

Proroga del contratto a termine oltre i 24 mesi in deroga assistita

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1214 del 07 febbraio 2019, ha fornito chiarimenti interpretativi riguardo le modalità applicative dell'art. 19, c. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 sull' apposizione del termine e durata massima del contratto a termine, così come modificato dalla L. n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del DL n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità).

.....
L' Ispettorato del Lavoro, con la nota in oggetto, ha risposto alla domanda se sia possibile contrarre un'ulteriore contratto a termine di 12 mesi, così come previsto dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di raggiungimento dei limiti di durata consentiti.

La domanda

Alla luce dell'intervento del Decreto Dignità (Legge n. 96/2018) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stato interrogato per avere maggiori delucidazioni sulle modalità applicative dell'art. 19 D.lgs 81/2015.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha interpellato il Ministero del lavoro e delle politiche sociali circa la corretta interpretazione dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui "fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio (...)".

In particolare, è stato chiesto se il contratto assistito possa essere applicato, sia quando il limite iniziale sia quello previsto dal comma 2 dello stesso art. 19 (pari, quindi, a 24 mesi), sia quando tale limite sia individuato dalla contrattazione collettiva (comma 2 art. 19, nella parte in cui recita "salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi").

La normativa

Qui di seguito riportiamo innanzitutto quanto previsto dall'Art. 19 D.lgs n.81/2015.

Ricordiamo anche che il decreto 87/2018, cosiddetto Decreto Dignità, convertito nella Legge 96/2018, che ha apportato modifiche al contratto a termine, ha lasciato inalterata la sopra riportata disposizione, secondo la quale, quindi, è possibile stipulare tra le parti un ulteriore contratto, stipulato in "deroga assistita", ossia davanti all'Ispettorato territoriale del lavoro, della durata massima di 12 mesi.

Art 19 D.lgs 81/2015

Comma 1

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.”*

Comma 2

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Comma 3

Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Comma 4

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. (Legge n. 96/2018)

Comma 5

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

La risposta

La risposta dell'Ispettorato è chiara: l'ulteriore contratto della durata di 12 mesi potrà essere stipulato presso le sedi dell'Ispettorato territoriale del lavoro anche quando il limite massimo raggiunto sia quello individuato dalla contrattazione collettiva.

La tesi è sorretta dalla stessa norma che ammette la stipula dell'ulteriore contratto di 12 mesi presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro in due ipotesi, vale a dire:

- allo scadere del nuovo limite legale massimo pari a 24 mesi;
- ovvero, allo scadere del limite massimo individuato dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro (ccnl).

È dunque ammesso il contratto a termine stipulato in "deroga assistita", anche quando il ccnl prevede ad esempio una durata di 36 mesi.

Ciò in considerazione del tenore letterale del sopra menzionato art. 19, comma 3, che ammette la stipula dell'ulteriore contratto presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro "fermo quanto disposto al comma 2" e cioè ferma restando la durata massima dei rapporti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro che è pari a 24 mesi o pari a quella stabilita dalle parti sociali, stante l'autonomia di questi nel determinare la durata massima dei rapporti a tempo determinato e fermo restando l'obbligo di apporre una causale giustificatrice.