

Luglio 2015

Il contratto di lavoro a tempo determinato dopo il Jobs Act.

Con l'entrata in vigore, il 25.6.2015, del **D.Lgs. 81/2015**, il cd. "**codice dei contratti**" viene per l'ennesima volta in poco tempo modificata la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Appena un anno fa lo stesso legislatore attuale aveva provveduto all'ultima rivisitazione del contratto a termine con il D.L. 34/2014 poi convertito in Legge (n. 78/2014) con modificazioni.

Con la presente, quindi, cercheremo di illustrare in modo sintetico l'attuale impianto normativo.

Fermo restando che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, la legge consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.

Motivazione dell'apposizione del termine e forma del contratto

Il nuovo impianto normativo **non prevede alcuna necessità di individuare una causale giustificatrice** per apporre un termine di scadenza al contratto.

L'assenza di tale obbligo non vieta, comunque, al datore di lavoro di continuare volontariamente ad indicarla. In alcuni casi, infatti, l'indicazione della motivazione risulta essere opportuna al fine di individuare determinate e specifiche fattispecie. Ad esempio la causale << sostituzione >> per continuare a parametrare la scadenza del termine ad un evento determinabile (es. fine della malattia etc.). In altri casi è opportuna al fine dell'esclusione dei limiti di contingentamento; per l'esclusione dell'obbligo del pagamento del contributo aggiuntivo dell'1,4%; per l'applicazione dello sgravio del 50% per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici in maternità da parte delle aziende con meno di venti dipendenti.

Rimane confermata la necessità, fatta eccezione esclusivamente per i contratti di durata non superiore a 12 giorni, di indicare per iscritto l'apposizione del termine al contratto di lavoro, pena la relativa inefficacia. Copia del contratto o del documento equipollente deve essere consegnato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Durata, proroghe e rinnovi

Il contratto a termine stipulato tra le parti non può eccedere la durata di 36 mesi. Tale limite riguarda non solo il singolo contratto, ma il periodo complessivo di occupazione per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale** (la precedente disposizione faceva riferimento a "qualunque mansione"), e questo anche se frutto della stipula di più contratti di lavoro a termine o di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

E' fatta salva la possibilità, qualora i rapporti di lavoro precedenti abbiano raggiunto la durata complessiva di 36 mesi, della stipula di un ulteriore contratto cd. assistito. Esso può essere stipulato per una sola volta a condizione che la stipula avvenga presso la D.T.L. . In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno in caso di contratto superiore a 6 mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato alla scadenza dei termini suddetti.

Qualora il rapporto di lavoro continui 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% fino al decimo giorno successivo, al 40% per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il contratto iniziale ha avuto durata iniziale inferiore a 36 mesi, è possibile la **proroga** del contratto a termine per non più di cinque volte, con il consenso del lavoratore, anche per attività diverse dal contratto originariamente stipulato. Quindi, il numero massimo delle proroghe si riferisce all'intero rapporto lavorativo- considerando tutti i contratti ed i rinnovi- intercorrenti tra quel datore di lavoro e quel singolo lavoratore. In caso di proroghe in numero superiore il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla sesta proroga.

Laddove il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Divieti

La norma prevede degli espressi divieti al ricorso al lavoro a termine ed in caso di violazione la trasformazione del contratto a tempo indeterminato:

- Per la sostituzione di lavoratori assenti per sciopero;
- Presso unità produttive oggetto di licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti. Relativamente ai lavoratori con le stesse mansioni di quelli licenziati, fatta eccezione per la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori nelle liste di mobilità o per contratti di durata inferiore a tre mesi;
- Presso unità produttive nelle quali è in corso una procedura di cassa integrazione guadagni. Relativamente ai lavoratori con le stesse mansioni di quelli sospesi;
- In assenza di valutazione rischi nell'ambito delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Contingentamento (numero massimo dei contratti a termine stipulabili)

Il numero complessivo dei contratti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **limite del 20% da computare sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione** (con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,50). Tale limite non si applica alle imprese che occupano **fino a cinque dipendenti**, per le quali si ammette sempre la **possibilità di stipulare un(1) contratto** di lavoro a termine.

La percentuale di contingentamento può essere oggetto di modifica da parte dei **Contratti collettivi** anche aziendali. In tal caso è quest'ultima a prevalere, sia se migliorativa che peggiorativa, rispetto a quella legale.

✓ Esclusioni dal contingentamento

Sono esclusi dal contingentamento i seguenti contratti a tempo determinato:

1. Conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
2. Conclusi da imprese Start- up innovative;
3. Per lo svolgimento di attività stagionali;
4. Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
5. Per sostituzioni di lavoratori assenti;
6. Con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Non incidono ai fini della determinazione del numero massimo dei contratti a termine stipulabili, anche le altre tipologie contrattuali escluse dall'ambito di applicazione del Capo III del D.Lgs. 81/2015.

Regime sanzionatorio

La norma ha precisato che **la violazione del limite del tetto legale del 20%, nonché di quello eventualmente previsto dal Contratto collettivo, non genera la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato** ma comporta per ciascun lavoratore eccedente l'applicazione una sanzione amministrativa come di seguito:

- a) 20 % della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) 50 % della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo **indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine. La volontà di esercitare il diritto di precedenza va manifestata al datore di lavoro, **per iscritto**, entro i 6 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale diritto, che deve essere esternato per iscritto, non è assoluto e si estingue trascorso un anno dalla data in cui si è risolto il contratto.

Fermo restando tali principi generali, il nuovo provvedimento ha confermato che:

- 1) Donne in congedo di maternità: è previsto che ai fini dell'individuazione del limite minimo di sei mesi di durata del rapporto a termine (durata che la normativa richiede per il riconoscimento del

diritto di precedenza) deve conteggiarsi anche il periodo di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine. Inoltre, è anche previsto che il diritto di precedenza valga non solo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi;

- 2) Generalità dei lavoratori: si stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nel contratto di assunzione in cui viene fissato il suo termine.

Altre disposizioni

- Principio di non discriminazione: al lavoratore a termine compete lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato;
- Criteri di computo dei lavoratori a termine: ai fini di qualsiasi disciplina legale o contrattuale – salvo che non sia specificamente diversamente disposto - i lavoratori a termine, compresi i dirigenti, si computano tenendo conto del numero medio mensile dei lavoratori a termine occupati negli ultimi due anni e della effettiva durata del rapporto.

Fattispecie escluse dall'applicazione della norma

La normativa del capo III del D.Lgs 81/2015, in commento, non si applica per le seguenti fattispecie in quanto già disciplinate da specifiche norme:

- I soggetti assunti a termine iscritti nelle **liste di mobilità**, fatta eccezione per il principio di non discriminazione ed i criteri di computo;
- I rapporti a termine in **agricoltura**;
- I richiami in servizio del personale volontario del corpo dei Vigili del fuoco;
- I **dirigenti** con contratto a termine;
- Le assunzioni nei settori del **turismo e dei pubblici esercizi** per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a 3 giorni**;
- Contratti a termine per le supplenze sia del personale docente sia ATA;

Attività stagionali

Il nuovo D.Lgs apporta modifiche anche alla disciplina delle attività stagionali. E' previsto che le attività stagionali vengano individuate con apposito decreto da parte del Ministero del Lavoro, da emanarsi, oppure ad opera dei Contatti collettivi, anche aziendali. Nelle more è prevista un'ultrattività del D.P.R. 1525/63.

Le particolarità dei rapporti a termine nelle attività stagionali sono le seguenti:

- **non opera il limite complessivo dei 36 mesi** di occupazione per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale;
- non opera la conseguenza della trasformazione a tempo indeterminato del contratto, laddove il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a sei mesi;
- **esclusione dal limite di contingentamento (20%) sia legale che contrattuale;**
- **diritto di precedenza:** opera rispetto alle assunzioni a tempo determinato operate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Deve essere richiamato nel contratto dal datore di lavoro. Deve essere esercitato dal lavoratore entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Si estingue entro un anno.

Tutele ed azioni giudiziali

La nuova norma conferma che il contratto a termine deve essere impugnato entro 120 giorni e che l'impugnazione diviene inefficace se non seguita entro il successivo termine di 270 giorni dal deposito del ricorso in Tribunale o dalla richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione.

La norma conferma anche che in caso di conversione del rapporto da parte del Giudice al lavoratore dovrà essere riconosciuta **un'indennità risarcitoria omnicomprensiva** (comprese le conseguenze retributive e contributive) in misura compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Viene chiarito, quindi, che l'indennità risarcitoria è l'unica somma spettante al lavoratore per il periodo che va dalla cessazione del rapporto di lavoro alla ricostituzione dello stesso ad opera del Giudice.

Per qualsiasi altra evenienza i ns. uffici sono come sempre a Vs. disposizione.

Buon lavoro

Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio