

Contratti a termine: la contrattazione collettiva può derogare alla durata

Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro in Alessandria Alfredo Casotti - Consulente del lavoro in Viareggio

La contrattazione collettiva nazionali, territoriale o aziendale anche dopo le novità del decreto Dignità potrà prevedere una durata del contratto a termine anche superiore rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. E' quanto ha chiarito il Ministero del lavoro con la circolare n. 17 del 2018 in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato. I contratti collettivi non potranno, invece, modificare le condizioni richieste per l'apposizione del termine. Sotto tale aspetto l'unico strumento per eventuali deroghe alla disciplina delle causali resta il contratto di prossimità.

I **contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle **associazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una **durata diversa del contratto a termine**, anche superiore rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

È uno dei chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 insieme alla conferma della validità della diversa durata prevista dai contratti collettivi, sottoscritti prima del 14 luglio 2018, fino alla loro naturale scadenza.

La contrattazione collettiva non potrà, invece, intervenire sulle condizioni richieste per l'apposizione del termine al contratto poiché il **decreto Dignità** (D.L. n. 87/2018) non ha conferito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire in tale materia. Il **contratto di prossimità** di cui all'articolo 8 del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 sembra pertanto rimanere l'unico strumento per **eventuali deroghe** a tali condizioni (causali), con tutte le cautele e le attenzioni che questo contratto richiede.

Causali

La circolare n. 17/2018 conferma buona parte delle interpretazioni dottrinali nel frattempo elaborate:

- la causale è richiesta anche in caso di **proroga** di un **contratto a termine** di durata inizialmente ai dodici mesi, quando a seguito della proroga questo limite è superato. Occorre quindi tenere conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare;

- l'indicazione della causale può essere necessaria anche nei **contratti a termine** di **breve durata** quando sono previsti **sgravi o benefici contributivi** specifici. E' il caso, per esempio, dell'assunzione a termine in sostituzione di una lavoratrice in maternità che consente al datore di lavoro di piccole dimensioni di fruire di uno sgravio contributivo del 50 per cento.

Proroghe

Merita una riflessione la sottolineatura del Ministero sulla necessità dell'invarianza nel regime delle proroghe:

“si ricorda che la proroga presuppone che restino **invariate le ragioni** che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, **non è possibile** prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto. Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.”

Contributo addizionale

Un ulteriore contratto dalla durata massima di 12 mesi può sempre essere sottoscritto dalle parti presso la Direzione territoriale del Lavoro, anch'esso però assoggettato al contributo addizionale. A proposito di questo ultimo, la circolare in esame conferma la progressività della maggiorazione dello **0,50%** che scatta ad ogni rinnovo assumendo a base l'ultimo valore calcolato e senza alcun tetto massimo.

Particolare attenzione deve essere posta alla **successione di rapporti di lavoro a termine** e di **somministrazione** fra le stesse parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. In tal caso devono infatti essere osservati i limiti e le condizioni stabiliti dalle nuove disposizioni.

Per esempio, in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fatto specie è assimilabile ad un rinnovo.