

CAPITOLO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO, DI OCCUPAZIONE E DI PREVIDENZA SOCIALE

SOMMARIO: 1. Le modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato – 2. La somministrazione di lavoro – 2.1. Le modifiche apportate dalla legge n. 99/2013 – 3. Le modifiche in tema di lavoro intermittente – 4. Le modifiche alla disciplina del lavoro a progetto – 4.1. La disciplina generale del lavoro a progetto – 4.2. I rapporti dei lavoratori con partita iva – 4.3. Le novità introdotte dalla legge n. 99/2013 – 5. La disciplina del lavoro occasionale accessorio previgente – 5.1. Le novità in tema di lavoro accessorio – 6. Gli interventi sulla procedura di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici – 7. Le modifiche alla legge n. 92/2012 – 8. La conservazione dello stato di disoccupazione – 9. Le disposizioni in tema di stabilizzazione del rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. Le modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato

La legge n. 99/2013 interviene nuovamente sulla disciplina del contratto a tempo determinato emendando alcune previsioni introdotte dalla riforma del 2012, ovvero dalla stessa già modificate.

Come è noto – tralasciando le fasi evolutive dell’istituto – con il decreto legislativo n. 368/2001 è stata integralmente riscritta la disciplina del contratto a tempo determinato in un’ottica di vera e propria liberalizzazione (quantomeno nelle intenzioni) rispetto al regime vincolistico previgente, stabilendo al comma 1 dell’art. 1 che si potesse procedere all’apposizione del termine finale al contratto di lavoro subordinato qualora ricorressero le ragioni giustificatrici “(...) *di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro* (...)”.

È solo il caso di ricordare che la nuova impostazione legale delle causali giustificative del rapporto di lavoro a termine, non ha, invero, realizzato quella liberalizzazione dell’istituto che il legislatore si proponeva, a causa proprio

dell'astrattezza e genericità delle ragioni giustificatrici, causando un cospicuo contenzioso, con conseguente irrigidimento delle causali ed un continuo intervento di riforma volto a risolvere le questioni di volta in volta poste. Invero, se le ipotesi tipiche della legge n. 230/1962 limitavano fortemente il ricorso all'istituto, la delega alla contrattazione collettiva prevista dalla legge n. 56/1987 conferiva al contratto a termine una forte flessibilità di utilizzo e anche una discreta certezza in fase applicativa.

La legge in commento interviene principalmente sulle causali giustificative del contratto a termine modificando – come detto – parzialmente la disciplina introdotta dalla legge n. 92/2012.

La riforma Fornero, infatti, era intervenuta sia sul comma 1 dell'art. 1 ponendo una norma di principio – il contratto a tempo indeterminato è “(...) *la forma comune di rapporto di lavoro* (...)” – che ribadiva, di fatto, l'intervento operato dalla legge n. 247/2007 che ha introdotto il principio di favore per il rapporto di lavoro con durata indeterminata.

*Il contratto
acausale nella
riforma del
2012*

Ma la vera novità della legge n. 92/2012 era rappresentata dal comma 1bis – in effetti in contraddizione con il principio posto dal comma 1 – che stabiliva l'**ampliamento delle causali per l'apposizione del termine** al contratto di lavoro subordinato, consentendo, per la prima volta nell'ordinamento, la possibilità di addivenire ad un contratto di lavoro a termine senza una giustificazione.

La norma, infatti stabiliva che, in via eccezionale, è possibile **in due ipotesi tassative** procedere alla stipulazione del primo contratto a tempo determinato intervenuto tra le medesime parti e per le stesse mansioni senza l'indicazione delle ragioni giustificatrici.

In primo luogo, ciò poteva avvenire per qualunque tipo di mansione e **per una durata non superiore a dodici mesi** non suscettibile di proroga. In sostanza, come chiarito successivamente dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012, le parti potevano stipulare un solo contratto a termine acausale al fine di effettuare una reciproca sperimentazione che conducesse successivamente alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. In quest'ottica appariva impossibile la stipula di un secondo contratto senza giustificazione, ovvero la proroga dello stesso, con la conseguenza che ove venisse stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato acausale con durata inferiore ai dodici mesi, non fosse possibile prorogare lo stesso fino al raggiungimento del periodo massimo. Le parti, quindi, potevano sottoscrivere un unico contratto

acausale o per la durata massima di dodici mesi, ovvero per una durata inferiore.

La possibilità di stipulare contratti di durata determinata senza l'indicazione delle ragioni giustificatrici era altresì rimessa dalla legge n. 92/2012 ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le assunzioni con contratto acausale in questi casi potevano avvenire nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente nei limiti però del sei per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

L'art. 7 comma 1 della legge n. 99/2013 interviene proprio sulle due ipotesi di contratto acausale indicate modificando la norma dell'art. 1 bis del D. lgs. n. 368/2001 ed ampliando le ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato senza indicazione delle causali giustificative.

Le modifiche della legge 2013

Innanzitutto, la norma emendando la lettera a) del comma 1 bis prevede la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato acausale per un periodo non superiore a dodici mesi, suscettibile di proroga entro la medesima durata massima, per qualsiasi tipologia di mansione. La previsione supera pienamente la norma della legge 92/2012 come interpretata, peraltro, dalla circolare 18/2012 del Ministero del lavoro, poiché si stabilisce che il contratto acausale potrà all'interno della durata massima essere prorogato. Tale possibilità era stata negata nella vigenza della previgente disciplina alla luce del fatto che il contratto acausale venisse inteso come strumento di sperimentazione delle capacità e delle competenze e come tale non fosse suscettibile di prolungamento. Così se nel precedente sistema il datore di lavoro poteva stipulare un unico contratto a tempo determinato acausale anche se di durata inferiore ai dodici mesi, la novella del 2013 revisiona la disciplina consentendo alle parti di concludere un primo contratto e di prorogarlo successivamente sino alla durata massima complessiva di dodici mesi.

Le ipotesi della lettera a)

Peraltro, proprio in quest'ottica il legislatore ha soppresso il comma 2bis dell'art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001 che vietava la proroga del contratto stipulato ai sensi della lettera a) del comma 1bis.

Le ipotesi della lettera b)

Parimenti innovativa è la previsione della lettera b) del nuovo comma 1bis dell'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001, che prevede una delega piena alla contrattazione collettiva sia di livello nazionale sia di livello aziendale stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ossia quella che viene già chiamata "acausalità contrattata".

La norma come emendata risolve alcune criticità presenti nel testo previgente della lettera b) dell'art. 1 bis.

In primo luogo viene formulata una delega piena e senza confini predefiniti alla contrattazione collettiva essendo venute meno le causali organizzative presenti nel testo previgente. La contrattazione collettiva, quindi, potrà definire le ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato acausale, senza la necessità che ricorrano ulteriori condizioni.

La delega avviene a favore sia della contrattazione collettiva di livello nazionale, sia di livello aziendale, senza la necessità di quella preventiva delega prevista dalla legge n. 92/2012 che creava difficoltà interpretative in merito ai livelli contrattuali, disciplinati dall'art. 8 della legge n. 148/2011 – e ribadita dalla circolare 18/2012 – che aveva riconosciuto un profondo supporto alla contrattazione collettiva aziendale e decentrata (c.d. di prossimità).

È pur vero che la norma – come già accadeva nella precedente stesura – rappresenta una reazione all'incertezza delle causali poste dall'art. 1 co. 1 del D. Lgs. n. 368/2001, al fine di evitare di rendere incerto o difficoltoso l'utilizzo del contratto a termine. Ciò nonostante, è evidente che la previsione legislativa si muove certamente in un senso assolutamente contrario alla stabilizzazione del lavoro e alla lotta alla precarietà che viene posta come principio fondamentale nel comma 1 della disciplina del contratto a tempo determinato, e che pare essere il principio ispiratore della legge n. 99/2013.

Infatti, la possibilità di stipulare contratti a termine senza causale, segue certamente l'esigenza economica della flessibilità del rapporto di lavoro, ma riconfermando la precaria durata dello stesso, a maggior ragione se si considera che l'apertura piena alla contrattazione collettiva potrebbe consentire la stipulazione di più contratti a termine acausali con lo stesso lavoratore.

L'ulteriore innovazione introdotta con l'art. 7 co. 1 della legge n. 99/2013 concerne l'applicazione espressa della disciplina del contratto

a termine acausale alle ipotesi di contratto di lavoro a termine nella somministrazione a tempo determinato prevista dal comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 276/2013 (vedi § 3).

Al contratto a termine acausale si applicano tutti gli istituti previsti dal D. Lgs. n. 368/2001. I periodi di lavoro svolti durante il periodo acausale vengono computati – anche per la somministrazione a tempo determinato – nel tetto massimo dei trentasei mesi oltre il quale il rapporto diviene a tempo indeterminato. I lavoratori che svolgono la prestazione per un periodo di lavoro superiore a sei mesi maturano il diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo indeterminato. Ed ancora i lavoratori a termine acausali vengono computati ai sensi dell'art. 35 della legge n. 300/1970 in ragione della durata del contratto, e per gli stessi contratti trovano applicazione i periodi di pausa nel caso di successione di più contratti a tempo determinato.

Anche l'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 – come già anticipato – è stato destinatario di un intervento da parte della legge n. 99/2013, con la soppressione del comma 2 bis introdotto dalla legge n. 92/2012. Infatti, in coerenza con la disposizione della lettera a) dell'art. 1bis riformato, è caduto il divieto di prorogare il contratto acausale, ferma restando la durata massima – comprensiva della proroga – non superiore a dodici mesi.

Il nuovo regime della proroga del contratto a tempo determinato

Invariate sono, invece, le ulteriori previsioni relative al regime della proroga del contratto. L'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 prevede infatti che la scadenza inizialmente fissata del contratto a termine possa essere prorogata per una sola volta, previo consenso del lavoratore, se la durata iniziale non sia superiore ai tre anni e la stessa si riferisca alla medesima attività oggetto del contratto iniziale, con onere della prova relativa all'esistenza delle ragioni giustificatrici, al fine della legittima proroga del contratto, a carico del datore di lavoro.

Sempre al fine di facilitare l'attivazione dei contratti a termine, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina della durata del contratto oltre la scadenza e della successione dei contratti a tempo determinato.

Scadenza del termine e prosecuzione dell'attività

Secondo quanto previsto all'art. 5 co.1 se il rapporto prosegue dopo la **scadenza del termine**, inizialmente fissato, ovvero successivamente prorogato ai sensi dell'art. 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno

di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno e al quaranta per cento per ogni giorno ulteriore.

Il successivo comma 2 prevede che qualora il rapporto di lavoro prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. La norma, in seguito alla novella introdotta dall'art. 7 co. 1 lett. c) trova applicazione anche ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 1 bis e cioè privi della causale giustificativa. La previsione, in effetti, chiarisce una questione pendente in vigenza della precedente disciplina, che poteva, in ogni caso, essere risolta in via interpretativa, atteso che non esistevano ragioni ostative all'applicazione della norma del comma 2 dell'art. 5 ai contratti acasuali, anche in assenza di una espressa previsione.

È venuto meno, invece, l'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego sancito dal comma 2bis dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368 introdotto dalla legge n. 92/2012 che è stato soppresso dalla legge n. 99/2013.

*La successione
di più contratti
a termini*

Il legislatore della riforma 2013 è intervenuto anche sulla disciplina della **successione di più contratti a termine**, modificando la durata degli intervalli di tempo (c.d. *periodi cuscinetto*) che devono intercorrere tra i contratti in successione nei confronti del medesimo lavoratore.

Infatti, a seguito della riforma del mercato del lavoro del luglio 2012, era stato stabilito che il lavoratore non potesse essere riassunto dal medesimo datore di lavoro, pena la costituzione di un contratto a tempo indeterminato a far data dall'inizio del secondo contratto prima di 60 o di 90 giorni, a seconda che il contratto a termine avesse una durata rispettivamente non superiore ovvero superiore a sei mesi.

Il nuovo comma 3 dell'art. 5 prevede, invece, la riduzione degli intervalli di non lavoro, riportandoli alla durata precedente alla riforma del 2012 e cioè:

- **10 giorni** per i contratti di lavoro a tempo determinato non superiori a sei mesi;
- **20 giorni** per i contratti di lavoro a tempo determinato superiori a sei mesi.

Il medesimo comma 3 novellato prevede, inoltre, l'eliminazione del periodo di non lavoro per le attività stagionali previste dal comma 4

ter del medesimo articolo 5 e cioè quelle previste dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La medesima eccezione ai periodi di non lavoro è prevista dal comma 3 per tutte le altre ipotesi indicate dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Qualora il datore di lavoro proceda all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato con due contratti in successione senza soluzione di continuità, il rapporto si considera a tempo indeterminato dal momento della stipulazione del primo. Diversamente se tra i due contratti intercorre un periodo inferiore all'intervallo stabilito dal comma 3 dell'art. 5, il rapporto si considera a tempo indeterminato a decorrere dal secondo contratto.

Restano, invece, invariate le ulteriori previsioni dell'art. 5.

Così, il comma 4 bis dell'art. 5 stabilisce che qualora il datore di lavoro assuma il prestatore con più contratti a termine in successione per mansioni equivalenti per un periodo complessivo, anche non continuativo, superiore al limite dei 36 mesi, il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato dalla scadenza dei detti termini. È consentito, comunque alle parti di stipulare un ulteriore contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione territoriale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Parimenti invariata è la disciplina del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi dalla scadenza del contratto e con riferimento alle mansioni che il lavoratore ha svolto, purché il rapporto abbia avuto una durata superiore a sei mesi, fatte salve le eccezioni stabilite dai contratti collettivi.

Diritto di precedenza

Il medesimo diritto di precedenza vige per il lavoratore a termine in attività stagionali effettuata dal datore di lavoro per le medesime. Il detto diritto di precedenza deve essere esercitato dal lavoratore con una espressa dichiarazione rivolta al datore di lavoro nel termine di sei

mesi (nella prima ipotesi) o di tre mesi (nella seconda ipotesi) dalla data di cessazione del rapporto e si estingue entro un anno.

Casi di inapplicabilità del D.Lgs. 368/2001

La legge n. 99/2013 interviene anche le disposizioni dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368 specificando le ipotesi nelle quali non trova applicazione la disciplina del contratto a tempo determinato.

Infatti, viene inserito al comma 1 dell'art. 10 la lettera *c ter*) a norma della quale l'inapplicabilità riguarda i contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità (art. 8 della legge n. 223/1991). La norma ha permesso di superare la questione della giustificazione dei contratti di lavoro con i quali vengono assunti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, sulla quale la giurisprudenza aveva rilasciato pareri contrastanti. Con la nuova disciplina, invece, la giustificazione si fonda sulla condizione soggettiva del lavoratore.

La disciplina del contratto a termine dettata dal D. Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione altresì ai contratti di lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro, all'apprendistato, nonché a tutte le tipologie lavorative che pur caratterizzate dall'apposizione del termine finale non costituiscono rapporti di lavoro a tempo determinato.

Permangono invariate, invece, le norme relative alla forma scritta del contratto a termine, dei divieti di stipulazione, della durata complessiva del contratto e delle previsioni in merito all'impugnazione.

Forma scritta

E così la clausola del termine è priva di efficacia se non risulta indirettamente o indirettamente da un atto scritto nel quale sono specificate le ragioni giustificatrici, fatta salva la stipulazione del contratto a termine ai sensi del comma 1 bis dell'art. 1, ovvero nell'ipotesi di durata occasionale e comunque non superiore a dodici giorni. Il comma 3 dell'art. 1 stabilisce inoltre che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia del contratto entro cinque giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

La **mancaza della forma scritta**, ovvero l'assenza dell'apposizione delle ragioni giustificatrici determina la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, in forza del principio della nullità parziale stabilita dall'art. 1419 c.c.

Divieti di stipulazione

La normativa prevede il **divieto di stipulazione** del contratto a termine nelle ipotesi dedotte nell'art. 3 del decreto e relative alla sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, nelle aziende che nei sei mesi precedenti l'assunzione abbiano fatto ricorso a procedure collettive di riduzione del personale o nelle unità produttive nelle

quali sia stabilita una sospensione del rapporto di lavoro o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto all'integrazione salariale, per le medesime mansioni per le quali si vorrebbe procedere alla stipulazione di un contratto a termine. Il divieto viene stabilito anche per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della D. Lgs. n. 81/2008.

Da ultimo, si stabilisce che nel computo della durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato fissato nel massimo di 36 mesi devono conteggiarsi anche i contratti di lavoro stipulati ai sensi dell'art. 1bis in deroga al sistema delle ragioni giustificatrici e i rapporti di lavoro a termine intervenuti con le agenzie di somministrazione di lavoro. La norma che ha il chiaro intento di evitare che il limite di 36 mesi sia fraudolentemente aggirato dall'utilizzo dei sistemi di interposizione di manodopera trova però applicazione, come chiarisce la circolare 18/2012 solo per i contratti a termine o per la somministrazione di lavoro successivi al 18 luglio 2012.

Durata complessiva del contratto

La circolare, però, precisa che esaurito il periodo di 36 mesi relativo al contratto a tempo determinato, il datore di lavoro potrà comunque utilizzare il lavoratore attraverso i contratti di somministrazione a tempo determinato

La previsione lascia perplessi, poiché se la riforma prevede che nel computo dei 36 mesi ai fini della stipulazione del contratto a tempo determinato si debbano computare anche i periodi di lavoro svolti con contratto di somministrazione, non si comprende come, esaurito il periodo massimo, si possa ancora procedere alla stipulazione di un contratto di somministrazione con il medesimo lavoratore e con le medesime mansioni. Se effettivamente, la previsione risultasse confermata, si avrebbe una regola in chiaro spregio alle finalità proprie della riforma e un sistema che sarebbe finalizzato a favorire l'interposizione, seppure lecita, di manodopera.

Il lavoratore a tempo determinato ha gli stessi diritti e i medesimi trattamenti economico normativi del prestatore a tempo indeterminato, in proporzione alla durata del contratto, salvo che questi non siano incompatibili con la natura del contratto a termine e deve ricevere una formazione adeguata – le cui modalità sono demandate alla contrattazione collettiva – alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla sua esecuzione.

I diritti del lavoratore a termine