

Flessibilità. La motivazione dell'assunzione a tempo determinato rimane per le agevolazioni contributive

Contratti sostitutivi con causale

In questi casi non si applica l'addizionale dell'1,4% per l'Aspi

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Le modifiche introdotte dal Dl 34/2014 alla disciplina del **contratto a termine** e, in particolare, la generalizzazione della cosiddetta "acausalità", non mandano in soffitta il profilo sostitutivo dell'assunzione, elemento che, in alcuni casi, è opportuno richiamare nel contratto sia per motivi contributivi che civilistici.

Con il recente decreto - il cui iter parlamentare sembra, peraltro, non privo di asperità - l'esecutivo, nel tentativo di dare una scossa alla stagnante situazione occupazionale, ha introdotto delle modifiche ad alcuni istituti contrattuali e, in particolare, all'apprendistato e al contratto a termine. Con riferimento a quest'ultimo, riscrivendo l'articolo 1, del Dlgs 368/2001 (che reca la disciplina generale della materia), dal 21 marzo scorso sono state eliminate le ragioni giustificatrici del contratto a tempo determinato, con la conseguenza che, da tale data, risulta sempre possibile prevedere un termine al contratto di lavoro, a condizione che la sua durata complessiva, incluse le eventuali proroghe, non superi i 36 mesi.

Questa nuova formulazione della norma impatta con alcune disposizioni di carattere contributivo che riguardano proprio i rapporti a tempo determinato. Ci riferiamo, in particolare, al contributo addizionale Aspi (articolo 2, comma 28 della legge 92/2012) e all'agevolazione prevista dal Testo unico maternità e paternità (Dlgs 151/01) in favore di chi assume lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo. Ricordiamo che la legge di riforma del mercato del lavoro ha introdotto un contributo addizionale

nale Aspi (1,4%) che, dal 1° gennaio 2013, grava sui rapporti di lavoro non a tempo indeterminato. La stessa norma, tuttavia, prevede dei casi di esclusione e uno di questi riguarda le assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori assenti. A legislazione vigente, sembra possibile sostenere che l'entrata in vigore delle nuove previsioni contenute nel Dl 34/2014 non fanno venire meno questo esonero. Infatti, seppure ai fini della legittimità del contratto a termine la causale è scomparsa, riteniamo che la stessa possa comunque trovare spazio all'interno del contratto stipulato tra le parti, ai fini dell'operatività dell'esenzione contributiva.

IL CODICE

Le procedure Inps richiedono anche di qualificare i rapporti stipulati in occasione dei congedi familiari

Va, peraltro, ricordato che il flussso Uniemens prevede già un elemento "Qualifica3" che i datori di lavoro/intermediari possono valorizzare con il codice "A" per indicare che l'assunzione a termine è avvenuta in relazione a una sostituzione.

A medesima conclusione si perviene con riferimento al regime agevolato previsto dall'articolo 4 del Dlgs 151/01, in favore delle assunzioni in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo. Per fruire della prevista riduzione contributiva, pari al 50% dell'onere a carico del datore di lavoro, esistono già disposizioni di prassi dell'Inps che non si ha motivo di ritenere che possano essere oggetto di modi-

fiche. Peraltro, un rafforzativo della sopravvivenza del carattere sostitutivo del rapporto a termine anche se, come già accennato, non più determinante per la validità del contratto, è rinvenibile nell'articolo 1, comma 2, del Dlgs 368/2001, nella parte in cui afferma che il termine (cioè la data di scadenza) deve risultare «anche indirettamente» da atto scritto. Questa affermazione, nel passato, ha indotto il ministero del Lavoro a legittimare i datori di lavoro che - assumendo in sostituzione di lavoratrice in maternità e non avendo la certezza del rientro in azienda dell'interessata - subordinano la scadenza del contratto a tempo determinato, al rientro di quest'ultima in azienda.

L'uscita di scena delle ragioni (tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) che fino a qualche giorno fa rendevano il contratto a tempo determinato valido, sembrerebbe annullare la possibilità di indicare il termine in modo indiretto. Si può, invece, ragionevolmente affermare che tale facoltà non viene meno, sempre che nel contratto venga volontariamente esplicitata la causa sostitutiva. Quest'ultima, inoltre, consente di anticipare l'assunzione del lavoratore destinato alla sostituzione, di un mese o del maggior periodo eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva (articolo 4, comma 2, del Dlgs 151/2001). Infine, va ricordato che l'articolo 10, del Dlgs del 368/2001 - i cui effetti sono stati salvaguardati dal recente decreto 34 - alla lettera b) del comma 7 esclude da ogni limitazione quantitativa (compreso il limite legale del 20%), i contratti a termine conclusi per ragioni di carattere sostitutivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In sintesi

01 | LA NORMA

L'articolo 38, comma 4, del decreto legge 98/2011 ha stabilito l'applicazione dei nuovi termini di decadenza e prescrizione in materia previdenziale anche ai giudizi pendenti in primo grado alla data di entrata in vigore del Dl

02 | LE CONSEGUENZE

Secondo il Dl, invece della prescrizione decennale i pensionati avrebbero dovuto rispettare retroattivamente il termine triennale di decadenza e quello quinquennale di prescrizione

