

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

### CONVERTITO NELLA LEGGE N°78/2014 IL D.L. 34/2014 – “JOBS ACT”

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014, la Legge n. 78 del 16 maggio 2014 di conversione del DL n. 34 del 20 marzo 2014 (c.d. “Job Act”) recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”.

La Legge è entrata in vigore il 20 maggio 2014

### COME CAMBIA IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### Acausalità

La possibilità di stipula del contratto a termine, non è più subordinata alla presenza di specifiche causali di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e produttivo.

Tale regime di “acausalità” **non è più riservato al primo contratto di lavoro**, di durata non superiore a dodici mesi, ma riguarda tutta la durata massima del contratto a termine, pari a trentasei mesi, comprensivo di eventuali proroghe.

*(prima solo il 1° contratto di lavoro per qualsiasi tipo di mansione poteva essere stipulato senza causale per un max di 12 mesi prorogabili una sola volta per altri 12 mesi)*

Nonostante l'acausalità sia divenuta la regola generale, permangono alcune ipotesi in cui risulta opportuno, per il Datore, l'indicazione della causale per cui è concluso il rapporto a termine

ad es. per la disapplicazione dei limiti quantitativi in presenza di ragioni sostitutive o di carattere stagionale, per la fruizione delle agevolazioni in caso di assunzioni in sostituzione di maternità, nonché ai fini dell'esclusione del versamento del contributo addizionale dell'1,40% Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

A fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato (36 mesi) vanno considerati anche i periodi di missione, per mansioni equivalenti, relative alla somministrazione di lavoro a termine.

#### Proroghe

Altra misura incentivante per l'utilizzo del contratto a termine riguarda l'estensione della possibilità di ricorso alla proroga. *(prima era possibile 1 sola proroga per ragioni oggettive con onere della prova a carico del datore di lavoro e sempre nell'arco dei 36 mesi totali).*

Sono ammesse proroghe fino ad un massimo di cinque volte, nel limite dei complessivi 36 mesi. Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa (stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine e se sussistono ragioni oggettive.

#### Limite quantitativo

Il legislatore pone un limite quantitativo legale, al numero di contratti di lavoro a termine che si possono stipulare, pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, (anche se part-time) in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

*(Prima non erano previsti dalla Legge limiti numerici alle assunzioni a termine ma era attribuita ai CCNL la facoltà di introdurre limiti quantitativi di utilizzazione all'istituto dei contratti a termine; es. nel nostro CCNL Terziario il limite è del 30%)*

Rimane salva, in via generale, la possibilità da parte della contrattazione collettiva esclusivamente Nazionale di derogare a tale limite quantitativo (20%).

Pertanto, qualora un CCNL individui limiti quantitativi maggiori o minori del 20% andranno osservati quest'ultimi, in quanto il limite legale al ricorso ai contratti a tempo determinato è da considerarsi alternativo rispetto a quello convenuto nei CCNL.

Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, per le quali è comunque ammessa la stipula di un contratto di lavoro a termine.

Sono esclusi dai limiti di contingentamento i contratti a tempo determinato stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;

- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

L'eventuale superamento del limite del 20%, per ciascun lavoratore, è punito con l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al:

- 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione del rispetto della suddetta soglia riguardi un solo lavoratore;
- 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno.

Ai sensi dell'art. 2-bis del DL n. 34/2014 così come convertito in legge, il datore di lavoro che all'entrata in vigore del decreto abbia in atto rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite del 20%, dovrà mettersi in regola, rientrando nel suddetto limite entro il 31 dicembre 2014, a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda preveda una soglia percentuale o un termine più favorevole.

In caso contrario, allo stesso datore, dal 2015, viene preclusa la possibilità di stipula di nuovi contratti a tempo determinato fino al rientro nell'ambito della soglia legale.

### Diritto di precedenza

Con la legge di conversione del DL n. 34/2014 viene riconosciuto che per le lavoratrici, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, rientra nel computo del periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre, alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi, riguardo le mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti contratti a termine

## TABELLA DI SINTESI

ELEMENTI	PRIMA DEL JOBS ACT	DOPO IL JOBS ACT
LA CAUSALE	Perché il contratto sia valido, (ovviamente in forma scritta) deve essere esplicitato la motivazione della durata limitata; nel nostro ordinamento, infatti, tale contratto costituisce un'eccezione, in quanto "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro" (art. 1 comma 1 del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla Riforma). Normalmente la definizione del termine di fine rapporto di lavoro è consentita solo a fronte di ragioni (causale) di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, da specificare nel contratto (salvo che nelle start up innovative D.L. 179/2012 in cui non servono le ragioni).	Non serve: per assumere con contratto a tempo determinato non è più previsto l'obbligo di specificare le motivazioni dell'apposizione del termine
LA DURATA MASSIMA DEL SINGOLO CONTRATTO	Solo il 1° contratto di lavoro per qualsiasi tipo di mansione poteva essere stipulato senza causale ("ACAUSALE") per un max di 12 mesi prorogabili una sola volta per altri max 12 mesi D.L. 76/2013.	Viene elevata da 12 a 36 mesi la durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale non è richiesto il requisito della causalità. La durata massima pertanto, comprese le proroghe, in numero massimo di 5, è di 36 mesi
I LIMITI QUANTITATIVI	Non sono previsti dalla Legge limiti numerici alle assunzioni a termine ma è attribuita ai CCNL la facoltà di introdurre limiti quantitativi di utilizzazione all'istituto dei contratti a termine; es. nel nostro CCNL Terziario il limite è del 30% rispetto all'organico a tempo indeterminato	I contratti a termine non possono superare per legge il 20% dell'organico stabile al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa previsione dei CCNL (non ancora chiarito se solo quelli Nazionali o anche di II° livello). Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro che

		occupano fino a 5 dipendenti, per le quali e comunque ammessa la stipula di un contratto di lavoro a termine.
SANZIONI	Non previste dalla legge; di norma comunque la trasformazione del contratto a tempo indeterminato	L'eventuale superamento del limite del 20%, per ciascun lavoratore e punito con l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione del rispetto della suddetta soglia riguardi un solo lavoratore;</li> <li>• 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno.</li> </ul>
I LIMITI DI DURATA PER SOMMATORIA	Il tetto per la somma dei contratti a termine di ciascun lavoratore con lo stesso datore è di 36 mesi, salvo diversa previsione dei CCNL. È possibile arrivare a 48 mesi con accordo alla DTL (direzione territoriale del lavoro)	invariato
PROROGHE	<p>Il contratto a termine può essere prorogato, a condizione che il rapporto, inizialmente, avesse una durata inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia giustificata da ragioni oggettive (che devono essere provate dal datore di lavoro), riferite alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto a termine. In ogni caso, per effetto della proroga il rapporto non può durare complessivamente più di tre anni.</p> <p>La proroga per i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 1 co. 1 bis, ossia in deroga all'obbligo di indicazione della ragione giustificativa dell'apposizione del termine può essere effettuata una sola volta entro 12 mesi di durata D.L. 76/2013).</p>	Il contratto a termine può essere prorogato 5 volte nei 36 mesi di durata massima dei rapporti a tempo determinato
L'INTERVALLO MINIMO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO	<p>L'intervallo da rispettare tra la stipula di un contratto a termine e un altro è di 10 giorni nel caso di un primo contratto di durata inferiore a 6 mesi e 20 nel caso di un contratto di durata pari o superiore. Altrimenti il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.</p> <p>La Legge n.99/2013 ha previsto che tale limitazione non si applica nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali e nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.</p> <p>La circolare n.35/2013, tra le altre cose, ha chiarito che la nuova disciplina degli intervalli trova applicazione per tutti i contratti stipulati dopo il 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del Decreto legge n.76/2013), anche se il precedente contratto è sorto prima di tale data.</p>	invariato
DIRITTO DI PRECEDENZA		Precedenza (da richiamare nel contratto) nelle assunzioni a tempo indeterminato per chi abbia lavorato a termine per più di 6 mesi