



del 30 settembre 2015

## News per i Clienti dello studio

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

### **Lavoro a termine: condizioni e regole per assumere a tempo determinato**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con il **D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015 sono state approvate, in via definitiva, le disposizioni di riforma del contratto di lavoro a termine**. Con il nuovo intervento il legislatore è intervenuto, questa volta definitivamente, nella **regolamentazione organica del contratto a termine**: nel corso del 2013-2014, infatti, si sono susseguiti alcuni provvedimenti che hanno modificato, solo parzialmente, la disciplina dell'istituto rendendone poco comprensibile, per un considerevole lasso di tempo, la disciplina (si pensi all'introduzione delle due fattispecie di lavoro a termine, poi abrogata ed uniformata in un solo istituto a causale ad opera del DL n. 34/2014). Con il D.Lgs. n. 81/2015 viene prevista **una sola fattispecie di lavoro a termine, a causale, di durata complessiva fino a 36 mesi e prorogabile fino a 5 volte**. Il datore di lavoro, si ricorda, non potrà accedere indiscriminatamente all'istituto: dovrà attenersi ad una precisa soglia, stabilita per legge al 20% del personale assunto a tempo indeterminato, per non incorrere in una sanzione amministrativa, che in ogni caso non comporterà l'obbligo di assunzione del lavoratore irregolare.

#### **Premessa**

Con il **D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015** il legislatore ha **riformato gli istituti del lavoro**, fornendo una disciplina organica degli strumenti a cui può accedere il datore di lavoro per operare assunzioni. Tra le varie modifiche apportate al nostro ordinamento si deve segnalare che **sembra aver assunto carattere stabile la disciplina dei contratti di lavoro a termine**: come noto, **l'istituto nel corso**

**del 2013-2014 era stato oggetto di numerose modifiche volte a rilanciarne l'utilità, prevedendo una (parziale e disorganica) riduzione dei limiti e delle condizioni.**

Per i contratti che verranno stipulati nel periodo di vigenza del predetto decreto, i datori di lavoro potranno accedere **all'istituto nel limite di 5 proroghe, per un periodo complessivo non superiore a 36 mesi** (comprensivo di rinnovi e tranne in casi eccezionali). Come previsto dal DL n.34/2014, inoltre, il datore di lavoro **non dovrà giustificare l'apposizione del termine nel rapporto di lavoro.**

Di seguito illustriamo le regole applicabili a seguito dell'approvazione in via definitiva del D.Lgs. n.81/2015, attuativo del c.d. **"Jobs Act"**.

### **Il nuovo contratto a termine**

Con gli articoli da 19 a 29, il D.Lgs. n. 81/2015 ha delineato la **disciplina dell'istituto del contratto a termine, recentemente oggetto di una modifica da parte del DL n. 34/2014**, che ha previsto **l'introduzione di una sola ipotesi di rapporto acausale e prorogabile fino a cinque volte, nel limite di 36 mesi complessivi.**

Le nuove disposizioni, in primo luogo, hanno **confermato la durata massima del rapporto di lavoro di 36 mesi**, specificando che fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali, 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 equivalenti** ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i trentasei mesi.**

Fermo quanto appena esposto, **un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi**, può essere **stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

#### **OSSERVA**

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei **periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di **somministrazioni di lavoro a tempo determinato.**

**DURATA COMPLESSIVA 36 MESI**  
(comprensiva di proroghe, rinnovi, periodi di missione stipulati per mansioni equivalenti)



Una proroga della **durata massima di 12 mesi** può essere stipulata presso la **DTL competente**

Qualora il **limite dei trentasei mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.**

<b>IPOTESI DI DIVIETO DI APPOSIZIONE DEL TERMINE</b>	
<b>I</b>	Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
<b>II</b>	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
<b>III</b>	Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.
<b>IV</b>	Da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di **durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta**, direttamente o indirettamente, **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

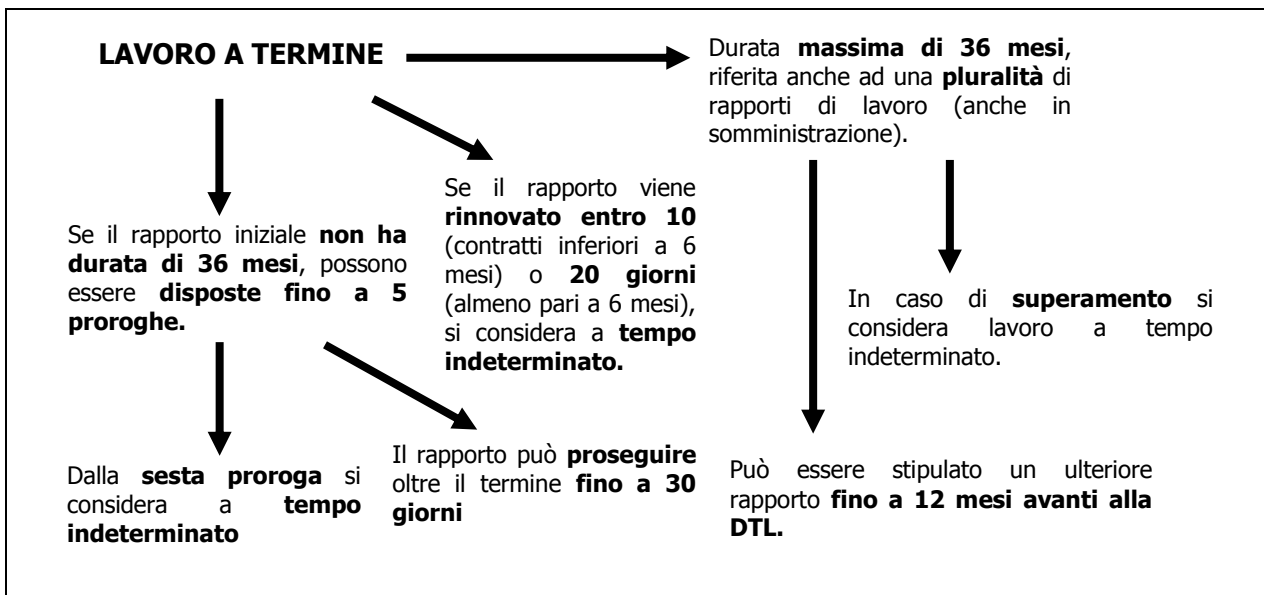
### **Qual è la disciplina delle proroghe?**

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.** Qualora il numero delle proroghe **sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data 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 considera a tempo indeterminato.** Le disposizioni non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- nei **confronti delle start-up innovative**.



#### OSSERVA

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** ed 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 considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini**.

#### Limiti, precedenze, trattamento e sanzioni

Secondo quanto previsto dal decreto, qualora la contrattazione collettiva non disponga diversamente, **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. **In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione**. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**.

Sono **esenti dal limite**, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i **contratti a tempo determinato conclusi**:

- nella **fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da **imprese start-up**;
- nelle **attività stagionali**;
- per **specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**;
- per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

#### **OSSERVA**

**Il limite percentuale non si applica**, inoltre, ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica**, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere **durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono**. Sono ricompresi nell'eccezione anche gli istituti della cultura di appartenenza statale, oppure organismi derivanti dalla trasformazione dei precedenti e soggetti alla vigilanza del Ministero, fatta eccezione per le fondazioni di produzione musicale, nonché i lavoratori impiegati alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

In caso di violazione del limite percentuale, **restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa** di importo pari:

- al **20 per cento della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, **se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno**;
- al **50 per cento della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, **se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno**.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato **attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza**, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, nelle **assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine**.

Per le **lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità** è altresì riconosciuto il **diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il **lavoratore assunto a tempo determinato** per lo svolgimento di attività stagionali ha **diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

#### **OSSERVA**

Il **diritto di precedenza** deve essere espressamente richiamato nel contratto e può essere **esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà entro sei mesi dalla cessazione del rapporto** (3 per le attività stagionali) e **si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.**

Al lavoratore a tempo determinato spetta il **trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.** Nel caso di **inosservanza** degli obblighi, il datore di lavoro è punito:

- con la **sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro;**
- se **l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.**

Cordiali saluti.

Marco Perciballi