



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 37 2012

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Contratto a termine

In sintesi

Si riportano i chiarimenti circa il contratto a termine, la nuova tipologia di contratto a “acausale” e il computo dei 36 mesi di periodo massimo previsto l’occupazione con contratti a termine.

CONTRATTO A TERMINE

Contratto a termine “acausale”

In merito all’introduzione della possibilità, per il datore di lavoro, di:

- non giustificare mediante una ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo,
- l’apposizione del termine al primo rapporto a tempo determinato,
- di durata non superiore a 12 mesi,
- concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione,

introdotta dalla recente riforma, il Ministero chiarisce innanzitutto un aspetto forse sottovalutato della norma, legato alla corretta interpretazione delle diciture “*primo rapporto a tempo determinato*” e “*per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione*”.

Tali espressioni si devono intendere nel senso che la deroga al cd. “causalone” è consentita “**una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato**”. Ciò significa che il contratto acausale è **escluso**:

1. **quando** si è già verificato un **primo rapporto** tra le parti (datore di lavoro e lavoratore);
2. **indipendentemente dalla mansione svolta** dal lavoratore nel rapporto precedente.

Il Welfare, infatti, afferma chiaramente:

“In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un

primo rapporto lavorativo di natura subordinata.”

Si ricorda che la possibilità del contratto acausale, infatti, è consentita **anche** nel caso in cui il lavoratore sia assunto mediante contratto di **somministrazione di lavoro**.

A motivazione di tale presa di posizione, il Ministero sostiene che **la ratio sottostante l'introduzione del "contratto acausale" è da ricercarsi nella volontà di permettere al datore di lavoro di "verificare" nel contesto lavorativo specifico le attitudini e le capacità professionali del lavoratore**. Tale finalità, pertanto, non si può ritenere applicabile anche a rapporti di lavoro a termine le cui parti abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro subordinato tra di loro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Inoltre, il Ministero precisa che la **durata massima del rapporto acausale (12 mesi) non è "frazionabile" in più rapporti**.

Infine, dopo aver ricordato che il **contratto acausale**, indipendentemente dalla sua durata (non superiore a 12 mesi), **non può essere in nessun caso oggetto di proroga**, viene precisato che anche in relazione a tale contratto **trova applicazione** la disciplina concernente il cd. **periodo di ultrattività** del contratto (prosecuzione di 30 o 50 giorni, a seconda che il contratto avesse o meno durata superiore a 6 mesi, con pagamento delle maggiorazioni relative, senza per questo comportare la trasformazione a tempo indeterminato).

In merito alla possibilità che la contrattazione collettiva possa prevedere, in via alternativa alla disciplina dettata dalle legge, l'applicazione del contratto acausale nell'ipotesi dei processi organizzativi previsti dall'articolo 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, il Ministero precisa che tale **facoltà attiene alla contrattazione collettiva nazionale e solo in via delegata alla contrattazione collettiva** propria dei **livelli decentrati**.

Quanto sopra in deroga alla previsione dell'articolo 8 del DL n. 138/2011, che invece aveva stabilito che la contrattazione collettiva, anche aziendale, poteva introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei CCNL in determinate materie. Di conseguenza, chiarisce il Ministero,

"... si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria."

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Il secondo aspetto trattato dal Ministero in relazione alla disciplina del contratto a tempo determinato attiene al computo dei 36 mesi quale periodo massimo di occupazione con contratti a tempo determinato, stabilito dall'articolo 5, comma 4-bis del D.Lgs n. 368/2001 e modificato dalla Riforma del lavoro.

In merito il Ministero ricorda che la Legge n. 92/2012 ha modificato il comma in questione aggiungendo al primo periodo la seguente dicitura:

"ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10

settembre 2003, n. 276 [...]”.

Con tale norma il Legislatore ha voluto far sì che:

- nel computo dei 36 mesi di occupazione mediante contratto a tempo determinato,
- superati i quali il contatto è considerato a tempo indeterminato,
- si tenga conto anche di eventuali periodi svolti dal lavoratore, presso il medesimo datore di lavoro e per mansioni equivalenti, mediante **contratto di somministrazione**.

Il Ministero, a riguardo, precisa che **nel computo dei 36 mesi** devono essere computati i **periodi di lavoro** svolti in somministrazione **in forza a contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012**.

Di conseguenza, i **periodi di lavoro effettuati** a partire **dal 18 luglio 2012, in forza ad un contratto di somministrazione di lavoro stipulato prima di tale data, non devono essere computati nei 36 mesi**.

In ultimo, il Ministero ricorda che il limite di 36 mesi previsto per i contatti a tempo determinato rappresenta un vincolo al ricorso a quest’ultima tipologia e non all’utilizzo esclusivo del contratto di somministrazione di lavoro.

20 agosto 2012

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all’invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l’uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell’obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all’invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l’attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l’utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall’azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall’intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.