



F.A.I.L.P. C.I.S.A.L. LE NOSTRE SCHEDE.



II CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

dopo il Jobs Act

Nel 2015 il Governo ha ultimato il percorso del cosiddetto Jobs Act pubblicando il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, in vigore dal 25 dello stesso mese, che determina la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

La nuova norma (Decreto Legislativo n. 81/2015) negli art.li dal 19 al 29 tratta la materia del CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.

Poste italiane, per le sue peculiari necessità, soprattutto nei settori della Posta, Comunicazione e Logistica si avvale molto della categoria contrattuale del **LAVORO A TEMPO DETERMINATO** (es. stabilimenti, lavorazioni interne, recapito, ecc...). Il personale da adibire a tale titolo viene scelto ad insindacabile giudizio aziendale attraverso la platea degli aspiranti all'impiego iscritti via web nel sito societario http://www.posteitaliane.it/it/lavora_con_noi/ candidandosi nelle "posizioni aperte", ove in possesso dei requisiti necessari, dopo essere stati giudicati idonei attraverso un percorso di selezione *on-line*. Nella normalità trattasi comunque di prestazioni lavorative di durata variabile, ma limitate ad un arco temporale mediamente breve (esigenze di sostituzioni non strutturali o strutturali solo a copertura delle assenze nei periodi delle ferie contrattualizzate, cioè dal 15 giugno al 15 settembre oppure dal 15 gennaio al 15 aprile).

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (CTD)

È un rapporto di lavoro subordinato che prevede un tempo specifico di durata, con l'apposizione della data di inizio e fine termine (*a pena di nullità*), che non prevede più l'obbligo di specificare la sua causale (*motivazione dell'apposizione del termine*), cioè le ragioni di carattere tecnico, produttive, organizzative, sostitutive, che negli scorsi anni hanno prodotto lunghi contenziosi e soccombenze societarie nei giudizi promossi dagli ex CTD.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO È A-CAUSALE, PER QUALSIASI MANSIONE (nella forma a *TERMINE* o di *SOMMINISTRAZIONE a tempo determinato*).

Art. 19 D.Lgs. 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 trentasei mesi**. Qualora il limite dei trentasei 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.

Art. 21 D.Lgs. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, **solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi**, e, comunque, **per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi** a prescindere dal numero dei contratti. La proroga è consentita, formalmente registrata con un atto specifico, ma

riferita sempre alla stessa attività lavorativa (mansioni di pari livello e categoria legale) per la quale il CTD era stato già stipulato, senza l'obbligo di causale. *Ad esempio un CTD PORTALETTERE può essere prorogato, ma per la medesima attività lavorativa / pari livello.*

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Art. 22 D.Lgs. Fermi i limiti di durata massima di cui all'Art. 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui 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 trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Un medesimo lavoratore destinatario di CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO può quindi essere richiamato a sottoscrivere ulteriori periodi di CTD apponendo gli intervalli temporali previsti dalla legge per non incorrere nei regimi sanzionatori, fino all'obbligo - ricorrendone le condizioni - della trasformazione a tempo indeterminato.

Con il raggiungimento di 36 mesi cumulativi di periodi di lavoro a termine, con le medesime mansioni, livelli, categorie legali, le Parti possono stipulare **un solo ulteriore rapporto di lavoro a termine per la durata massima di 12 mesi, avvalendosi della "deroga assistita"** presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per zona.

Art. 23 D.Lgs. Il limite delle assunzioni con contratto a tempo determinato è fissato dalla legge o stabilito/ripreso dai Contratti Collettivi di lavoro (*comunemente vale il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di riferimento*). Le violazioni a tale limite comportano sanzioni amministrative (*dal 20% al 50% della retribuzione*) che non danno diritto alla trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro eccedenti rispetto alla percentuale numerica stabilita.

Non sono assoggettati ad alcun limite i contratti di lavoro a tempo determinato accesi per la sostituzione del personale assente, oppure per le attività stagionali o per lavoratori di età superiore ai 50 anni.

La norma in vigore prevede diverse condizioni agevolative per le piccole imprese, le startup, innovative, ecc... (cfr. D.Lgs 81/2015; L. 78/2014; D.L. 34/2014).

Art. 24 D.Lgs. **il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno sei mesi (nella sua formalità l'atto deve contenere un richiamo normativo al "diritto di precedenza") può fare valere tale diritto di precedenza sui nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati dal medesimo datore di lavoro, purché si tratti delle stesse mansioni espletate nel cessato CTD, nei dodici mesi successivi al termine del decorso contratto a termine (i periodi di astensione dal lavoro per maternità si computano nella maturazione del "diritto di precedenza"). Il diritto di precedenza deve comunque essere esercitato in termini formali nei confronti del datore di lavoro, nonché nel termine fissato dalla legge.**



IL REGIME GIUDIZIALE

In caso di comportamenti illeciti da parte di un datore di lavoro va eseguita l'**impugnazione stragiudiziale per rivendicare la nullità del termine apposto al CTD entro 120 giorni dalla cessazione del contratto stesso**, mentre il ricorso al **Giudice del Lavoro va proposto entro i successivi 180 giorni**.

Soltanto nei casi di accertata illegittimità del contratto a termine è prevista l'indennità, a titolo di risarcimento che va dalle 2,5 alle 12 mensilità e nei casi previsti la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (*Contratto a Tutele Crescenti*).

Requisiti/Obblighi CTD

- L'atto va scritto con copia al dipendente
- Periodi fino a 36 mesi per uguali mansioni e categorie legali, anche tenendo conto di proroghe e successioni di contratti, indipendentemente dai periodi di interruzione, salvo le diverse eccezioni dei CCNL e le attività stagionali
- Dopo la prima stipula solo 1 ulteriore CTD max 12 mesi tramite "deroga assistita" presso DTL
- CTD non può superare i 36 mesi



Requisiti/Obblighi CTD

- CTD non sostituisce lavoratori in sciopero, né è utilizzabile dopo precedenti licenziamenti collettivi di risorse con uguali mansioni, salvo disposti dei CCNL, o presso UP con riduzioni di orario su stesse mansioni
- la violazione ai divieti di legge comporta le sanzioni fino (se previsto) alla trasformazione in Contratto a Tempo Indeterminato a Tutele Crescenti limiti numerici (es. 20%) si computano con le "Teste" ed arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora uguale o superiore a 0,5. I part-time si conteggiano riproporzionandoli rispetto al numero lavoratori full-time secondo orario)

Sul tema della sicurezza nel lavoro, per approfondire la specifica normativa applicabile ad ogni rapporto di lavoro, c'è in internet, nel sito web del Ministero del Lavoro, l'aggiornamento del Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008) aggiornato con il D. Lgs. 151/2015 (l'aggiornamento è al 24 settembre 2015). Link all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/>

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 d. Lgs. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: « **2103. Prestazione del lavoro.**

- Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. *In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.* Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. *Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.* Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.». L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.