

Decreto legge 34/2014

E' stato pubblicato in G.U. n.66 del 20/03/2014 il D.L. n.34/2014 recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Pur rinviando la più approfondita analisi dei temi trattati nel provvedimento al momento in cui lo stesso sarà convertito in legge ordinaria, segnaliamo, le seguenti novità riguardo ai contratti a tempo determinato.

Acausalità

E' stato modificato l'art. 1 del D.Lgs. n.368/2001 con l'abrogazione delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Pertanto la "acausalità" non è più limitata al primo contratto a termine, la cui durata, comprensiva di proroga, era di 12 mesi, bensì può estendersi per l'intera durata del rapporto a termine (sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nella forma della somministrazione). Dunque l'art. 1 del D.Lgs. n.368 come modificato dal D.L.34/2014 dispone che il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto per un massimo di 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe (se ne prevedono un massimo di otto).

Il decreto n.34/2014 nulla dispone riguardo la vigenza dei contratti stipulati anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto legge (21.03.2014) ovvero se si applica ad essi il nuovo regime o se rimangono disciplinati dalle vecchie norme fino alla naturale scadenza. Nell'ambito del CCNL Agidae, all'art. 23.1 lett.A primo comma, ad esempio, è previsto che il contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati possa essere reiterato oltre il termine di 36 mesi, per ulteriori 24 mesi e che se entro tale periodo il docente acquisisce l'abilitazione richiesta, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Per una più compiuta e definitiva regolamentazione della materia, si rimanda alla conversione in legge entro 60 giorni. In caso di decadenza ovvero di mancata conversione in legge, le disposizioni del decreto legge perdono efficacia sin dall'inizio.

Percentuale del 20%

Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato costituiti da ciascun Datore di lavoro non può essere superiore al 20% dell'organico complessivo, fatto salvo quanto disposto dall'art. 10 comma 7 del D.Lgs. n.368/2001 (che rimanda alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto). Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Apposizione del termine

L'apposizione del termine al contratto deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto (risulta abrogata l'indicazione delle ragioni giustificatrici di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo).

Proroghe

Le proroghe del contratto iniziale sono ammesse fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni.

Successione tra contratti

La materia della successione dei contratti è rimasta inalterata, rispetto a quanto disposto dal precedente D.L. n.76 convertito in legge n.99/2013.

Lo "stacco" tra un contratto e l'altro risulta sempre pari a dieci o venti giorni (se il precedente contratto aveva avuto durata inferiore a sei mesi o superiore a sei mesi), così come disposto

dal D.L.76/2013 e dall'art. 23.5 comma 1 del CCNL Agidae Scuola ("Qualora il lavoratore venga riassunto a termine dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, entro un periodo di 10 gg. per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 20 gg. dalla data di scadenza per contratti superiori a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato").