



# La riforma del contratto a termine

*Giampiero Falasca*

[giampiero.falasca@dlapiper.com](mailto:giampiero.falasca@dlapiper.com)

- ✓ Crisi occupazionale
- ✓ Incertezza del quadro economico
- ✓ Fallimento delle riforme precedenti
- ✓ Avvio del processo di riordino delle tipologie contrattuali
- ✓ Eccessivo contenzioso
- ✓ Esigenza di semplificazione

## Vecchio sistema

- ✓ Obbligo di indicare la causale come regola generale
- ✓ Carattere settoriale ed eccezionale dei regimi di acausalità

## Nuovo sistema

- ✓ Non deve essere indicata alcuna causale
- ✓ Il controllo sugli abusi è affidato solo ai limiti quantitativi e di durata, senza elementi discrezionali
- ✓ In casi specifici si può indicare il motivo di ricorso (esigenze sostitutive, lavoro stagionale, ecc.)
- ✓ Sopravvivono regimi particolari (poste, trasporto aereo, scuola, enti di ricerca, start up)

## Limite legale

- ✓ Il numero dei contratti a termine non può eccedere il 20% dell'organico complessivo (somma dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione)
- ✓ Il limite può essere modificato dai CCNL (escluso il secondo livello)
- ✓ Esenti da limiti i contratti conclusi: per avvio di nuove attività, per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, per specifici spettacoli, con lavoratore over 55, dirigenti (ci sono altri casi speciali)

## Criteri applicativi

- ✓ Chi va considerato nell'organico aziendale? Problema apprendisti
- ✓ Come si calcolano i contratti a termine, per testa o per durata\orario?
- ✓ Si calcolano anche i lavoratori somministrati?

## Durata massima

- ✓ Il contratto a termine tra le stesse parti può avere una durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, di 36 mesi
- ✓ Il tetto si può allungare?
- ✓ Scompare il contratto a termine di durata superiore a 36 mesi?

## Proroghe

- ✓ Numero massimo di 5 proroghe, indipendentemente dai rinnovi
- ✓ Inalterata la disciplina della prosecuzione di fatto
- ✓ La causale non serve più
- ✓ Identità di mansioni come condizione per la proroga

## Rinnovi

- ✓ La disciplina non cambia: obbligo di intervallo di 10\20 giorni

## Sanzioni

- ✓ Sanzione amministrativa per chi supera i tetti numerici
- ✓ Rapporto con il collegato lavoro e il regime precedente: è stato davvero abrogato?

## Periodo transitorio

- ✓ Sopravvivono i limiti già fissati dai contratti collettivi, dove esistenti
- ✓ Obblighi di rientrare nelle soglie entro il 31 dicembre 2014, per le imprese non soggette a limiti collettivi
- ✓ Facoltà dei contratti collettivi "applicabili" di fissare termini diversi

- ✓ Scompare la discrezionalità: chiunque può sapere in anticipo se sta rispettando la legge
- ✓ Il numero di proroghe (5 totali) bilancia le esigenze di flessibilità con la necessità di non frammentare troppo il percorso lavorativo
- ✓ La contrattazione collettiva mantiene un ruolo importante (anche se viene ingiustamente penalizzato il secondo livello)
- ✓ Il regime sanzionatorio è da rivedere

- ✓ Evitare circolari interpretative: non hanno potere di cambiare la legge e rischiano solo di creare confusione
- ✓ Frenare la prassi dei cambiamenti continui: sperimentiamo le norme in un periodo adeguato
- ✓ Applicare le nuove norme con cautela: è sbagliato pensare di adottare, sin dal primo giorno, soluzioni interpretative aggressive, senza che la giurisprudenza abbia "letto" le nuove norme
- ✓ Usare gli spazi offerti alla contrattazione collettiva per adeguare le regole alle caratteristiche dei diversi settori produttivi