

Marzo 2014

In data 20/03/2014 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **Decreto Legge n.34/2014** (cd. “Decreto Poletti”) che ha modificato la normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs.368/2001), sulla somministrazione di lavoro (D.Lgs.276/2003), sull’apprendistato (D.Lgs.137/2011) e la procedura di rilascio del DURC.

Analizziamo di seguito gli effetti della pubblicazione del Decreto 34/2014 sulla **somministrazione di lavoro** e sul **lavoro a tempo determinato**.

PRINCIPALI NOVITA':

ACUSALITA':

il contratto di lavoro a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a tempo determinato diventano ACAUSALI, pertanto NON è più necessario indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano il ricorso al contratto a termine e alla somministrazione a tempo determinato.

LIMITI NUMERICI:

salvo quanto disposto dai singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, il numero complessivo di **rapporti di lavoro a tempo determinato** che ciascun datore di lavoro può stipulare, **non deve eccedere il limite del 20%** dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal computo ricadente sui limiti quantitativi, le assunzioni effettuate per sostituzione, per l'esecuzione di attività di carattere stagionale, di lavoratori ultracinquantenni ed in mobilità.

Il limite numerico del 20% NON si applica alla somministrazione a tempo determinato. L'art.20 comma 4 del D.Lgs.276/2003, parzialmente modificato dal D.L., prevede infatti che l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzo della somministrazione siano demandati alla contrattazione collettiva.

In ogni caso sono esenti dal computo - eventualmente previsto dal CCNL - oltre le ipotesi previste per il tempo determinato (vedi sopra), le assunzioni di lavoratori disoccupati o percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga e dei soggetti "svantaggiati" e "molto svantaggiati" come definiti dalla normativa europea.

PROROGHE E RINNOVI:

il contratto di lavoro a tempo determinato, se di durata inferiore a trentasei mesi, può essere prorogato per un massimo di otto volte (poi ridotte a cinque), a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Sulla base di quanto disposto dal CCNL per le Agenzie di Somministrazione di lavoro (art.47), il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato fino ad un massimo di sei volte nel limite complessivo di 36 mesi. Resta esente da limitazioni in materia di proroghe, il contratto commerciale di somministrazione di lavoro stipulato con l'impresa utilizzatrice.

Tali limiti non si applicano alla somministrazione a tempo determinato l'esclusione del limite della durata massima dei 36 mesi, a condizione che l'utilizzatore, per il medesimo lavoratore, ricorra solo ed esclusivamente alla somministrazione di lavoro, è sancita dalla non applicabilità - prevista ex legge (art.20 comma 2 del D.Lgs.276/2003) - dell'art.5 comma 4-bis D.Lgs.368/2001.

STOP & GO:

tra un contratto a termine ed il successivo deve trascorrere l'intervallo di tempo previsto dall'art.5 comma 3 D.Lgs.368/2001 (cd. stop&go pari a 10/20 gg).

DIRITTO DI PRECEDENZA:

in caso di mancata proroga e/o rinnovo di un contratto a termine il lavoratore mantiene, per sei mesi, il diritto di precedenza rispetto alle future assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione.