



STUDIO LEGALE ALBI

Diritto del lavoro

La disciplina del contratto a termine e della somministrazione
decreto legge n. 87/2018 conv. in l. n. 96/2018

Prof. Avv. Pasqualino ALBI
Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Pisa e Avvocato
giuslavorista

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Durata massima: 24 mesi

Fino a 12 mesi:

Non occorrono le c.d. causali (il testo di legge fa riferimento a «condizioni»)

Se, invece, il contratto ha una durata superiore a 12 mesi (fino a 24 mesi) occorre dimostrare la sussistenza:

- a) di **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero **esigenze di sostituzione** di altri lavoratori;
- b) **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.**

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza di causali, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Forma scritta

Modifica all'art. 19, comma 4, d.lgs. n. 81/2015

Tale onere formale è prescritto per tutti i rapporti di durata superiore a **12 giorni**

L'atto scritto da cui risulta l'apposizione del termine deve essere consegnato al lavoratore entro **5 giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione

In caso di rinnovo, l'atto scritto deve contenere la specificazione delle esigenze di cui all'art. 19, comma 1, per le quali è stipulato.
In caso di proroga, l'atto scritto deve contenere l'indicazione delle causali solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi.

Proroghe e rinnovi

Modifiche all'art. 21 d.lgs. n. 81/2015

Il rinnovo è possibile solo ove sussistano le causali di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015

La proroga è «libera» nei primi 12 mesi, mentre è vincolata alla sussistenza delle causali dopo i 12 mesi

I contratti per le attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 d.lgs. n. 81/2015

Importante funzione assegnata alla contrattazione collettiva di ogni livello (art. 51 d.lgs. n. 81/2015) nell'individuazione delle attività stagionali (oltre a quelle già previste dal D.P.R. 1525 del 1963)

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Proroghe

È possibile prorogare il termine del contratto a tempo determinato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale sia inferiore a 24 mesi.

Il numero massimo di proroghe è di quattro nell'arco di ventiquattro mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

Il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Impugnazione

art. 28 d.lgs. n. 81/2015

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro **180 giorni** dalla cessazione del singolo rapporto.

(Nella vecchia disciplina il termine per l'impugnazione era di 120 giorni)

Il nuovo termine di impugnazione del contratto a t.d. (180 giorni) a quali rapporti si applica?

Certamente a tutti i contratti a t.d. stipulati dopo il 14 luglio 2018.

Anche in relazione ai rapporti sorti prima del 14 luglio 2018 c'è chi prospetta l'applicazione di tale nuovo termine di decadenza; in tal caso la ragione dell'invalidità dovrebbe discendere dall'applicazione della nuova disciplina. Un atteggiamento prudentiale imporrebbe in ogni caso il rispetto del termine di 120 giorni.

A) L'art. 2 del d.l. n. 87/2018 ha previsto che al rapporto di lavoro a tempo determinato fra agenzia e lavoratore in somministrazione si applicano i limiti di durata massima e le prescrizioni in materia di proroghe e rinnovi previsti dalla normativa in materia di contratto a tempo determinato.

Di contro, NON si applicano:

- l'art. 21, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 (pause tra un contratto e l'altro, c.d. *stop and go*)
- l'art. 23 d.lgs. n. 81/2015 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro)
- l'art. 24 d.lgs. n. 81/2015 (diritto di precedenza).

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

B) Viene introdotto un **nuovo limite quantitativo** all'utilizzo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Si stabilisce, in particolare, che, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine entro la percentuale complessiva del 30 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Resta ferma la facoltà per i contratti collettivi (applicati dall'utilizzatore) di individuare percentuali diverse.

C) Art. 34, comma 2 d.lgs. n. 81/2015 conferma che il termine inizialmente apposto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto **nei casi** e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore

Spazi importanti per la contrattazione collettiva che dunque può individuare i casi di proroga dei contratti a termine stipulati con il lavoratore

D) Viene introdotta la fattispecie della «somministrazione fraudolenta**»**



STUDIO LEGALE ALBI

Diritto del lavoro

Studio Legale Albi

Via Livia Gereschi, 32 - Pisa - tel. (050) 581213 - fax (050) 3136871

www.studiolegalealbi.com

Copyright © Studio Legale Albi 2014-2018