Il nuovo contratto a tempo determinato

di Immacolata Di Stani

Uno degli obiettivi che la Riforma del mercato del Lavoro si propone è quello di superare la precarietà con una diversa articolazione dei contratti di accesso al lavoro. Questo, nelle intenzioni del Governo, sarà possibile solo attraverso un riordino delle tipologie contrattuali volto ad evitarne l'abuso e l'uso spesso distorto che se ne fa.
Pertanto, non stupisce il fatto che al centro del progetto di riforma ci sia il contratto a tempo determinato, il primo ad essere riformato all'interno della bozza del disegno di legge Monti-Fornero.
La proposta di riforma sul contratto a termine prevede, nei suoi contenuti di maggiore impatto pratico, *in primis,* un aumento dell'aliquota contributiva a carico dell'azienda, pari all'1,4% , finalizzato tanto a scoraggiare l'uso dei contratti a durata, quanto a finanziare la nuova Assicurazione contro la disoccupazione (Aspi). Tale aumento si applicherà a tutte le tipologie contrattuali, fatta eccezione per i lavoratori assunti in sostituzione di quelli assenti, per i lavoratori stagionali e per gli apprendisti.
La contropartita all'aumento dell'aliquota contributiva sarà, tuttavia, la concessione, in favore dell'azienda, di un premio di stabilizzazione pari alla restituzione dell'aliquota aggiuntiva versata, (ma con un massimo di sei mensilità), nella sola ipotesi di trasformazione del contratto determinato in contratto a tempo indeterminato.
Un correttivo questo, che forse lascia aperte delle problematiche come quelle connesse al soddisfacimento di esigenze temporanee e circoscritte che non diano luogo, poi, al recupero degli oneri contributivi, perché non traducibili in un'assunzione a tempo indeterminato.
Si pensi alle aziende che ricorrono frequentemente all'uso di questi contratti, come ad esempio il settore del Turismo e quello del Retail.
Tra le altre novità previste dal Progetto di riforma si segnala l'inasprimento della disciplina del *rinnovo* dei contratti a termine.
A tal proposito, infatti, è stata stabilita una durata massima dei periodi in successione degli stessi, pari a 36 mesi (comprensivi di eventuali proroghe nonché di eventuali periodi di lavoro di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e datore/utilizzatore) ed un aumento dell'intervallo di tempo tra la stipula di un nuovo contratto e la scadenza del precedente (che sarà di 60 o 90 giorni in base alla durata del contratto se inferiore o superiore ai sei mesi).
All'elenco degli interventi sul contratto a tempo determinato ne mancano due: ovvero la previsione per l'azienda, di non dover più specificare all'interno del «primo contratto a termine di sei mesi» la causale di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, ed un "aggiustamento" delle novità introdotte dal Collegato Lavoro (art. 32, commi 1 e 5, della l. n. 183/2010) in tema di impugnazione stragiudiziale del contratto.
Quanto al primo punto, nel progetto di riforma del Mercato del Lavoro si legge «nella logica di contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato» viene specificato

che non è più necessario indicare la causale di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, fermi restando i limiti di durata massima previsti per l'istituto.
In merito al secondo punto, nel caso in cui un Giudice consideri illegittimo un contratto a tempo determinato, il regime sanzionatorio sarà ancora basato sul doppio binario della conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, e del risarcimento del danno pari ad una cifra che va dalle 2,5 alle 12 mensilità retributive, secondo quanto già previsto dall'art. 32, comma 5 del Collegato Lavoro.
Il progetto conferma, altresì, il carattere "onnicomprensivo" della suddetta indennità, nel senso che la stessa ristora, per l'intero, il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il Giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
Dall'altro lato, la riforma del contratto a termine si propone di adeguare, tenuto conto dei nuovi termini previsti per il rinnovo, il periodo per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a partire dalla sua cessazione: si passa dagli attuali 60 giorni a 120 giorni, fermo restando il termine dei 330 giorni per l'impugnazione giudiziale.
Al termine di questa breve panoramica sulle novità del contratto a termine, sorge spontaneo chiedersi se dall'ambizioso progetto che il Governo affida alla riforma del mercato del Lavoro si possa trovare il giusto mix tra tutele e mercato.
L'intento della Riforma è chiara: *aumentare* la flessibilità in uscita (mediante diminuzione dei livelli di tutela del lavoratore a fronte di licenziamento illegittimo, invalido, inefficace, ingiustificato, mediante riduzione delle ipotesi in cui opera l'istituto della reintegrazione) e *restringere* il legittimo utilizzo della flessibilità in entrata, rendendo un po' più difficile la stipula dei contratti a tempo determinato.
Una "restrizione" che verrà attuata sia con l'aumento del costo del lavoro flessibile sia con l'introduzione di norme di dettaglio che dovrebbero scoraggiare un uso eccessivamente disinvolto dell'istituto.
Alla luce di ciò, appare evidente come, se da un lato è sicuramente auspicabile una prospettiva di "stabilizzazione" in favore dei tanti lavoratori "precari", d'altro canto, non si possono ignorare le riserve avanzate dal mondo delle imprese.
All'indomani della nuova bozza del disegno di legge sulla Riforma, infatti, le organizzazioni delle imprese hanno dichiarato di temere che l'aumento contributivo dell'1,4% e la "stretta" sui rinnovi contrattuali possa scoraggiare le aziende a procedere a nuove assunzioni, creando un blocco occupazionale e, favorendo, al contempo, l'emersione di lavoro nero.
Gli imprenditori gradirebbero dal Governo una maggiore flessibilità in entrata, nello specifico sgravi di costi e tempi più brevi nella sospensione per il rinnovo dei contratti a termine.
Per questi motivi, le suddette organizzazioni si sono incontrate per discutere dei temi maggiormente controversi della riforma, nell'intento di trovare un punto comune sulle modifiche da apportare al testo di Legge.
Adesso, per l'operatività delle nuove norme in tema di contratto a termine ed eventuali modifiche che potrebbero emergere dall'incontro, non resta che attendere l'approvazione definitiva del Disegno di legge.

Le novità della Riforma sul contratto a tempo determinato	
Incremento costo contributivo	Le aziende, in caso di assunzioni a tempo determinato, pagheranno un'aliquota aggiuntiva (pari all'1,4%) che andrà a finanziare l'Aspi. Tale aumento si applicherà a tutte le tipologie contrattuali ad eccezione dei lavoratori in sostituzione, di quelli assenti ed apprendisti.
Premio di stabilizzazione	Restituzione dell'aliquota aggiuntiva versata fino ad un massimo di sei mensilità, con decorrenza dalla scadenza del periodo di prova, solo nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.
Rinnovi contrattuali	Aumento dell'intervallo temporale tra un contratto e un altro: 60 giorni (ora 10) per contratti di durata inferiore ai sei mesi, 90 giorni (ora 20) per contratti di durata superiori ai sei mesi.
Durata del contratto a termine	I periodi massimi di durata dei contratti a termine con il medesimo dipendente saranno di 36 mesi, comprensivi di proroghe, rinnovi e periodi di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e il datore/ utilizzatore. Tuttavia, i termini del contratto potranno essere estesi per esigenze organizzative, a 30 giorni (ora 20) nel primo caso, a 50 (ora 30) nel secondo caso.
Eliminazione della causale	Per il primo contratto a termine verrà eliminata la causale di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368/ 2001.
Sanzioni in caso di illegittimità del termine: conferma del Collegato Lavoro	Permane il doppio binario già previsto dal Collegato Lavoro, ovvero la conversione del contratto a tempo indeterminato ed il risarcimento del danno compreso tra 2,5 mensilità e 12 mensilità retributive "onnicomprensive".
Nuovo termine per impugnazione stragiudiziale del contratto	Aumento del termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato: dagli attuali 60 giorni a 120 giorni a partire dalla cessazione del contratto. Rimane invariato il termine attuale dell'impugnazione giudiziale.