

Il nuovo contratto a tempo determinato non vuole la motivazione

Pubblicato: Sabato 12 Gennaio 2013

Il **contratto di lavoro a tempo determinato** è stato tra quelli più “ritoccati” dalla recente **Riforma Fornero** (L. 92/2012). Si è trattato per lo più di interventi restrittivi, tuttavia, in controtendenza, è arrivata la liberalizzazione del primo contratto a termine, inteso come una sorta di **maxiperiodo** di prova del lavoratore finalizzato ad una miglior verifica delle attitudini e delle capacità professionali del lavoratore in relazione allo specifico inserimento nel contesto lavorativo. Dunque ogni volta che le aziende si troveranno a stipulare il primo contratto a tempo determinato con un determinato lavoratore, **non è più richiesta l’indicazione nel contratto della motivazione**, tra quelle ammesse ex L. 368/2001. Quando il legislatore parla di “primo” contratto si riferisce all’intera vita lavorativa del soggetto da assumere, indipendentemente dalla mansione svolta, con riferimento a rapporti di subordinato intercorsi tra le stesse parti, con esclusione soltanto dei rapporti di collaborazione e i rapporti di apprendistato o tirocinio con un lavoratore.

Permangono in ogni caso, **l’obbligo della forma scritta e del rispetto dei divieti** ex L. 368/2001 (sostituzione di lavoratore in sciopero, licenziamenti collettivi, cig, omessa valutazione rischi). Un’altra peculiarità è costituita dalla durata che non può superare i 12 mesi e non è assolutamente prorogabile, nemmeno se di durata inferiore, in quanto il periodo di 12 mesi non costituisce una “franchigia” – o comunque un periodo in qualche modo frazionabile. Resta ferma tuttavia la facoltà di stipulare di un successivo contratto a termine con indicazione delle relative motivazioni.

In ogni caso la contrattazione collettiva potrà stabilire potrà decidere che il contratto a tempo determinato, nel limite quantitativo del **6% dei lavoratori in forza**, non debba essere sorretto dal “causalone” nei casi in cui l’assunzione avvenga nell’ambito di un processo organizzativo determinato da: – avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Anche a questi contratti, essendo a termine, verrà applicata dal prossimo mese di gennaio la maggiorazione contributiva del 1,40%.

Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it