

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

7 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.