

Ai gentili clienti
Loro sedi

Contratto a termine: quanto si deve aspettare per effettuare una riassunzione?

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **il Ministero del Lavoro**, con la **nota del 04.10.2013**, ha fornito alcuni chiarimenti in relazione alla disciplina dei termini dilatori di riassunzione.. Sull'argomento, infatti, si sono susseguite in un brevissimo termine **numerose modifiche**, che si possono così riassumere: i) i termini dilatori sono stati **ampliati da 10/20 giorni** (a seconda della durata del contratto) **a 60/90 giorni, ridotti a 20/30 giorni nel caso in cui sia prevista tale ipotesi dalla contrattazione collettiva**; ii) i termini sono stati **ridotti da 60/90 a (di nuovo) 10/20 giorni**. Non è chiaro se **nell'ipotesi previste dalla contrattazione collettiva rimanga valido il termine di 20/30 giorni, ovvero sia applicabile comunque quello inferiore** – e più recente – **di 10/20 giorni**. Con la nota in commento il Ministero ha chiarito che **per effetto della nuova normativa, anche nel caso in cui la contrattazione collettiva abbia previsto la riduzione dei termini di stop and go a 20/30 giorni si applicano i nuovi termini, in quanto più favorevoli al datore di lavoro**. Viene ricordato, inoltre, che **il ruolo della contrattazione collettiva non è stato in ogni caso eliminato**: per **gli accordi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del DL n. 76/2013**, infatti, **il CCNL può prevedere ipotesi in cui non si applica alcun termine dilatorio tra un'assunzione e l'altra di un lavoratore**.

Premessa

Come noto, la **disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine** prevede dei termini dilatori che il datore di lavoro deve rispettare nel caso di riassunzione dello stesso dipendente. **Sul punto si sono susseguite due modifiche normative, prima con la legge n. 92/2012 ed infine con il DL lavoro (DL n. 76/2013)**.

Le modifiche, in particolare, **hanno riguardato sia i termini applicabili nel c.d. stop and go contrattuale, sia il ruolo ricoperto dalla contrattazione collettiva nella definizione dei termini**. La relativa vicinanza dei due interventi **ha posto alcune problematiche sulla validità delle disposizioni che i CCNL hanno adottato in attuazione della modifica introdotta con la riforma del lavoro**: non è chiaro, infatti, **se si debbano applicare le disposizioni del CCNL o quelle del nuovo intervento di legge**.

Con la **nota protocollo n. 5426 del 04.10.2013** il Ministero del Lavoro ha precisato che si **applicano in tal caso le disposizioni più favorevoli per il datore di lavoro, e quindi quelle previste dal DL n. 76/2013, che prevedono l'adozione di un termine dilatorio di 10/20 giorni** (anziché quello previsto dai CCNL, che prevedeva un termine di 20/30 giorni).

Di seguito **illustriamo quali sono i termini che i datori di lavoro devono rispettare** (in via definitiva) per la **riassunzione di un lavoro dipendente a termine senza accorrere nel trattamento sanzionatorio previsto per legge** (ovvero l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore).

I termini di "stop and go" contrattuale

Attualmente, secondo quanto stabilito dall'articolo 5 comma 3 D.Lgs. n. 368/2001:

➤ ***"qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 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 ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"***.

Come abbiamo indicato in premessa, però, **la disposizione è stata oggetto di due modifiche ad opera della riforma del lavoro e del DL lavoro** (rispettivamente la legge n. 92/2012 ed il DL n. 76/2013), **che hanno modificato i termini e l'oggetto dell'intervento della contrattazione collettiva**.

Appare evidente che per effetto di tali disposizioni, **le assunzioni operate prima della riforma del lavoro, dopo la riforma del lavoro, e successivamente al DL n. 76/2013, sono assoggettate a disposizioni differenti in materia di stop and go**. In particolare, **bisogna evidenziare quanto segue**:

ASSUNZIONI E RIASSUNZIONI	
Assunzioni operate prima della riforma del lavoro (fino al 17.07.2012)	In riferimento alle assunzioni operate fino al 17.07.2012 dovevano essere applicate le disposizioni previgente alla legge n. 92/2012 . Pertanto, nel caso in cui non si voglia incorrere nell'assunzione obbligatoria a tempo indeterminato, i datori di lavoro dovevano effettuare l'assunzione oltre 10 o 20 giorni a seconda della durata del precedente contratto a termine.
Assunzioni operate dopo la riforma del lavoro (dal 18.07.2012 e fino al 27.06.2013)	A partire dal 18.07.2012 e fino al 27.06.2013 devono considerarsi le disposizioni contenute nella riforma del lavoro. Pertanto, la riassunzione deve essere effettuata considerando i termini maggiori di 60 e 90 giorni. I contratti collettivi, sempre secondo le disposizioni in parola, avevano la possibilità di prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di particolari ipotesi previste dalla legge, nel caso di lavori stagionali ed in ogni altro caso previsto dal CCNL.
Assunzioni operate dall'entrata in vigore del DL lavoro	A partire dallo scorso 28.06.2013 (data di entrata in vigore del DL n. 26 del 28.06.2013) trovano applicazione le nuove disposizioni del DL lavoro. Pertanto, ritornano applicabili i termini di 10/20 giorni già in precedenza applicati, fatta eccezione per i lavoratori stagionali (così come sono definiti dalla legge e dai contratti collettivi di riferimento). Nel caso di lavoratori stagionali, i termini non devono essere rispettati, così come in ogni altra ipotesi prevista dalla contrattazione collettiva.

La nota del Ministero del Lavoro

Con la **nota protocollo n. 5426 del 04.10.2013** il Ministero del Lavoro ha **risposto ad alcuni quesiti sull'interpretazione dell'articolo 7 comma 1 lettera c) del DL n. 76/2013, sostitutivo appunto della disciplina dello stop and go di cui al D.Lgs. n. 368/2001.**

In particolare, **viene chiesto se l'accordo stipulato da parte della contrattazione collettiva che avevano ridotto la durata degli intervalli a 20 e 30 giorni – in deroga alla precedente**

formulazione che prevedeva una durata ordinaria di 60/90 giorni dei citati intervalli – **conservino ancora la loro efficacia o siano stati superati dal nuovo dettato normativo.**

Al riguardo il Ministero precisa che **i predetti accordi vanno necessariamente contestualizzati nel quadro normativo previgente**, che aveva **allungato notevolmente la durata degli intervalli fra due contratti a termine e sono intervenuti a flessibilizzare la disciplina al momento vigente entro i limiti legali consentiti e cioè di 20 o 30 giorni in relazione alla durata infrasemestrale o ultrasemestrale dei relativi contratti.**

Appare però evidente che tale regolamentazione contrattuale, allora di miglior favore, appare oggi **superata a seguito del più recente intervento normativo che ha ridotto in via ordinaria lo spazio temporale tra due contratti a 10 e 20 giorni, superando** – e in qualche modo vanificando – **gli interventi di flessibilizzazione già posti in essere ed inevitabilmente legati a minimi di durata legale dell'interruzione (20 e 30 giorni) superiori agli attuali periodi normativamente previsti.**

STOP AND GO			
Dal	Fino al	Termini dilatori	
		Contratti pari o inferiori a 6 mesi	Contratti superiori a 6 mesi
	17.07.2012	10	20
18.07.2012	27.06.2013	60	90
Previsione CCNL e lavoratori stagionali		20	30
28.06.2013		10	20
Previsione CCNL, previsioni di legge e lavoratori stagionali		Nessuno	Nessuno

Quanto, invece, agli **accordi collettivi stipulati a decorrere dall'entrata in vigore del DL n.76/2013**, questi ultimi **potranno validamente prevedere una riduzione o addirittura un azzeramento dei predetti intervalli di 10 e 20 giorni nelle ipotesi definite dalla disciplina pattizia con effetti normativi nei confronti di tutti i soggetti rientranti nel capo di applicazione dei citati accordi.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO