

Contratto a tempo determinato – Chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro

10 Ottobre 2014

Ottenuti, per le vie brevi, alcuni importanti chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, in merito alla corretta applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato, di cui al D.Lgs n. 368/01, alla luce delle recenti novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, c.d. Jobs Act.

1. Con riferimento alla disciplina inerente i contratti **a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 8, co.2 della L. n. 223/91 con i lavoratori in mobilità**, è stato precisato che agli stessi non si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01, in quanto già oggetto di una specifica disciplina e, pertanto, non dovranno essere computati ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi previsti dalla normativa sul contratto a termine e non potranno avere durata massima superiore a 12 mesi.

2. In merito, invece, **al computo dei 36 mesi complessivi** è stato precisato che andranno considerati tutti i rapporti di lavoro intercorsi tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro ai fini del raggiungimento del suddetto limite massimo.

3. Sulla possibilità di **superare la durata massima complessiva dei 36 mesi**, con una "prosecuzione di fatto", è stato chiarito che tale facoltà è consentita ai sensi dell'art. 5 co. 1 e 2, previo riconoscimento della maggiorazione prevista. Sul punto, si ricorda, inoltre, che ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008 è consentita, in deroga al limite dei 36 mesi complessivi, la sottoscrizione di un ulteriore contratto di durata massima pari a 8 mesi.

4. In merito al computo, ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi, dei **contratti di somministrazione a tempo determinato**, è stato nuovamente precisato che tale limitazione è riferita ai contratti a termine e, pertanto, raggiunto tale limite massimo (considerando anche i rapporti in somministrazione), non sarà più possibile stipulare contratti a tempo determinato, mentre sarà ancora possibile stipulare contratti di somministrazione a termine.

5. E' stato comunicato, inoltre, che i **contratti di lavoro intermittente** stipulati a tempo determinato non rientrano nella disciplina di cui al D. Lgs. n. 368/01.

6. Con riferimento, poi, alla disciplina delle **proroghe**, ammesse fino ad un massimo di 5, è stato precisato che non essendo riferite al singolo contratto di lavoro, ma alla totalità di rapporti intercorsi tra stesso lavoratore e datore di lavoro, andranno conteggiate tutte le proroghe, anche se effettuate precedentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, fino al raggiungimento del nuovo numero massimo.

7. Per ciò che concerne la recente disposizione inserita nell'ambito della L. n. 78/2014 che consente di considerare il **congedo di maternità** di cui all'art. 16, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, quale periodo utile ai fini del riconoscimento del diritto di precedenza, è stato chiarito che tale periodo verrà considerato, con riferimento al contratto dell'edilizia, nell'ambito dei 36 mesi previsti.

