

Dott. Rosalba Lazzara

DOTTORE COMMERCIALISTA

REVISORE DEI CONTI

Via degli Iris, 2/1D – 91100 Trapani (TP)

Tel. / Fax 0923.533138

www.consulenzalazzara.it - info@consulenzalazzara.it

rosalbalazzara@alice.it - consulenzalazzara@pec.it

Legge 92/2012 – Riforma del lavoro (Min . Fornero)

Novità sui contratti a tempo determinato

Il 18/07/2012 , dopo una lunga trattativa con le parti sociali, il Ministero del lavoro vara il testo definitivo della riforma del lavoro.

Tra le novità introdotte dalla Legge troviamo anche quella che interviene a modificare i contratti di lavoro a tempo determinato, modificandone l'approccio e l'espansione.

Nelle prime battute della Legge si definisce il contratto "prevalente", quale quello stipulato con un lavoratore subordinato a tempo indeterminato.

Sino al 17/07/2012 era possibile stipulare un contratto di lavoro apponendo una data di fine allo stesso, purchè questa deroga, fosse dovuta ad esigenze motivate dell'azienda, come ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Dal 18/07/2012 **sarà** possibile stipulare un contratto a tempo determinato, per massimo 12 mesi, senza la causale prevista dal comma 1, dell'articolo 1, del D.L.vo n. 368/2001 (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo). Le caratteristiche di questo contratto sono le seguenti:

- si deve trattare del primo rapporto a tempo determinato tra le parti; sia come datore di lavoro che come utilizzatore (per i contratti somministrati).

- non potrà essere prevista una proroga.

I Ccnl possono prevedere, anche a livello decentrato (contrattazione di 2° livello), che per motivi organizzativi (previsti dal nuovo comma 3, articolo 5, D.L.vo n. 368/2001) si possano assumere a tempo determinato, senza causale, lavoratori per il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

I motivi organizzativi sono:

- 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.

Periodo massimo a tempo determinato

La durata massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare i 36 mesi (per a mansioni equivalenti) tra un datore di lavoro ed un lavoratore nell'arco della sua vita lavorativa. Nei 36 mesi rientrano anche i contratti di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e l'utilizzatore/datore di lavoro. Sarà, comunque, possibile stipulare un ulteriore contratto di lavoro con i limiti previsti dai CCNL e sottoscritto presso la Direzione territoriale del lavoro .

Prolungamento della prestazione oltre la scadenza del contratto

Dal 18 luglio 2012, sarà possibile "prolungare" il rapporto di lavoro a tempo determinato per massimo 30 giorni (se il contratto era di massimo 6 mesi) o **massimo 50 giorni** (se il contratto era superiore a 6 mesi) così come previsto articolo 5, comma 2, D.L.vo n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 92/2012. Con la pubblicazione di un Decreto del Ministero del Lavoro (previsto per il 18 agosto 2012), il datore di lavoro dovrà comunicare il prolungamento del contratto a tempo determinato.

Interruzione tra contratti a tempo determinato

Dal 18 luglio 2012, l'interruzione tra due contratti a tempo determinato dovrà essere di 60 giorni (se il precedente contratto era di massimo 6 mesi) o 90 giorni (se il precedente contratto era superiore a 6 mesi).

I Contratti Collettivi potranno prevedere la riduzione del periodo di interruzione necessaria fino a 20 o 30 giorni se incorreranno le seguenti motivazioni organizzative:

- 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.