesimo al ventesimo/trentesimo giorno).
- Dopo i 20/30 giorni di continuazione del rapporto, scatta la sanzione della **conversione a tempo indeterminato** dallo scadere dei termini stessi.

Il rinnovo del contratto

Si può essere riassunti dallo stesso datore di lavoro, nella stessa azienda?

- Sì, purché siano trascorsi almeno 10 giorni dalla scadenza del contratto precedente (20 gg., in caso di contratto originario di durata superiore a 6 mesi)

Attenzione però:

devono sempre sussistere le condizioni di legittimità previste dalla legge.

- Se la riassunzione avviene non rispettando gli intervalli di legge, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

segue

- Se gli intervalli di tempo sono rispettati, la norma non pone espressi limiti circa il numero di rinnovi possibile.
- Quando non c'è soluzione di continuità fra due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

La stabilizzazione

Comma 4 bis, articolo 5, legge 247 del 24 dicembre 2007, modificato dalla legge 133 del 6 agosto 2008 di conversione del D.L. n.112 del 25 giugno 2008.

Il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ...

qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i **trentasei mesi** comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono fra un contratto e l'altro.

Le condizioni necessarie

Affinchè si applichino le nuove norme occorre che:

1. Stesso datore di lavoro
2. Stessa tipologia contrattuale
3. Mansioni equivalenti

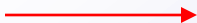
La derogabilità ai 36 mesi

E' possibile stipulare un ulteriore contratto in deroga al limite dei 36 mesi avanti alla Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (Massimo 8 mesi salva diversa previsione dei contratti collettivi nazionali).

La disciplina transitoria

I contratti a tempo determinato in essere alla data di entrata in vigore della nuova disciplina, producono effetti fino alla loro naturale scadenza.

Ma:

- in caso di proroga,  nuova disciplina
- ai fini della computabilità ex art. 35 Statuto, etc..

Il nuovo regime sanzionatorio

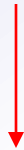
Accanto alle ipotesi di conversione del contratto a tempo indeterminato, ne sono aggiunte due al fine di rendere effettivo il limite dei 36 mesi:

1. Superamento del periodo complessivo di 36 mesi conversione a tempo indeterminato alla scadenza del triennio;
2. Stipulazione del contratto in deroga senza rispetto della procedura, trasformazione del rapporto ex nunc ovvero dopo 3 anni e 21 giorni.

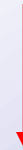
Il principio di non discriminazione

Il lavoratore assunto a termine ha diritto a:

- ferie;
- gratifica natalizia/tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato, c.d. "comparabili".



Le spettanze devono essere calcolate in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che ciò non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine (criterio del *pro rata temporis*).



Sanzioni amministrative:

- da euro 25,82 a 154,94.
- da euro 154,94 a 1.032,91 (> 5 lavoratori)

Da ricordare

- Esiste una disciplina specifica, aggiuntiva, per il trasporto aereo
- Spetta ai ccnl attribuire ai lavoratori a termine, a determinate condizioni previste dalle legge, un diritto di precedenza in caso di nuova assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica.
- I lavoratori a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ove il contratto abbia una durata superiore a 9 mesi. Essi, pertanto, rilevano, in particolare, ai fini di:
 - costituzione r.s.a/r.s.u.;
 - diritto di assemblea;
 - permessi sindacali.

Le modalità di scioglimento del rapporto

- Risoluzione consensuale.
- Scadenza del termine.
- Dimissioni/licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cc.

segue

• LE CONSEGUENZE DELL'ILLEGITTIMITÀ DEL TERMINE

L'estromissione del lavoratore per scadenza del termine illegittimamente apposto non può qualificarsi come licenziamento in senso tecnico (Cass. s.u. 8 ottobre 2002 n. 14381)



Natura del ricorso:

Il ricorso del lavoratore non può qualificarsi come impugnativa del licenziamento.

Si tratta invece di una azione di nullità parziale del contratto.

Prescrizione dell'azione

Non opera il termine di decadenza dei 60 gg. previsto per il caso di licenziamento.

L'azione è imprescrittibile.

Conseguenze

No art. 18 statuto

Diritto alla ripresa dell'attività

Spettano le retribuzioni dalla messa in mora fino alla data di effettivo ripristino del rapporto

I dirigenti

- Sono esclusi dal campo di applicazione del d. lgs. n. 368/2001,

con l'eccezione di:

- principio di non discriminazione;
- base di computo art. 35 Statuto.

- Il contratto, compresa l'eventuale proroga, non può superare i 5 anni.
- Trascorsi 3 anni, comunque, il dirigente è libero di recedere, dando il preavviso *ex art. 2118 cc.*

Non si applica la regolamentazione prevista dal d. lgs. n. 368/2001 (circ. Min. Lav. 14.12.2001).

Limiti quantitativi

Esiste un rinvio alla contrattazione collettiva nazionale per l'individuazione di limiti quantitativi (anche differenziati) di utilizzazione del contratto a tempo determinato.

Sono comunque esclusi, i contratti a termine:

- previsti da altre discipline di legge;
- per start up aziendali (periodo, anche differenziato, individuato dai ccnl);
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- per stagionalità;
- per intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno;

segue

- per specifici spettacoli o programmi radiofonici / televisivi;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario o occasionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- i contratti a tempo determinato di durata non superiore a 7 mesi, comprensivi della eventuale proroga (tranne nuovo contratto, per stesse prestazioni, anch'esso di durata fino a 7 mesi, stipulato, con stesso o altro lavoratore, entro 6 mesi dalla scadenza del precedente).

Il contratto di lavoro a
tempo determinato: gli effetti
della riforma Fornero
- parte terza -

Obiettivi della Legge n. 92/2012 (art. 1)

Misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione.

Gli interventi sulla flessibilità in entrata:

- Favorire rapporti di lavoro più stabili con rilievo prioritario al contratto a tempo indeterminato detto "contratto dominante"
 - Valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
 - Contrastare l'uso improprio degli strumenti di flessibilità esistenti
 - Promuovere l'inclusione delle donne
 - Favorire opportunità di impiego e tutela del reddito per lavoratori over 50

Previsto un sistema di monitoraggio dello stato di attuazione delle varie misure

Introdotte alcune modifiche dal Decreto Sviluppo (Legge n. 134/2012)

Quali i contratti toccati dalla Riforma

- ❑ Contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato (art. 1 comma 9)
- ❑ **Apprendistato (art. 1 commi 16-19)**
- ❑ **Contratto di inserimento (art. 1 commi 14 e 15, art. 4 commi 8-11)**
- ❑ **Part-time (art. 1 comma 20)**
- ❑ **Lavoro intermittente (art. 1 commi 21-22)**
- ❑ Contratto a progetto (art. 1 commi 23-25)
- ❑ Partite I.V.A. (art. 1 commi 26-27)
- ❑ **Lavoro accessorio (art. 1 commi 32-33)**
- ❑ **Associazione in partecipazione (art. 1 commi 28-31)**

Contratto a tempo determinato-modifiche al D.lgs. n. 368/2001

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro

Introdotte due ipotesi **alternative** di contratto a termine
"ACAUSALE"

La *prima* ipotesi è già praticabile:

deve trattarsi del primo rapporto, per qualsiasi tipo di mansione, con un soggetto che non abbia avuto alcun rapporto di lavoro precedente con la medesima azienda: durata massima 12 mesi.
Non prorogabile

Contratto a tempo determinato

Seconda ipotesi affidata alla contrattazione collettiva nazionale (interconfederale o di categoria) che può delegare la contrattazione di secondo livello

Si deve trattare di un processo organizzativo determinato da:

- avvio di una nuova attività
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico
- fase supplementare di un significativo processo di ricerca e sviluppo
- rinnovo o proroga di una commessa consistente

Limiti: non più del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. Non prorogabile

Contratto a tempo determinato

Incremento del costo contributivo: introduzione di un contributo addizionale pari all'1,4% a carico del datore di lavoro a far data dal 1° gennaio 2013

Il contributo non è dovuto in caso di:

- sostituzione lavoratori assenti
- attività stagionali individuate per legge (D.P.R. n. 1525/1963) o da CCNL (solo fino al 31 dicembre 2015)

Prevista la restituzione di 6 mensilità di contributo addizionale pagato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Contratto a tempo determinato

Aumento degli intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro (stop and go):

- da 10 a 60 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi
- da 20 a 90 giorni per i contratti di durata superiore

Aumento da 20 a 30 e da 30 a 50 del periodo di "tolleranza" con obbligo di comunicazione e pagamento della maggiorazione

Possibile riduzione degli intervalli (fino a 20 e 30) nel caso di:

- processi organizzativi (coincidenti con quelli relativi alle ipotesi di acausalità) individuati dai CCNL nazionali o, in via delegata, a livello decentrato
- attività stagionali (individuate per legge o da contratto)
- ogni altro caso previsto dai CCNL stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Computabilità dei contratti a termine superiori ai 6 mesi (prima erano 9) ai fini della normativa sul collocamento dei disabili

Contratto a tempo determinato

Novità per il calcolo della durata massima:

nel computo del termine di durata massima del contratto a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore devono essere inclusi anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato

Il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite alla stipula dei contratti a tempo determinato e non alla somministrazione di lavoro.

Criteria per il computo definiti dalla circolare n.18/2012 del Ministero del Lavoro

Contratto a tempo determinato

Regime processuale:

- Il termine per l'impugnazione, nel caso la questione verta sulla nullità del termine apposto al contratto, viene elevato da 60 a **120** giorni (per i contratti cessati a partire dal 1° gennaio 2013)
- Si chiarisce che l'indennità introdotta dal collegato lavoro per le ipotesi di conversione in sede giudiziaria del contratto a tempo determinato *"ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive"*

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Introdotte due ulteriori ipotesi di somministrazione senza causale:

- prima missione in somministrazione con l'utilizzatore di durata non superiore a 12 mesi e non prorogabile
- seconda ipotesi affidata alla contrattazione collettiva nazionale (interconfederale o di categoria) che può delegare la contrattazione di secondo livello

Si deve trattare di un processo organizzativo determinato da:

- avvio di una nuova attività
 - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico
- fase supplementare di un significativo processo di ricerca e sviluppo
 - rinnovo o proroga di una commessa consistente

Limiti: non più del 6% dei lavoratori occupati nell'attività produttiva.
Non prorogabile

Contratto a progetto-modifiche al D.lgs. n. 276/2003

- Abolito il programma di lavoro
- Circoscritta la definizione di "progetto" che deve essere, oltre che specifico, **funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale** e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente
- Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi
- La descrizione del progetto deve essere tale da permettere l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del **risultato finale** che si intende conseguire

Contratto a progetto

- Viene chiarito (interpretazione autentica) che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del contratto, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- Viene introdotta una presunzione di subordinazione relativa nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quelle svolte dai dipendenti dell'impresa committente (la presunzione non opera per le elevate professionalità che possono essere individuate dalla contrattazione collettiva)

Contratto a progetto

Nuova definizione del **compenso**: deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e, in assenza di contrattazione collettiva specifica, non può essere inferiore ai minimi stabiliti, per mansioni equiparabili, dai contratti collettivi (per i lavoratori dipendenti)

Contratto a progetto

Nuova disciplina del **recesso**:

- La facoltà di recedere prima della scadenza per il committente viene limitata ai soli casi in cui siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale** del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto
- Entrambe le parti possono recedere prima del termine per giusta causa
- Il collaboratore può recedere liberamente, con preavviso, solo se previsto nel contratto individuale

Contratto a progetto

- Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati a partire dal 18 luglio 2012
- I contratti già in essere seguono le vecchie regole sino alla loro naturale scadenza
- Necessità per le imprese di verificare comunque tutti i contratti in essere, anche al fine di valutare l'opportunità di altre tipologie contrattuali

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (Partite I.V.A.)-modifiche al D.Lgs. n. 276/2003

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita I.V.A. (concetto fiscale) (contratto d'opera art. 2222) si presumono, salvo prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno 2 dei seguenti 3 presupposti:

- La durata della collaborazione sia complessivamente superiore agli **8 mesi** per due anni consecutivi
- Il corrispettivo costituisca più **dell'80%** dei corrispettivi percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi (anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi)
- Che il collaboratore disponga di una **postazione fissa di lavoro** presso una delle sedi del committente

Partite I.V.A.

La presunzione non si applica quando:

- La prestazione sia connotata da competenze elevate (di natura teorica e/o tecnico-pratica)
- Il soggetto che svolge la prestazione percepisca un reddito complessivo annuo di lavoro autonomo non inferiore a 18/19 mila euro
- Per la prestazione sia richiesta l'iscrizione ad albi, ordini registri

Partite I.V.A.

- L'effetto della presunzione è che, *poiché questi rapporti generalmente nascono senza l'individuazione di uno specifico progetto*, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa vengono considerati immediatamente rapporti di lavoro subordinato
- Vi è quindi, di fatto, una presunzione di SUBORDINAZIONE
- Le nuove regole si applicano ai rapporti costituiti a far data dal 18 luglio 2012. Per i rapporti in corso, al fine di consentire i necessari adeguamenti, la nuova normativa si applica trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della norma (quindi dal 18 luglio 2013)

Il contratto di lavoro a
tempo determinato: le modifiche
alla riforma Fornero
- parte quarta -

Il decreto lavoro

- Il decreto legge 76 del 2013 (decreto lavoro) corregge il tiro della riforma Fornero (legge 92/2012) introducendo tre importanti modifiche alla disciplina del contratto a termine:

Intervalli fra contratti ritorno all'antico

Il regime del contratto "acausale" migliora

Contratto a termine per i lavoratori in mobilità

La riduzione degli intervalli

- Gli intervalli obbligatori che la legge Fornero aveva esteso a 60 e 90 giorni rispettivamente per contratti di durata inferiore o superiore a 6 mesi sono stati riportati a 10 e 20 giorni.
- La legge Fornero prevedeva che con il CCNL (contratto collettivo nazionale di categoria) si potessero ridurre questi intervalli alla durata precedentemente fissata dalla legge

Contratto "acausale"

- Il DL lavoro modifica sostanzialmente il comma 1 bis della legge 92/2012 che introduce il contratto a termine "acausale".
- Fermo restando che deve sempre trattarsi di un "primo rapporto" il DL lavoro estende il principio anche al contratto di somministrazione e, inoltre, prevede la possibilità della proroga (entro i dodici mesi). Inoltre prevede che si possa stipulare un contratto senza causale ogni qualvolta vi sia un accordo sindacale - anche di livello aziendale - che lo preveda.

Lavoratori in mobilità

- Il contratto a termine con lavoratori collocati in "mobilità" è stato escluso dall'ambito di applicazione del D.Lgs 368/2001.
- In ragione di ciò tali contratti escono dal vincolo della "causalità", dalla disciplina relativa agli intervalli e alle proroghe.