



*Consiglio Provinciale  
dei  
Consulenti del Lavoro  
di Napoli*

*A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI*

*Dentro la Notizia*

**133/2013**  
**OTTOBRE/11/2013 (\*)**  
*17 Ottobre 2013*

**UN ULTERIORE INTERVENTO DEL  
MINISTERO DEL LAVORO CON LA  
NOTA N. 5426 DEL 4 OTTOBRE 2013 IN  
TEMA DI INTERVALLI TEMPORALI  
NEL CONTRATTO A TEMPO  
DETERMINATO CHIARISCE LA  
PORTATA DELLE POSSIBILI  
DEROGHE GIA' ADOTTATE PER  
MEZZO DELLA CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA ALLA LUCE DELLA**

# ***RECENTE RIVISITAZIONE DELL'ISTITUTO AD OPERA DEL D.L. N.76/2013.***

Come noto, il **Decreto Legge n° 76 del 2013**, convertito con modificazioni dalla L. 9.8.2013 n° 99, è intervenuto, con l'art. 7, comma 1, lett. c), a modificare l'art. 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001, **in materia di intervalli temporali tra due contratti a termine.**

In particolare, il citato D.L. **ha ripristinato la norma esistente ante L. 92/2012** ripristinando i **"vecchi" intervalli minimi** che devono, necessariamente, intercorrere tra un contratto di lavoro a termine ed il successivo.

Nello specifico, si è **ristabilito il termine di 10 giorni** (in precedenza 60), nel caso di **contratto di durata fino a 6 mesi** ed il termine di **20 giorni** (in precedenza 90), nel caso di un **contratto di durata superiore a 6 mesi**. Inoltre, dall'ambito di applicazione dello specifico computo temporale, sono state **nuovamente escluse le ipotesi legate ai contratti stagionali** e tutte le altre stabilite dai contratti collettivi.

Ebbene, **la L. 92/2012** aveva, altresì, previsto la **riduzione dei predetti periodi, fino a 20 giorni e 30 giorni**, ad opera dei **contratti collettivi** che avessero stabilito condizioni particolari per quelle **assunzioni**, ad esempio, **avvenute nell'ambito di un processo organizzativo** determinato, **dall'avvio di una nuova attività**, dal **lancio di un prodotto** o di un servizio innovativo o ancora, dal rinnovo o **proroga di una importante commessa**.

Successivamente, in sede di conversione del Decreto Sviluppo, si stabilì la possibilità di **ridurre l'estensione dell'intervallo a 20 o 30 giorni anche**

per ulteriori **fattispecie previste** dai **contratti collettivi** stipulati, **ad ogni livello**, dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Orbene, **il Ministero**, con la nota in esame ed in virtù della novella normativa che ripristina detti periodi di **"stop and go" ad un massimo di 10 e 20 giorni, risponde ai quesiti sorti in relazione alla validità di eventuali accordi** stipulati da parte della contrattazione collettiva, anche **aziendale, nel periodo di vigenza** delle ipotesi di cui alla **L.92/2012** come sopra richiamate.

All'uopo, **il Ministero precisa** che, i predetti accordi vanno necessariamente contestualizzati nel quadro normativo previgente che aveva allungato notevolmente la durata degli intervalli. E' evidente, aggiunge il documento di prassi, **che tale regolamentazione contrattuale, all'epoca di miglior favore, è oggi superata a seguito del recente intervento normativo che ha ridotto "in via ordinaria" lo spazio temporale tra due contratti a 10 e 20 giorni,** "vanificando" gli interventi legislativi tesi in qualche modo alla flessibilizzazione dei precedenti termini.

Quanto invece **agli accordi** collettivi **stipulati a far data dall'entrata in vigore del D.L. n° 76/2013,** convertito dalla L. n° 99/2013, 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 campo di applicazione dei citati accordi.

**Ad maiora**

*IL PRESIDENTE*  
*Edmondo Duraccio*

**(\*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori**

**ED/FC/PDN**