Iniziative sul Precariato della Unione Sindacale di Base

come la contoriforma del lavoro modificherà il contratto a termine

Nazionale, 16/10/2012

DPLModena:

il tempo determinato come modificato dalla Riforma del Mercato del Lavoro

Le informazioni sulle **modifiche al contratto a tempo determinato** (D.L.vo n. 368/2001) apportate dalla Riforma del Mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) ed **immediatamente operative**.

Vacanza contrattuale

Dal 18 luglio 2012, la c.d. "vacanza contrattuale" 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) così come previsto articolo 5, comma 3, D.L.vo n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 92/2012 (Riforma del Mercato del Lavoro).

I Contratti Collettivi potranno prevedere la riduzione della «vacanza» 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.

articolo 5, comma 3, D.L.vo n. 368/2001

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all’articolo 1, comma l-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l’assunzione a termine avvenga nell’ambito di un processo organizzativo determinato: dall’avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall’implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente piu` rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste.

Prolungamento del rapporto

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.

articolo 5, comma 2, D.L.vo n. 368/2001

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

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 (comma 4bis, articolo 5, D.L.vo n. 368/2001)

Contratto senza causale

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.

www.dplmodena.it/riforma.html

in allegato un interessante articolo di approfondimento sulle modifiche che verranno introdotte dalla controriforma Fornero

I contratti a termine dopo la Riforma "Fornero"
dr. E.Massi (pubblicato sul n. 35/12 della rivista: "Diritto & Pratica del Lavoro") in allegato