

3

I casi particolari

Regole,
alternative
ed eccezioni
alla nuova
normativa

A cura di
Alberto Bosco
Josef Tschöll

1

RICERCA SCIENTIFICA SENZA LIMITI**La durata può essere pari a quella del progetto**

I contratti che riguardano in via esclusiva le attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca e, quindi, la durata può superare i 24 mesi. Quanto agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (Irccs), il ministero ha precisato che la deroga alla durata massima opera solo per i contratti che abbiano a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di «attività di ricerca», e non le attività operative collegate al progetto; eventuali proroghe devono poi intervenire entro i 24 mesi, con la possibilità che l'ultima proroga determini una durata totale del contratto superiore a 24 mesi (si veda la nota 12/2016).

2

LE CONDIZIONI PER LA PROROGA**La causale deve rimanere invariata**

Il ministero del Lavoro (circolare 17/2018) precisa che la proroga può avvenire se restano invariate le ragioni giustificatrici dell'assunzione. Non si può, dunque, prorogare un contratto a termine modificando la motivazione, perché ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a tempo determinato, e quindi a un rinnovo, anche se non c'è soluzione di continuità con il precedente rapporto. Evidenziamo che nel Dlgs 368/2001, la proroga era ammessa purché si riferisse alla stessa attività per la quale il contratto era stato stipulato a termine, ma tale inciso è stato abolito.

3

IL TRATTAMENTO PER I DIRIGENTI**Estensione del rapporto di lavoro fino a 5 anni**

I contratti con i dirigenti possono avere durata fino a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ex articolo 2118 del Codice civile (con preavviso) dopo un triennio. Il preavviso va computato a parte e solo al termine del triennio e dunque non può essere (pur se lavorato) computato nel triennio. Per la Cassazione (sentenza 17010/2016), il quinquennio non è il termine massimo entro cui va contenuto il rapporto, comprensivo di proroghe o rinnovi, ma il vincolo di durata massima del singolo contratto; quindi non si applicano le norme che, in caso di superamento del limite, comportano la conversione.

4

LA DEROGA DELL'INL**L'ispettore non certifica la validità della causale**

L'articolo 19, comma 3, del Dlgs 81/2015 disciplina il "contratto in deroga", stipulabile presso le sedi dell'Ispettorato nazionale del lavoro per altri 12 mesi, indicando una delle "esigenze" previste. Nella circolare 17/2018, il ministero ha confermato l'obbligo di indicare la causale e ha ribadito (circolare 13/2008) che vanno verificate la completezza e correttezza formale del contenuto del contratto, nonché la genuinità del consenso del lavoratore. L'intervento dell'ispettore, tuttavia, non ha effetti certificativi dell'effettiva sussistenza dei presupposti richiesti dalla legge (per esempio: la validità della causale).

5

I DIVIETI CONNESSI**Sciopero, Cig e licenziamenti collettivi**

Il contratto a tempo determinato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero e presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, salvo che esso sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale fino a tre mesi.

Il divieto sussiste anche nel caso ci siano in essere sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni di lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

6

CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO**È libera per 30 o 50 giorni**

L'articolo 22 del Dlgs 81/2015 dispone che, fermi i limiti massimi di durata, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine iniziale o successivamente prorogato, il datore deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ogni giorno ulteriore. Se il rapporto continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

7

SOSTITUZIONE DI TOSSICODIPENDENTI**Ok al contratto a tempo**

Per la sostituzione di lavoratori tossicodipendenti in riabilitazione è consentita l'assunzione a tempo determinato. L'articolo 124 del Dpr 309/1990, infatti, prevede che i lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza che intendono accedere a programmi di riabilitazione hanno diritto alla conservazione del posto per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni è dovuta all'esecuzione del trattamento, per un periodo fino a tre anni. Nell'ambito del pubblico impiego i contratti a tempo determinato non possono avere una durata superiore a 1 un anno.

8

FORMA SCRITTA, CONSEGNA E FIRMA**Il lavoratore deve siglare una copia**

Posto che, tranne i rapporti di durata fino a 12 giorni, vi è l'obbligo della forma scritta, indicando la causale ove previste, occorre ricordarsi di far firmare copia del contratto anche al lavoratore. La Cassazione, con sentenza 2774/2018, ha stabilito che la consegna al lavoratore del documento, firmato solo dal datore, non basta. Tale consegna, benché seguita dall'espletamento di attività lavorativa, non esprime inequivocabilmente l'accettazione della durata limitata del rapporto, ma, plausibilmente, la semplice volontà del lavoratore di esser parte di un contratto di lavoro. Occorre poi consegnare la copia al lavoratore.

9

VALUTAZIONE DEI RISCHI**Se manca, il rapporto a termine è vietato**

Il contratto a termine è vietato se il datore non ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Si ricorda che l'articolo 8 del Dlgs 81/2008, dispone che la valutazione dei rischi, anche nella scelta delle attrezzature e sostanze o miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, compresi quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e «alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione».

10

OLTRE I 24 MESI CON IL CONTRATTO COLLETTIVO**Può stabilire una durata superiore**

I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (articolo 51 del Dlgs 81/2015) possono prevedere una durata diversa, anche superiore al nuovo limite massimo dei 24 mesi, inteso come "sommatoria" di tutti i rapporti a termine. Il ministero (circolare 17/2018) ha precisato che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore a 36 mesi, restano valide fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.