

Circolare n. 10 - Contratto a termine

La recente conversione in legge della riforma del welfare ha apportato numerosi cambiamenti nel mercato del lavoro, con l'intento dichiarato di realizzare un mercato inclusivo e dinamico, atto ad aumentare l'occupazione, in particolare di giovani e donne oggi ai margini, o del tutto esclusi dal mercato del lavoro "riforma Fornero".

Per quanto riguarda i contratti a termine l'intento del Governo è di limitarne l'uso, mediante un incremento dell'aliquota contributiva pari all'1,4%, a decorrere dal 1° gennaio 2013, tale contributo è destinato al finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'impiego.

Le novità sostanziali sono due:

- la possibilità di stipulare tale tipologia di lavoro, solo per la prima volta e senza la possibilità di prorogare il contratto, per una durata massima di dodici mesi (precedentemente ne prevedeva 6);
- l'eliminazione della così detta "causale" che giustificava l'apposizione del termine (ragioni tecniche, organizzative o produttive).

Tuttavia, il lavoratore può continuare a lavorare anche oltre il termine fissato dal contratto purché entro i nuovi limiti:

- 30 giorni, per un contratto di durata inferiore a sei mesi;
- 50 giorni, per i contratti di durata superiore;

comunque, prima della scadenza del contratto il datore di lavoro deve obbligatoriamente comunicare la proroga al Centro per l'impiego.

Ci sono poi i termini da rispettare per la riassunzione; infatti, per poter riassumere lo stesso lavoratore deve attendere un periodo di:

- 60 giorni per i contratti inferiori a sei mesi;
- 90 giorni per i contratti superiori a sei mesi.

Nel caso in cui il lavoratore vuole impugnare il contratto per l'eventuale nullità del termine apposto, i termini per evitare la decadenza sono stati così rideterminati:

- 120 giorni decorrenti dalla cessazione del contratto;
- 180 giorni decorrenti dalla precedente impugnazione.

I termini sopra trascritti saranno operativi dal 1° gennaio 2013.

Altra novità importante è il risarcimento, che introduce l'indennità prevista nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in caso di licenziamento illegittimo, esso copre per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento.

L'incremento dell'aliquota contributiva pari all'1,4%, a decorrere dal 1° gennaio 2013, tale aliquota contributiva è destinata al finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'impiego, nel caso in cui si trasformi il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, è prevista la restituzione al datore di lavoro del contributo aggiuntivo versato, ma nei limiti delle ultime sei mensilità.

Le novità sulla normativa dell'apprendistato, sono contenute nell'art. 1 dai commi 16 a 19, modificando alcuni aspetti, che sono:

- il periodo di durata minima del contratto, pari a 6 mesi;
- l'incremento del numero massimo di apprendisti assumibili, passando dal rapporto 1 a 1 valevole per quelle assunzioni che si effettueranno sino al 31 dicembre 2012, al nuovo rapporto 3 a 2 valevole per quelle assunzioni effettuate da 1° gennaio 2013.

Il rispetto della percentuale di stabilizzazione in servizio degli apprendisti, per i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti, possono assumere un apprendista purché l'impresa garantisca almeno il 50% di stabilizzazione in servizio dell'ultimo triennio, esclusi i periodi di prova, dimissioni o licenziamenti per giusta causa.

Tuttavia, per i primi 36 mesi dalla entrata in vigore della riforma la percentuale minima scende al 30%.

Gli apprendisti assunti in violazione di questi limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 si aggiunge l'aliquota contributiva dell' 1,31%, in sostituzione di quelle che oggi sono a carico del datore di lavoro, per finanziare la riforma degli ammortizzatori sociali.

Roma 18 settembre 2012