

Roma, 12 novembre 2012

Circolare n. 254/2012

Oggetto: Lavoro – Contratti a termine – Chiarimenti – Circolare Min. Lavoro n. 27 del 7.11.2012.

Come è noto, per scoraggiare la reiterazione di più contratti a termine con lo stesso lavoratore la *Riforma Fornero* (legge n. 92/2012) ha allungato il periodo di tempo che deve intercorrere tra un contratto e l'altro (60 giorni contro i precedenti 10 per i contratti di durata fino a 6 mesi e 90 giorni contro i precedenti 20 per i contratti di durata superiore). Peraltro la stessa legge 92 ha riconosciuto la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere intervalli inferiori fino ad un minimo, rispettivamente, di 20 e 30 giorni qualora l'assunzione avvenga nell'ambito di un particolare processo organizzativo (avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, ecc.). Successivamente il *Decreto Sviluppo* (legge n. 134/2012) ha esteso la possibilità per le aziende di usufruire dei predetti termini ridotti tra un contratto a termine e l'altro anche in caso di assunzioni in attività stagionali nonché "in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi".

Stante i dubbi interpretativi sorti su quest'ultimo aspetto riferito ai contratti collettivi, è ora intervenuto il Ministero del Lavoro chiarendone la portata; in particolare è stato precisato che la contrattazione collettiva di qualsiasi livello può ridurre l'intervallo tra un contratto e l'altro con lo stesso lavoratore in qualsiasi caso, senza quindi necessità di ragioni organizzative legate ad una nuova attività o al lancio di un prodotto.

Si rammenta infine che, sempre secondo la citata legge 92, il Ministero del Lavoro può intervenire direttamente con apposito decreto individuando le ipotesi in cui si applica la riduzione dei termini in questione qualora non vi provveda la contrattazione collettiva entro luglio 2013; in base alla circolare ministeriale in esame l'intervento sostitutivo è ristretto alle sole ipotesi riconducibili a particolari processi organizzativi.

Fabio Marrocco
Responsabile di Area

*Per riferimenti confronta circ.re conf.le n.217/2012
Allegato uno
Lc/lc*

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

CIRCOLARE 27/2012



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 07/11/2012
Prot. 37 / 0020378 / MA007.A001

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Oggetto: art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dall'art. 46 bis, comma 1 lett. a), D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012) – contratto a tempo determinato – intervalli temporali.

Con riferimento alle richieste di chiarimento pervenute a questa Direzione generale concernenti la tematica della riduzione degli intervalli tra due contratti a tempo determinato, si ritiene opportuno fornire indicazioni di carattere interpretativo volte a chiarire la portata dei più recenti interventi “integrativi” di cui al D.L. n. 83/2012 (“Misure urgenti per la crescita del Paese”) e alla relativa legge di conversione.

In primo luogo la disposizione di cui all'art. 46 bis del D.L. n. 83/2012 – secondo cui “*i termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter [attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963] e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*” – ha carattere interpolativo dell'art. 1, comma 9 lett. h), della L. n. 92/2012 che, a sua volta, si “inserisce” nel corpo dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

La citata disposizione richiama esplicitamente i “*termini ridotti*” di 20 e 30 giorni e tale richiamo non appare comunque messo in dubbio dalla circostanza secondo cui gli stessi termini sono collocati al secondo periodo della disposizione e non al “*primo periodo*”, come letteralmente risultante dalla formulazione normativa.

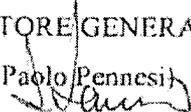
Con l'occasione, si ritiene altresì necessario fornire una interpretazione in chiave sistematica del combinato disposto delle citate disposizioni con riferimento alle possibili deroghe alla durata degli intervalli tra due contratti a tempo determinato, precisando il ruolo in tale contesto della disciplina collettiva.

In primo luogo gli accordi di livello interconfederale o di categoria – ovvero, in via delegata, a livello decentrato – possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc. In tali ipotesi, pertanto, la contrattazione collettiva è "sollecitata" a regolamentare tali fattispecie proprio in ragione di una possibile iniziativa di carattere sostitutivo di questo Ministero che, **sempre sulla base delle citate ragioni organizzative qualificate**, può agire in via amministrativa con apposito decreto per puntualizzare la casistica di cui sopra.

Sotto altro profilo il riferimento ad "*ogni altro caso previsto dai contratti collettivi*" di qualsiasi livello, rende comunque valida **ogni altra ipotesi** di riduzione degli intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, **anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati**, senza che in tal caso sia però previsto un ruolo sostitutivo del Ministero.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP