

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

Dott. Alessandro Andreetta
Revisore dei conti e giurista d'impresa

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

Circ. 03/P/140321-Rev.1

San Fior, 21/03/2014

Ai gentili **Clienti**

Loro sedi

Oggetto: **Modifiche alla disciplina dei contratti a termine**

Nella GU n. 66 del 20-3-2014 è stato pubblicato il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 il quale, con effetto dal 21/03/2014, introduce, tra l'altro, alcune semplificazioni alle disposizioni in materia di apprendistato e modifica gli articoli 1 e 4 del D.Lgs. 6/9/2001, n. 368, in materia di **contratti a termine**, **con l'evidente intento di neutralizzare** ~~neutralizzando~~ le rigidità introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92¹.

Ci occuperemo, in questa sede, solo dei **contratti a termine**. Nel riquadro che segue è riportato il nuovo testo dei precitati art. 1 e 4, evidenziando in rosso **[e fra parentesi]** le parti sostituite ed in grassetto corsivo le novità.

D.Lgs. 6-9-2001 n. 368

Art. 1. Apposizione del termine

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

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato ***[a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro]*** ***di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto***

¹ Quest'ultima legge, ispirata da una "**ministrà**" (termine "Boldrinesco") che in poco tempo ha causato più danni della stessa crisi economica, era intitolata: "Disposizioni in materia di riforma del **mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**". *Per fortuna che voleva farlo crescere!*

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

Dott. Alessandro Andreetta
Revisore dei conti e giurista d'impresa

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

[1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

- a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.]

2. [L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.] *L'apposizione del termine di cui al comma 1 e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.*

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 4. Disciplina della proroga

In vigore dal 28 giugno 2013

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi *[la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca] le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano* alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

Dott. Alessandro Andreetta
Revisore dei conti e giurista d'impresa

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

[2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga.]

La lettura dei testi sopra riportati, **a prima vista**, non sembrerebbe necessitare di articolati commenti; **tuttavia, una lettura più meditata fa emergere diverse criticità**; riepiloghiamo, qui di seguito, le principali novità:

- Per stipulare validi contratti di lavoro subordinato con "termine" superiore a 12 mese e fino a tre anni **non è più necessario che sussistano "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"**;
- La durata del singolo rapporto **non dovrà eccedere i tre anni**, proroghe comprese;
- Il contratto a termine è consentito per lo svolgimento di **qualunque tipo di mansione**;
- Ciascun datore di lavoro può ricorrere al contratto a termine nel limite del **20 per cento** dell'**organico complessivo** (uno su cinque);
- Per le **imprese** che occupano **fino a cinque dipendenti** è sempre possibile stipulare un **contratto a tempo determinato**;
- Le eventuali **proroghe** del contratto a termine sono ammesse, **fino ad un massimo di otto** (invece di una **sola**) e nel tetto massimo dei tre anni, **senza bisogno di dimostrare "ragioni oggettive"**, purchè si riferiscano tutte alla stessa attività lavorativa.

Il riferimento alle **imprese**, sembrerebbe negare agli Studi professionali che occupano **fino a cinque dipendenti la possibilità di stipulare comunque un contratto a tempo determinato**; immaginando che si tratti dell'immane svista, confidiamo in tempestivi chiarimenti ufficiali.

Altra questione da chiarire: un **datore di lavoro** che occupasse **meno di cinque dipendenti** sarebbe impossibilitato ad utilizzare un ulteriore dipendente con **contratto di somministrazione**, non essendo prevista, in questo caso, una deroga **specificata** alla regola del 20% (che, come si è appena visto, è invece prevista in caso di stipulazione di un **contratto a tempo determinato**). Ammesso che, in via analogica,

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

Dott. Alessandro Andreetta
Revisore dei conti e giurista d'impresa

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

fosse possibile farlo, resterebbe anche da capire se l'impiego di un dipendente in somministrazione possa **aggiungersi** all'assunzione diretta di un ulteriore lavoratore a termine oppure sia ad essa alternativo.²

Il riferimento al limite del 20 per cento dell'organico complessivo perpetua il dubbio, fin qui mai definitivamente risolto, se la base di calcolo sia riferita solo ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (così come stabiliscono alcune norme dei CCNL), oppure se si debbono sommare alla predetta base anche i rapporti di lavoro somministrato.³

Per quanto riguarda i "rinnovi" (che presuppongono, al contrario delle **proroghe**, la fine del contratto precedente), nulla è cambiato; sarà, infatti, possibile stipulare un altro contratto solo dopo che sia passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).⁴

Confidando sulla conferma dell'intento semplificativo del decreto, ~~In genere si dice~~ vorremmo concludere dicendo *"meglio tardi che mai"*; ~~noi diciamo~~, ma, più ci si riflette sopra, più affiorano alla mente altri proverbi, del tipo: "pezo el tacon del buso", ~~invece, che è ora di finirla di~~ *"chiudere la stalla quando i buoi sono scappati"*, e ~~che, comunque,~~ *"una rondine non fa primavera"*!

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

GiAn

² Massimo Bresciani - Il Sole 24 ore del 22/03/2014.

³ Nevio Bianchi e Barbara Massara - Il Sole 24 ore del 22/03/2014.

⁴ Giampiero Falasca - Il Sole 24 ore del 22/03/2014.