

LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE

Decreto-legge 19 marzo 2014 n. 34
con le modifiche della legge di conversione

Comunicazione al seminario GiGroup

Milano, 12 maggio 2014

L'enunciazione della *ratio legis*: la situazione di straordinaria incertezza

Articolo 1, primo comma (il c.d. «preambolo»):

«Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'**incertezza dell'attuale quadro economico** nel quale le imprese devono operare ...»

... si sancisce la regola del possibile **triennio iniziale di non piena stabilità** del rapporto di lavoro, per ora nella forma del c. a termine, domani anche in quella del contratto a t. indeterminato a protezione crescente

L'impegno di Governo e maggioranza per la riforma organica

Ancora articolo 1, primo comma:

«... nelle more dell'adozione di un **testo unico semplificato** della disciplina dei rapporti di lavoro, con la previsione sperimentale del **contratto di lavoro a tempo indeterminato a protezione crescente**, e salva l'attuale articolazione delle tipologie dei contratti di lavoro...»

Il limite dei 36 mesi e l'abolizione drastica della causale

Nuovo articolo 1 del d.lgs. n. 368/2001:

«È 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, [...] per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione...**»

Nel limite dei 36 mesi si computano anche periodi di somministrazione

Nuovo art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001:

«[...] ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contr. a t. det., pari a trentasei mesi, **si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti**, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs n. 276/2003 [...], inerente alla **somministrazione di lavoro a tempo determinato.**»

Un dubbio concernente l'applicabilità dei nuovi limiti alla somministrazione

Nuovo articolo 1 del d.lgs. n. 368/2001 (*segue*):

«... 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.»

Ma la questione è chiarita con **ordine del giorno** (*v. slide seguente*)

La disciplina del contratto a termine non si applica alla somministrazione

Ordine del giorno accolto dal Governo, 5.5.14:

«... impegna il Governo a operare in sede di interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge nella sua nuova formulazione, confermando che **i limiti di cui all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 5, comma 4-bis, secondo periodo, del d. lgs. n. 368/2001, [...] sono esclusivamente riferibili al contratto a tempo determinato** e non al lavoro somministrato tramite agenzia.»

Il limite delle 5 proroghe (che non si riferisce ai rinnovi)

Nuovo articolo 4 del d.lgs. n. 368/2001:

«1. [...] **le proroghe** sono ammesse, fino ad un massimo di **cinque volte**, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, **indipendentemente dal numero dei rinnovi** e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa.

~~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.»~~

Il limite massimo del 20% di contratti a termine nell'organico...

Nuovo articolo 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001:

«il numero complessivo di contratti a t. det. [...] **non può eccedere il limite del 20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è **sempre possibile stipulare un contratto** di lavoro a tempo determinato.»

... e la (nuova) sanzione per il suo superamento

Nuovo articolo 5, comma 4-*septies*, d.lgs. n. 368/2001:

In caso di violazione del limite percentuale, si applica la **sanzione pecuniaria**:

- pari al 20% della retribuzione oggetto del contratto indebito, per il primo lavoratore;
- pari al 50% della retribuzione per ciascun lavoratore oltre il primo

Non vi è più conversione nel contratto a t. indet.

L'esenzione dal limite del 20% per gli istituti di ricerca scientifica

Nuovo articolo 5, comma 4-*octies*, d.lgs. n. 368/2001:
«Il **limite percentuale** di cui all'articolo 1, c. 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da **istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca** e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.»

L'esenzione dal limite dei 36 mesi per i contratti di ricerca scientifica

Comma 4-*octies*, seconda parte:

«**I contratti** di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica **possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.**»»

Il chiarimento necessario circa il diverso campo di applicazione delle due parti del comma 4/8

Nel commercio, turismo e spettacolo il rinnovo stagionale o annuale è libero

Ordine del giorno accolto dal Governo, 5.5.14:

«Il Senato [...] considerato che nei settori del commercio, del turismo e dello spettacolo è da sempre consentito [...] impegna il Governo a emanare una circolare interpretativa che chiarisca [...] nel senso della **piena legittimità dei suddetti rinnovi di assunzione a termine** tra lo stesso datore e lo stesso prestatore di lavoro, **senza che possa intendersi applicabile il limite di durata complessiva dei trentasei mesi.**»

La comunicazione al lavoratore del diritto di precedenza deve avvenire con l'atto di assunzione

Nuovo art. 5, comma 4-sexies, del d.lgs. n. 368/2001
«[...] Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-
quater e 4-*quinquies* deve essere espressamente
richiamato **nell'atto scritto di cui all'articolo 1,**
comma 2.»

(cioè nel contratto costitutivo del rapporto)

Grazie per l'attenzione

Queste *slides* possono essere scaricate dal sito www.pietroichino.it