



Circolare Informativa n°5/2013

IL CONTRATTO A TERMINE DOPO LA RIFORMA FORNERO

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Il contratto a termine senza ragione giustificatrice	<i>pag. 3</i>
2) I nuovi termini per la continuazione	<i>pag.5</i>
3) I nuovi termini per la riassunzione	<i>pag.6</i>
4) I nuovi parametri di gestione dei 36 mesi	<i>pag.6</i>
5) I nuovi termini di impugnazione e decadenza	<i>pag.7</i>
6) La disciplina sanzionatoria in caso di contratto con un termine Illegittimo	<i>pag.8</i>
7) Contratto a termine, costo del lavoro e Riforma Fornero	<i>pag.8</i>
8) Collocamento obbligatorio e contratto a termine	<i>pag.9</i>
9) Decreto Sviluppo-bis – Start up innovative e contratto a termine	<i>pag.9</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Premessa

La Legge n.92/2012 (c.d. *Riforma Fornero*) introduce particolari novità in materia di contratto a termine.

Innanzitutto, la novella normativa introduce la fattispecie del **contratto a termine acausale**, nel senso che, viene legittimato il datore di lavoro a stipulare una sola volta ed unicamente laddove si tratti del primo rapporto lavorativo un contratto di lavoro della durata di 12 mesi anno, privo dell'indicazione causale prevista dall'art.1 D.L.gs n.368/2001.

Altresì, **vengono modificati i termini di impugnazione dei contratti a termine, nonché la disciplina sanzionatoria** concernente l'ipotesi di "apposizione illegittima del termine" ed infine, **vengono allungati i termini per la continuazione e quelli per la riassunzione**

Di seguito analizzeremo l'Istituto del contratto a termine alla luce della novella normativa.

1) Il contratto a termine senza ragione giustificatrice

La Legge n.92/2012 interviene sull'art.1 del D.L.gs. n.368/2001 apportando le seguenti modifiche: **"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.**

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"

Viene introdotto il co.1-bis che recita **"Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276"**.

Dalla lettura dell'articolo, si evince come al datore di lavoro sia offerta la possibilità di stipulare **un primo contratto a termine senza necessariamente specificare le ragioni che giustificano l'apposizione del termine stesso.**

L'introduzione di un primo contratto a tempo determinato senza la specifica della **causale**, ha quale **scopo** quello di verificare le attitudini e le capacità professionali del lavoratore in ordine al contesto lavorativo ed alla mansione cui viene preposto.

Ad ogni modo, restano fermi i **divieti** di cui all'art.3 del D.L.gs. n.368/2001 che ricordiamo dispone quanto segue: "L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali presso unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti ai sensi della Legge n.223/199;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisca il contratto a termine.
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Cosa si intende per “Primo rapporto di lavoro”

Come già precisato, il contratto a tempo determinato privo di ragioni giustificatrici concerne il primo rapporto di lavoro.

Pertanto, si fanno le seguenti osservazioni:

- Non è possibile stipulare un secondo contratto privo della causale, anche laddove il nuovo rapporto lavorativo nasca a distanza di anni;
- Qualora il rapporto di lavoro sia costituito con diversi datori di lavoro facenti parte dello stesso gruppo d'impresa, si può osservare che i primi contratti a tempo determinato possono costituirsi senza la “*clausolona*”, sempreché non vi siano finalità elusive;
- Nell'ipotesi di un lavoratore assunto a tempo determinato, successivamente trasformato a tempo indeterminato, poi cessato e nuovamente assunto a tempo determinato, non trova applicazione la disposizione di cui all'art. 1 co.1-bis del D.Lgs. n.368/2001 in quanto pur se è vero che la trasformazione del contratto a tempo indeterminato ha effetto *ab origine*, nella genesi contrattuale il primo rapporto di lavoro era a tempo determinato;
 - la scelta del datore di lavoro di porre in essere un primo contratto a termine inserendo la clausola giustificatrice e, successivamente costituire un altro contratto a termine senza causale è errata in quanto trattasi di un secondo contratto a termine e quindi non rientrante nella deroga acausale;
 - la modifica della mansione tra diversi contratti a termine non comporta l'applicazione della nuova disposizione.

Il periodo di 12 mesi

La novella normativa sottolinea che, il contratto acausale non può essere oggetto di proroga.

(Legge n.92/2012 art.1 co.9 lett.d)

Circa la fattibilità di porre in essere un contratto a tempo determinato senza la *c.d. clausolona* e indispensabile che la durata del contratto non sia superiore a 12 mesi.

Riguardo alla durata massima del contratto vanno fatte delle osservazioni:

- laddove il primo contratto abbia una durata inferiore ai 12 mesi, sarà consentita la continuazione, ovviamente sempre nei limiti dei 12 mesi totali;
- il periodo temporale relativo al primo contratto, sarà computato ai fini del periodo massimo di 36 mesi.

Ruolo della contrattazione collettiva

Il co.1-bis dell'art.1 di cui al D.Lgs. n.368/2001 così come novellato dalla Legge n.92/2012 dispone “*I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva”.

***Nella specie, si osserva come la Contrattazione Collettiva** sia essa interconfederale, nazionale, territoriale o aziendale (laddove delegata) **possa costituire contratti a termine privi di causale entro certi limiti**, e precisamente nell'ipotesi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.*

Inoltre, ai fini dell'assunzione si dovrà tener conto del “limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva”.

2) Nuovi termini per la continuazione

L'art.1 co.9 lett. e) della Legge n.92/2012 interviene sull'art.5 co.2 del D.Lgs. n.368/2001 apportando le seguenti modifiche “*Se il rapporto di lavoro continua oltre il **trentesimo** giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il **cinquantesimo** giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”.*

*Viene anche introdotto il co.2-bis che sancisce “**Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente (UNILAV), entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.***

Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

A riguardo precisiamo che, il Decreto Ministeriale del 10 ottobre u.s. pubblicato sulla G.U. n.251 del 26/10/2012 ha definito le modalità di comunicazione concernenti la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato.

Ebbene, la comunicazione dovrà essere effettuata al Centro per l'impiego dove è ubicata la sede di lavoro seguendo le modalità in precedenza stabilite Ministro del lavoro con decreto del 30 ottobre 2007 ed avente ad oggetto le comunicazioni obbligatorie.

In breve, si utilizzerà la prassi prevista per le comunicazioni concernenti: assunzioni, proroghe, trasformazioni e cessazioni.

Il decreto entrerà in vigore il trentesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in G.U., ossia il 25 novembre 2012.

Da ultimo, il Dicastero con nota n.15322 del 31 ottobre u.s. è intervenuto sulle modalità operative riguardanti la compilazione del nuovo modello Unificato_Lav.

Nel nuovo format all'interno del quadro *Proroga* sono stati inseriti due nuovi campi:

- **Data fine proroga/prosecuzione di fatto;**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

- **Prosecuzione di fatto.**

Tali campi andranno compilati laddove si voglia comunicare entro il termine fissato inizialmente, una prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro.

La nuova modulistica entrerà in vigore il **13 gennaio 2013** mentre, **nel periodo intercorrente fra il 25 novembre 2012 ed il 13 gennaio 2013 le comunicazioni andranno fatte utilizzando l'attuale modello UniLav** ed inserendo nel campo *Data di fine proroga* la data relativa al nuovo termine del rapporto.

3) Nuovi termini per la riassunzione

La Riforma Fornero ha profondamente modificato l'art.5 co.3 del D.Lgs. n.368/2001 in materia di riassunzione dei lavoratori con contratto a termine.

L'articolo novellato è il seguente *“Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di sessanta giorni (e non più 10 giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni (e non più 20 giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.*

I contratti collettivi di cui all'art.1 co,1-bis possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei periodi predetti, rispettivamente sino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo e dalla proroga di una consistente commessa.

Il Ministero del Lavoro decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e sentite le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale , provvede ad individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni previste”.

A riguardo si osserva che, con circolare n.27 del 7 novembre scorso, il Ministero del lavoro ha fornito delle indicazioni interpretative riguardo alla possibilità di ridurre le *c.d. code contrattuali*.

In particolar modo, i termini ridotti (*rispettivamente pari a 20 e 30 giorni*) trovano applicazione:

- Nelle ipotesi previste dai contratti collettivi concernenti i processi organizzativo (avvio di una nuova attività, lancio di un nuovo prodotto, implementazione di un rilevante intervento cambiamento tecnologico ecc.);
- Per le attività stagionali di cui all'art.5 co.4-ter del D.lgs. n.368/2001;
- Nelle ulteriori ipotesi stabilite dai contratti collettivi di qualsiasi livello.

4) Nuovi parametri di gestione dei 36 mesi

Il D.Lgs. n.368/2001 all'art.5 co.4-bis dispone che *“A causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, laddove il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore abbia superato complessivamente i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine”.*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



La novità introdotta dalla Riforma Fornero è la seguente **“Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti**, ai sensi del comma l-bis dell’articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, **inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato”**.

In breve, la novella disposizione inserisce nel computo dei 36 mesi di durata massima:

- Il periodo di contratto a termine privo di causale di cui all’art.1 co.1-bis;
- Il periodo di contratto in somministrazione a termine.

A riguardo, tuttavia il recente interpello del Ministero del Lavoro n.32/2012 ha fornito un’importante interpretazione.

L’istanza di interpello promossa da Assolavoro ha riguardato l’ipotesi di ricorribilità all’istituto della somministrazione nei riguardi dello stesso lavoratore, decorso il periodo massimo di 36 mesi.

Secondo il Ministero la novella normativa, diversamente dalla precedente ha statuito che **nel computo dei trentasei mesi vanno ricompresi anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti ed inerenti alla somministrazione**.

Il Ministero pertanto ha sottolineato che, la definizione del periodo massimo concerne la fattispecie del contratto a tempo determinato e non la fattispecie del contratto di somministrazione, in quanto il nostro legislatore è intervenuto sulla disciplina del contratto a tempo determinato e non sulla disciplina che regola la somministrazione..

Pertanto, raggiunti i 36 mesi nulla vieta al datore di lavoro di ricorrere alla somministrazione con lo stesso lavoratore.

Infine, va ricordato quanto disciplinato all’art.22 co.2 del D.lgs. n.276/2003 **“In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all’articolo 5, commi 3 e seguenti. (tra cui il limite relativo ai 36 mesi)**

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

Per quanto precede ed a conclusione dell’interpello il Ministero del Lavoro ha ribadito che, laddove il datore di lavoro abbia ultimato il periodo massimo dei 36 mesi, può ricorrere alla fattispecie della somministrazione impiegando lo stesso lavoratore.

5) Nuovi termini di impugnazione e decadenza

La novella normativa dispone che, **il termine di impugnazione extragiudiziale è di 120 giorni** (prima era di 60) dalla cessazione del rapporto di lavoro mentre, **il termine di decadenza entro il quale il lavoratore ha l’obbligo di depositare gli atti in tribunale è di 180 giorni** contro i precedenti 270 giorni.

Difatti, secondo l’art.1 co.12 della Legge n.92/2012 **“I predetti nuovi termini di impugnazione e decadenza trovano applicazione alle cessazioni di contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° gennaio 2013”**.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

6) Disciplina sanzionatoria in caso di contratto con un termine illegittimo

La Legge n.183/2010 “Collegato lavoro” all’art.32 “Decadenze e disposizioni in materia di contratto a tempo determinato” co.5 dispone “Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604”

Orbene, la Riforma Fornero interviene sull’interpretazione di tale articolo stabilendo che “L’indennità prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento col quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto”.

Pertanto, a seguito dell’apposizione illegittima del termine il giudice condanna il datore:

- Alla conversione del contratto a termine in contratto tempo indeterminato;
- Al pagamento di un’indennità prevista nella misura da 2,5 mensilità a 12 mensilità; **senza la previsione di ulteriori risarcimenti di carattere civilistico.**

7) Contratto a termine , costo del lavoro e Riforma Fornero

La legge n.92/2012 all’art.2 istituisce la nuova assicurazione **ASPI** che andrà a sostituire l’indennità di disoccupazione a far data dal 1° gennaio 2013 e sostituirà l’indennità di mobilità a far data dal 2017.

Per quanto concerne il finanziamento, la Legge n.92/2012 all’art.2 co.28 prevede:

- Un contributo pari all’**1,31%**, il quale subentrerà ai contributi di disoccupazione a carico del datore);
- Riguardo ai rapporti di lavoro subordinato ma non a tempo indeterminato è previsto un contributo aggiuntivo dell’**1,4%** per un totale di aliquota ASPI del 2,71% (1,31+1,40).

Sono assoggettati a tale maggiorazione tutti i contratti a tempo determinato **ad eccezione dei:**

- Rapporti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti;
- Rapporti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali;
- Per tutto il periodo 2013-2015, i rapporti a tempo determinato posti in essere per lo svolgimento di attività stagionali previsti da avvisi comuni e da contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011;
- Rapporti con le P.A.

E’ previsto uno storno circa il costo della maggiorazione in esame, relativamente a quei contratti a termine trasformati in contratti a tempo indeterminato, difatti il co.30 dell’art.2 di cui alla Legge n.92/2012 dispone “Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine”.

8) Collocamento obbligatorio e contratti a termine

Riguardo al collocamento obbligatorio l'art.4 della Legge n.92/2012 al co.27 dispone “Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato”.

Per i rapporti a tempo determinato l'art.46-bis del D.L.83/2012 convertito nella Legge n.134/2012 entrata in vigore il 12 agosto 2012, modificando l'art.4 comma 27 lett. a) della Legge n.92/2012 ha reinserto fra i rapporti di lavoro esclusi dalla base di calcolo “i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi”.

9) Decreto Sviluppo – bis: deroghe alla disciplina del contratto a tempo determinato

Sulla gazzette Ufficiale n.245 del 19 ottobre u.s. è stato pubblicato il D.L. n.179/2012 contenente “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”.

Numerose sono le novità e tra queste assume particolare importanza la creazione di un'impresa innovativa denominata “Start up” alla quale verrà applicato un sistema fiscale e contributivo particolarmente favorevole.

In particolar modo, da un punto di vista contrattuale tali aziende potranno stipulare contratti a termine senza causale con una durata compresa fra 6 mesi (*durata minima*) e 36 mesi (*durata massima*).

Inoltre, raggiunta la soglia dei 36 mesi è possibile allungare la durata sino a 48 mesi ponendo in essere un ultimo contratto stipulato presso la DTL competente.

Start-up innovative: definizione e finalità – Brevi cenni

Nell'ambito delle misure per la crescita contenute nel c.d. Decreto Sviluppo-bis, particolare rilievo assumono quelle relative alla nascita ed alla crescita delle imprese start-up innovative.

L'obiettivo è quello di favorire la crescita sostenibile, lo sviluppo tecnologico, l'occupazione giovanile, in un'ottica imprenditoriale di impronta più dinamica.

Secondo il co. 2 dell'art. 25 del DL 179/2012 si definisce impresa start-up innovativa:

- ***una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, di diritto italiano ovvero una Societas Europaea, residente in Italia ai sensi dell'articolo 73 del TUIR (DPR n. 917/1986), le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione.***

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



L'impresa start-up innovativa deve possedere i seguenti requisiti:

- la maggioranza delle quote o azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell'Assemblea ordinaria dei soci sono detenute da persone fisiche;
- è costituita e svolge attività d'impresa da non più di quarantotto mesi;
- ha la sede principale dei propri affari e interessi in Italia;
- a partire dal secondo anno di attività della start-up innovativa, il totale del valore della produzione annua, così come risultante dall'ultimo bilancio approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, non deve essere superiore a 5 milioni di euro;
- non distribuisce e non ha distribuito utili;
- ha, quale oggetto sociale esclusivo, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
- non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda.

Start-up innovative e disciplina del contratto a tempo determinato

Le imprese start-up innovative possono porre in essere contratti di lavoro a tempo determinato.

A riguardo, vengono stabilite dal decreto Sviluppo-bis particolari disposizioni che regolamentano tale tipologia contrattuale e per gli aspetti non disciplinati si fa riferimento alla disciplina generale di cui al D.Lgs. n.368/2001 e successive modifiche.

Apposizione del termine

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sono da intendersi sussistenti anche laddove, i lavoratori siano assunti da parte di una start-up innovativa per lo svolgimento di attività concernenti l'oggetto sociale.

Ciò significa che, le stesse non dovranno essere esplicitate in maniera esaustiva, essendo sufficiente un semplice richiamo alle esigenze di carattere produttivo, organizzativo ecc..

Durata

Per quanto concerne la durata, il contratto a tempo determinato può essere stipulato per un minimo di 6 mesi ed un massimo di 36 mesi.

Entro il limite dei 36 mesi possono essere stipulati anche più contratti senza i termini di sospensione previsti dal D.Lgs. n.368/2001.

In deroga al limite massimo di durata di 36 mesi del contratto, è ammessa l'instaurazione di un ulteriore contratto a termine:

- ***tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore;***
- ***per le attività inerenti all'oggetto sociale della start-up;***
- ***per la durata residua massima di 4 anni dalla data di costituzione della start-up, ovvero per il periodo più limitato previsto per le società già costituite.***

Condizione imprescindibile per il ricorso a tale eventualità è che la stipulazione di quest'ultimo contratto sia effettuata presso la DTL competente per territorio.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Al fine di evitare un uso distorto della nuova norma, *è prevista la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato laddove, la prestazione lavorativa prosegue oltre il termine dei 36 mesi ovvero, 48 mesi nell'ipotesi di un'ulteriore contratto sottoscritto presso la DTL e qualora il rapporto di lavoro sia trasformato in un contratto di lavoro dal contenuto autonomo e quindi privo dei caratteri della prestazione d'opera o professionali.*

Ci auguriamo di aver focalizzato l'attenzione sulle novità di maggiore rilevanza ed interesse, cercando, per quanto possibile e pur nella complessità della materia, di chiarirne gli aspetti più delicati.

I nostri uffici, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari confronti.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
