

Studio De Lorenzis
Consulenza del Lavoro
Genova – Via XX Settembre 33L
Tel. 010.8681213 - Fax 010.8681216
studio@studiodelorenzis.it

AI DATORI DI LAVORO ASSISTITI

Circolare n° 9/2014

19/06/2014

Oggetto: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – NUOVE REGOLE

La legge n° 75/2014 è entrata in vigore dal 20.5.2014 ed ha convertito, con modificazioni, il Decreto legge n° 34 del 20 marzo 2014, disponendo, fra le altre cose, alcune importanti modifiche in materia di contratti di lavoro a termine.

La nuova norma ha reso possibile stipulare un contratto senza dover giustificare l'apposizione di un termine (c.d. acausale), per lo svolgimento di qualsiasi mansione; non sono pertanto più richieste le ragioni tecniche, produttive, organizzative obbligatorie in precedenza.

Il contratto a termine non può eccedere la durata complessiva di 36 mesi: entro tale limite può essere prorogato per un massimo di 5 volte, con il consenso del lavoratore e per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Nel caso in cui anziché di proroga si tratti di successione di due contratti a termine fra gli stessi soggetti occorre rispettare precisi intervalli temporali fra un contratto e l'altro, che dovranno essere di almeno:

- **10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi;

Il mancato rispetto dell'intervallo comporta la trasformazione automatica in contratto a tempo indeterminato.

A fronte della suddetta semplificazione è stato però introdotto un limite: il numero di contratti a tempo determinato non può eccedere il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

I datori da lavoro che occupano fino a 5 dipendenti potranno comunque stipulare almeno un contratto di lavoro a termine.

Poiché la legge fa salvi eventuali diversi limiti previsti dai CCNL vigenti questi restano comunque validi.

Il comma 7 esenta da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- 1. nel rispetto dei diversi limiti stabiliti dai Ccnl**, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Rimane salva quindi, in via generale, la **possibilità di derogare a tale limite** quantitativo da parte della **contrattazione collettiva**;
- nella fase di **avvio di nuove attività**, per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

Sono inoltre **esentati** dal rispetto del **limite** del **20%** gli **enti di ricerca** (pubblici e privati) per l'assunzione di ricercatori e il personale tecnico.

Inoltre i **contratti a termine** concernenti in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica** possono avere **durata pari** a quella del **progetto di ricerca** cui si riferiscono.

Sono altresì **esenti da limitazioni quantitative** i contratti a tempo determinato stipulati:

- **a conclusione di un periodo di tirocinio o stage**, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
- per una durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche.

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%** deve mettersi **in regola**, rientrando nel suddetto limite entro il **31 dicembre 2014**, in caso non provveda **dal 2015**, gli sarà **preclusa** la possibilità di stipula di **nuovi contratti a tempo determinato** fino al rientro nell'ambito della soglia legale.

In caso di superamento del limite per l'utilizzo dei contratti a termine è prevista ai danni del datore di lavoro una sanzione amministrativa per ciascuna lavoratore pari a:

- **20%** della **retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo se 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 se il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno.

I **rapporti di lavoro** instaurati **antecedentemente** alla **entrata in vigore del DL n. 34/2014** (21 marzo 2014) che comportino il superamento del limite del 20%, così come definito dall'articolo 1, comma 1 del D. Lgs n. 368/2001, **non sono colpiti dalla sanzione.**

Il lavoratore che, attraverso uno o più contratti a termine presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi**, ha la precedenza nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore occupato a tempo determinato per **attività stagionali** ha la precedenza rispetto a nuove **assunzioni a termine** da parte dello stesso datore, per le **medesime attività stagionali**.

A maggior garanzia del lavoratore e della facoltà di esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni effettuate dal datore di lavoro, è previsto che tale diritto vada **espressamente richiamato** dal datore stesso **nell'atto scritto** con cui è apposto il termine al contratto di lavoro.

L'esercizio di tale diritto presuppone la condizione che il **lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà** al datore di lavoro entro, sei mesi (tre mesi per stagionali) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla stessa data.

Si ricorda che la clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro, se il datore di lavoro non ha eseguito la valutazione dei rischi è nulla per cui il contratto si considera a tempo indeterminato.