



Venerdì 21/12/2012

Circolare riduzione intervalli di tempo tra due contratti a tempo determinato

A cura di: *Studio Dott.ssa Cristina Orlando*

Con la Circolare n.27 del 7 novembre 2012 il Ministero del Lavoro ha fornito una serie di interpretazioni legate agli intervalli di tempo che devono trascorrere tra due contratti a tempo determinato ed in particolare sulla possibilità di riduzione di tali intervalli in caso di intervento della contrattazione collettiva.

Infatti, con la Riforma del Lavoro e con il Decreto Sviluppo sono state riviste le disposizioni che contemplano gli intervalli minimi di tempo da rispettare in caso di successione di contratti a tempo determinato come contemplato dal D.Lgs. n.368/2001, aumentando tali intervalli a 60 giorni in caso di contratti a tempo determinato con durata fino a 6 mesi e a 90 giorni in caso di contratti a tempo determinato con durata superiore a 6 mesi.

Si sottolinea che a tali nuove disposizioni sono state ammesse delle deroghe in particolari casi per i quali è ammessa la riduzione di suddetti intervalli di tempo:

- da 60 giorni a 20 giorni per contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi ;
- da 90 giorni a 30 giorni per contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

Per le attività di tipo stagionale, sono stati forniti ulteriori chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro a fronte dell' Istanza di Interpello n.37 del 22 novembre 2012 da parte di Federalberghi. Il Ministero del Lavoro in risposta a tali istanza ha confermato che i termini ridotti a 20 e 30 giorni sono validi anche in caso di disciplina contrattuale collettiva che le parti abbiano sottoscritto anche in data anteriore all'entrata in vigore della Riforma del Lavoro.

CASI AMMESSI DI RIDUZIONE DEGLI INTERVALLI DI TEMPO

- Nel caso in cui i contratti collettivi a livello nazionale definiscano delle specifiche previsioni per le assunzioni a tempo determinato inserite nell'ambito di un processo organizzativo legato alle seguenti motivazioni:

- inizio di una nuova attività,
- lancio di un prodotto o di un servizio che rappresenti un'innovazione,
- messa a punto di un significativo cambiamento tecnologico,
- fase supplementare di un rilevante progetto di ricerca e sviluppo,
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

- Nel caso di attività stagionali di cui all'art.5, comma 4-ter del D.Lgs. n.368/2001, il quale a sua volta fa



riferimento all'elenco delle attività indicate nel Dpr n.1525/1963.

- Nel caso di ulteriori ipotesi che siano state disposte dai contratti collettivi a qualsiasi livello.

CASO IN CUI NON E' NECESSARIO IL RISPETTO DI INTERVALLI DI TEMPO TRA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: LE START-UP INNOVATIVE

La Legge n.179/2012 ha ammesso un'ulteriore deroga al rispetto degli intervalli di tempo da rispettare in caso di successione di contratti a tempo determinato riguardo alle Start-Up innovative.

Le Start-Up innovative sono state introdotte al fine di agevolare la crescita sostenibile, lo sviluppo tecnologico, l'occupazione in particolare dei giovani e contribuire alla nascita di una nuova mentalità imprenditoriale focalizzata sull'innovazione.

I requisiti che una "Start-Up innovativa" deve rispettare per definirsi tale sono, tra gli altri:

- che deve essere costituita e deve svolgere attività di impresa da non oltre 48 mesi,
- che deve avere come oggetto sociale esclusivo lo sviluppo, produzione, commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto contenuto tecnologico.

Pertanto, per favorire una maggior flessibilità del mercato del lavoro viene ammessa per le Start-Up innovative la possibilità di non dover rispettare l'intervallo di tempo minimo tra contratti a tempo determinato che può quindi essere rinnovato anche senza soluzione di continuità.

ATTIVITÀ DI TIPO STAGIONALE

Il Ministero del Lavoro a fronte dell' Istanza di Interpello n.37 del 22 novembre 2012 da parte di Federalberghi ha confermato che i termini ridotti a 20 e 30 giorni sono validi in caso di disciplina contrattuale collettiva che le parti abbiano sottoscritto anche in data anteriore all'entrata in vigore della Riforma del Lavoro fermo restando pertanto tutte le ipotesi di riduzione degli intervalli di tempo tra contratti di lavoro a tempo determinato già definite dalla parti sociali, tra le quali: periodi legati a festività religiose e civili, periodi legati ad iniziative commerciali, periodi legati ad iniziative promozionali, periodi connessi allo svolgimenti di manifestazioni.

CCNL TURISMO: ACCORDI TRA LE PARTI SOCIALI

In applicazione della facoltà riconosciuta alle parti sociali, come disciplinato dalla Riforma del Lavoro, nel settore turismo, in data 21.11.2012 e 22.11.2012 sono stati stipulati accordi tra le parti sociali al fine di consentire l' applicazione degli intervalli di tempo ridotti nella successione di tutti i contratti di lavoro a tempo determinato sottoscritti fino alla data del 30.06.2013

(Fonti: Legge n. 92/2012, Legge n.134/2012,, Legge n.179/2012, Circolare del Ministero del Lavoro n.27 del 7 novembre 2012).

Dott.ssa Cristina Orlando