

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

INDICE

1. Il contratto a tempo determinato	p. 3
▪ <i>Art. 93 del Ccnl 1° luglio 2014</i>	
▪ <i>D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. n. 78/2014</i>	
2. Chiarimenti del Ministero del Lavoro	p. 12
▪ <i>Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014</i>	
▪ <i>Comunicazione Ance del 7 agosto 2014</i>	
▪ <i>Circolare Confindustria n. 19747 del 5 agosto 2014</i>	
3. Chiarimenti informali del Ministero del Lavoro	p. 14
▪ <i>Comunicazione Ance del 7 ottobre 2014</i>	
4. Risposta del Ministero del Lavoro a quesito Ance, per avvio nuove attività	p.15
▪ <i>Nota Ministero del Lavoro n. 37/0014974 del 1° settembre 2014</i>	
▪ <i>Comunicazione Ance del 2 settembre 2014</i>	
5. FAQ (domande e risposte frequenti)	p. 19
6. Documentazione	p. 21
▪ <i>D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla L. n. 78/2014</i>	
▪ <i>Articolo 93 del Ccnl 1° luglio 2014</i>	
▪ <i>Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014</i>	
▪ <i>Comunicazione Ance del 7 agosto 2014</i>	
▪ <i>Circolare Confindustria n. 19747 del 5 agosto 2014</i>	
▪ <i>"Jobs Act-commento Circolare n. 18/2014", di Roberto Camera, Dottrina per il Lavoro</i>	
▪ <i>Nota Confindustria n. 19732/2014</i>	
▪ <i>Nota Ministero del Lavoro n. 37/0014974 del 1° settembre 2014</i>	
▪ <i>Comunicazione Ance del 2 settembre 2014</i>	
▪ <i>Comunicazione Ance del 7 ottobre 2014</i>	
▪ <i>Slides contratto a termine</i>	

1. Il contratto a tempo determinato

D.Lgs n. 368/2001

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal Decreto Legislativo n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2014.

Durata del contratto

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Limitazioni quantitative per il settore edile

Ai sensi del rimando operato al comma 1 del D.Lgs n. 368/2001 (*"fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7"*) e, dunque, della facoltà affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, è stato previsto nel settore edile che *"il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forza mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione"* (1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno).

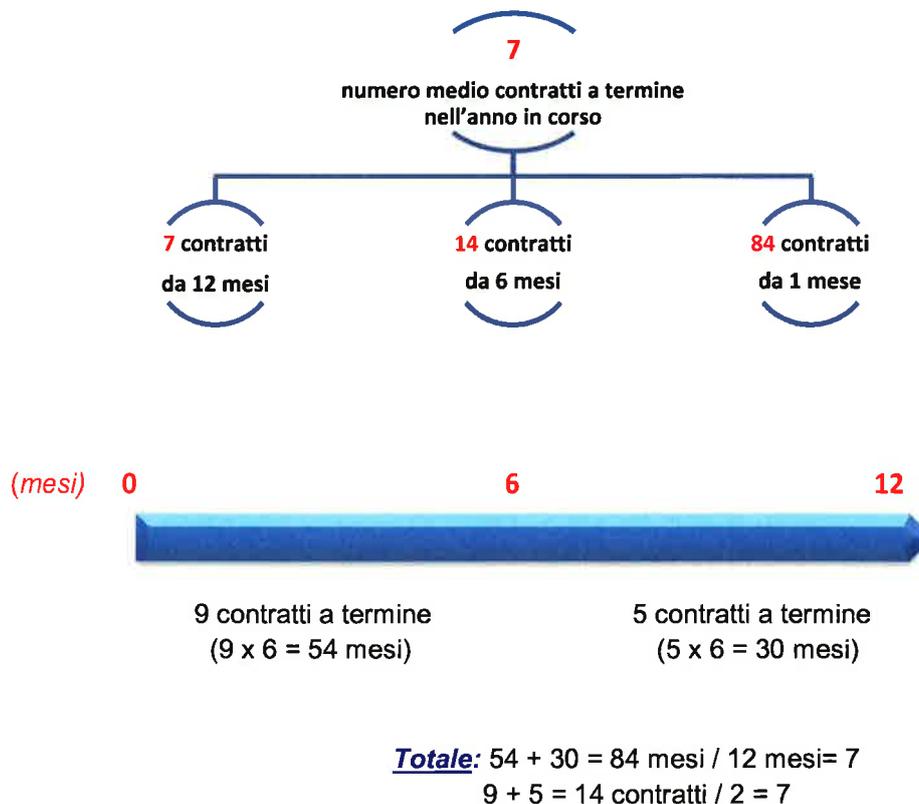
Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti alla Borsa Lavoro dell'edilizia, *Blen.it*¹, che dovrà effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, relazionandone il Formedil.

	2013	2014
Numero dipendenti anno precedente	25 (valore medio)	
Contratti a termine e in somministrazione (25% valore medio)		25 x 25% = 6,25 (7)
Contratti a termine con iscritti in <i>Blen.it</i> (15% valore medio)		25 x 15% = 3,75 (4)
Somma contratti a termine (25%+15%)		7+4 = 11
Totale contratti a termine (40%)		25 x 40% = 10

¹ La Borsa Lavoro Edile Nazionale è un servizio nazionale di sistema, nato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni, promuovendo e facilitando i contatti tra chi offre e chi cerca lavoro. La Borsa Lavoro Edile Nazionale è gestita dal Formedil in collaborazione con la Commissione Nazionale Casse Edili (CNCE) e dalle Scuole Edili territoriali aderenti.

Il ricorso ai contratti a termine non può superare, dunque, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione, la percentuale del 40%, con arrotondamento all'unità superiore.

Esempio



Esclusioni dalle limitazioni quantitative

Ai sensi dell'art.10, comma 7 del D.Lgs n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di carattere sostitutivo e con lavoratori di età superiore a 55 anni.

"Bonus secco"

"Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa, da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza".

Tale disposizione consente alle imprese di poter assumere, nell'anno in corso, nella maggior parte dei casi, un ulteriore lavoratore e, in alcuni casi, 2 lavoratori, rispetto a quelli previsti con la percentuale del 25%.

Tale ulteriore lavoratore sarà da considerarsi un *"bonus secco"* e non potrà essere calcolato secondo il principio della media.

In tal modo, si consentirà alle imprese di poter arrivare ad avere almeno 7 lavoratori (inteso come numero massimo), purché non eccedano la misura di 1/3 dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Tale *"bonus"*, però, avrà efficacia e dovrà essere

verificato per ciascun singolo anno.

In buona sostanza, pur essendo il calcolo effettuato sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno civile precedente, il lavoratore assunto con un contratto a tempo determinato oggetto del "bonus", dovrà essere conteggiato in ciascun anno civile in corso, in quanto il rispetto della misura di 1/3 dovrà verificarsi alla fine di ogni anno civile di competenza.

Pertanto, se l'impresa ha già in essere, ad esempio, due contratti a tempo determinato con scadenza prevista per fine anno ed ha, secondo tale disposizione, la possibilità di assumere un ulteriore lavoratore, dovrà farlo esclusivamente per i mesi utili ad arrivare alla fine dell'anno in corso.

Questo perché il numero risultante, ossia 3, dovrà calcolarsi necessariamente alla fine di ogni anno civile di competenza e perché tale ulteriore possibilità è un "bonus" fisso e non medio.

<i>Forza lavoro anno civile precedente (valore medio)</i>	<i>Contratti a termine nell'anno in corso (valore medio) 25%</i>	<i>33% 1/3 forza lavoro</i>	<i>Numero lavoratori da impiegare nell'anno in corso</i>
1	0,25 → 1	0,33 → 1	1
2	0,5 → 1	0,66 → 1	1
3	0,75 → 1	0,99 → 1	1
4	1	1,32 → 2	2
5	1,25 → 2	1,65 → 2	2
6	1,5 → 2	1,98 → 2	2
7	1,75 → 2	2,31 → 3	3
8	2	2,64 → 3	3
9	2,25 → 3	2,97 → 3	3
10	2,5 → 3	3,3 → 4	4
11	2,75 → 3	3,63 → 4	4
12	3	3,96 → 4	4
13	3,25 → 4	4,29 → 5	5
14	3,5 → 4	4,62 → 5	5
15	3,75 → 4	4,95 → 5	5
16	4	5,28 → 6	6
17	4,25 → 5	5,61 → 6	6
18	4,5 → 5	5,94 → 6	6
19	4,75 → 5	6,27 → 7	7
20	5	6,6 → 7	7
21	5,25 → 6	6,93 → 7	7
22	5,5 → 6	7,26 → 8	7
23	5,75 → 6	7,59 → 8	7
24	6	7,92 → 8	7
25	6,25 → 7	8,25 → 9	7

- Imprese da 0 a 5 dipendenti** E', inoltre, sempre possibile per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5),² stipulare un contratto a tempo determinato.
- Calcolo dei rapporti a tempo indeterminato** Ai fini del calcolo del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'impresa nell'anno civile precedente all'assunzione, si dovranno considerare le seguenti tipologie di lavoratori³:
- i lavoratori intermittenti, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, se provvisti di indennità di disponibilità;
 - i lavoratori part-time, calcolati pro quota;
 - i dirigenti a tempo indeterminato;
 - gli apprendisti.
- Andranno, invece, esclusi dal computo:
- i lavoratori autonomi;
 - i lavoratori con contratto di lavoro accessorio;
 - i lavoratori parasubordinati;
 - gli associati in partecipazione;
 - i lavoratori intermittenti privi di indennità di disponibilità.
- Opere pubbliche di grandi dimensioni** Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni di cui all'art. 113 del Ccnl, l'ulteriore percentuale (15%) rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva.
- Avviso comune 10 aprile 2008** In deroga al limite complessivo dei 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, resta ferma la possibilità, come previsto dall'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs n. 368/2001, di poter sottoscrivere un ulteriore contratto a termine di durata massima di *8 mesi*, ai sensi dell'Avviso Comune Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 10 aprile 2008.
- Forma scritta del contratto** L'apposizione del termine al contratto a tempo determinato è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.
- Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- Disciplina delle proroghe** Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi è prevista la possibilità di effettuare fino a un massimo di 5 proroghe, nell'arco dei 36 mesi complessivi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa⁴ per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

² Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014

³ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014

⁴ Cfr. Circolare Confindustria n. 19732/2014

Intervalli di tempo tra un contratto e l'altro c.d. "Stop & go"

Prevista dal Ccnl, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, la riduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed un altro a **5 e 10 giorni**, rispettivamente per i contratti di durata inferiore e superiore a 6 mesi, con riferimento alle seguenti specifiche causali:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Tale previsione, introdotta in occasione dell'ultimo rinnovo del Ccnl 1° luglio 2015, consente alle imprese del settore edile di non dover attendere, per tali specifiche ipotesi, i 10 giorni (per i contratti di durata inferiore a 6 mesi) e i 20 giorni (per i contratti di durata superiore a 6 mesi) previsti dall'art. 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001 per rinnovare il contratto di lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

Ampliato anche il periodo di attività lavorativa necessario per ottenere il riconoscimento del *diritto di precedenza* nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

In deroga con quanto disposto dall'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs n. 368/2001, il lavoratore edile, per poter far valere il diritto di precedenza, dovrà aver prestato attività lavorativa presso la stessa azienda per un periodo di *36 mesi*, in luogo dei 6 mesi previsti dalla legge.

Pertanto, il lavoratore, solo dopo l'esecuzione di uno o più contratti a termine nei quali abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 36 mesi, potrà, nei 6 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine, far valere il c.d. "*diritto di opzione*" sulle future assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto stesso, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto di precedenza, che può essere esercitato solo a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso, si estinguerà entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Disposizione normativa



Disposizione contrattuale



Diritto di precedenza e congedo di maternità

Per le lavoratrici, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda concorre a determinare il periodo di attività lavorativa (per l'edilizia 36 mesi) utile al conseguire il diritto di precedenza.

Informativa diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-sexies del D.Lgs n. 368/2001, il diritto di precedenza dovrà essere espressamente richiamato nell'atto scritto al momento della stipula del contratto a termine.

La mancata informativa su tale diritto non incide sulla possibilità che il lavoratore possa, comunque, esercitarlo, né risulta essere sanzionata.

Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs n. 368/2001 e, pertanto, non gli si applica nessuna disposizione contenuta nel decreto quale, a mero titolo esemplificativo, il principio del contingentamento, il limite temporale di 36 mesi, il numero massimo di proroghe nonché il rispetto degli intervalli di tempo tra un contratto e l'altro, in quanto già disciplinati da specifiche normative, le seguenti tipologie lavorative:

- i contratti di lavoro temporaneo;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i rapporti di apprendistato;
- i richiamati in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- i rapporti istaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2 della L. n. 223/91 (lavoratori iscritti nelle liste di mobilità), ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8 del D.Lgs n. 368/2001.

Sono altresì esenti da limitazioni quantitative⁵:

- i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 28 del D.L n. 179/2012 da parte di una "start up innovativa";
- le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68/99;
- le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda⁶.

Sanzioni

In caso di violazione dei limiti percentuali previsti al comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs n. 368/2001 che, per il settore dell'edilizia, corrispondono al 25% (+ 15% dei lavoratori iscritti alla Borsa Lavoro, Blen.it), per ciascun lavoratore si applica la seguente sanzione amministrativa:

- a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1;

⁵ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014

⁶ In tale ultimo caso, i relativi rapporti a termine potranno essere prorogati nel rispetto della attuale disciplina, mentre un eventuale rinnovo dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione del superamento dei limiti quantitativi.

- b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1.

La retribuzione da prendere in considerazione è la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche dividendo la retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora la retribuzione non sia stata indicata nel contratto di lavoro, potrà farsi riferimento alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.⁷

L'importo individuato attraverso l'applicazione della sanzione, arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5, andrà moltiplicato, per ciascun lavoratore, per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione. Pertanto, per i periodi di occupazione inferiori a 16 giorni, la sanzione non potrà trovare applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe uguale a zero.

Inoltre, ai fini del calcolo del periodo di occupazione, si terrà conto della data di instaurazione del rapporto (*c.d. dies a quo*) e della data in cui è stata accertata l'esistenza dello sforamento (*c.d. dies ad quem*), senza tener conto di eventuali "sospensioni" del rapporto avvenute, per esempio, per malattia, infortunio o part time verticale.

Sarà comunque possibile rilevare gli eventuali sforamenti anche in relazione a rapporti già conclusi, verificando la data di scadenza del contratto a termine.

La sanzione amministrativa è, inoltre, soggetta alla riduzione di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 l'importo sanzionatorio andrà *notificato nella misura di un terzo* ed il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione.

Esempio n. 1)

1. Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a termine → sanzione del 20%;
2. retribuzione annua lorda: 19.000 euro per 13 mensilità;
3. periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni.

Calcolo dell'importo sanzionatorio:

- € 19.000/13= 1.461,53 € (retribuzione mensile);
- € 1.461,53 x 20%= 292 € (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € 292 x 4= 1.168 € (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione);
- € 1.168/3= 389,33 € (importo sanzione ridotta ex art. 16, L. n.689/81).

⁷ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014

Esempio n. 2)

1. Impresa che supera di **tre unità** il numero massimo di contratti a termine
 → **sanzione del 50%:**

2. Lavoratore n. 1)

- retribuzione annua lorda: 19.000 euro per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni.

Lavoratore n. 2)

- retribuzione annua lorda: 26.000 euro per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 2 mesi e 16 giorni.

Lavoratore n. 3)

- retribuzione annua lorda: 15.600 euro per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 1 mese e 6 giorni.

Calcolo dell'importo sanzionatorio:

Lavoratore n. 1)

- € 19.000/13= € 1.461,53 (retribuzione mensile);
- € 1.461,53 x 50% = € 731 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € 731 x 4= € 2.924 (percentuale retribuzione mensile per periodo occupazione).

Lavoratore n. 2)

- € 26.000/13= € 2.000 (retribuzione mensile);
- € 2.000 x 50%= € 1.000 (percentuale di retribuzione mensile);
- € 1.000 x 3= € 3.000 (percent. retribuzione mensile per periodo occupazione).

Lavoratore n. 3)

- € 15.600/13= € 1.200 (retribuzione mensile);
- € 1.200 x 50% = € 600 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € 600 x 1 = € 600 (percentuale retribuzione mensile per periodo occupazione).

Totale importo sanzionatorio:

$$€ (2.924 + 3.000 + 6.000)/3 = € 2.174,66$$



*Riduzione di 1/3 dell'importo sanzionatorio,
ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/81*

2. Chiarimenti del Ministero del Lavoro

Circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro

Con la **Circolare n. 18 del 30 luglio 2014**, il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni orientamenti interpretativi in merito alle importanti novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014 recante *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*⁸.

Eliminazione c.d. “causalone”

E’ stata ribadita la definitiva eliminazione dell’obbligo di applicazione nel contratto a tempo determinato delle ragioni di carattere *“tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”* c.d. *“causalone”*, giustificatrici dell’apposizione del termine al contratto di lavoro ed è stato specificato che, ai fini della legittima istaurazione del rapporto di lavoro stesso, è ora sufficiente l’indicazione di un termine che può risultare, *direttamente o indirettamente*, nell’atto scritto.

Resta chiaro che, nell’ipotesi di assunzione *“per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità”*, i datori di lavoro dovranno, comunque, ai soli fini di *“trasparenza”*, far risultare direttamente o indirettamente da atto scritto le ragioni che hanno portato alla stipula di tale contratto.

Limiti quantitativi

Con riferimento, poi, all’introduzione dei limiti quantitativi per la stipula dei contratti a termine, è stato espressamente indicato che tali limiti operano *in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata* e, pertanto, con riferimento al settore dell’edilizia, vigono le disposizioni introdotte dal contratto collettivo di riferimento (25% + 15%).

E’ stato, inoltre, chiarito che il conteggio dei rapporti a tempo indeterminato andrà effettuato in relazione al complesso dei lavoratori in forza nell’impresa, a prescindere dall’unità produttiva dove gli stessi sono occupati, e che i lavoratori a termine potranno essere destinati presso una o soltanto alcune unità produttive del medesimo datore di lavoro.

Precisato inoltre che il rinvio alla contrattazione collettiva risulta essere *privo di particolare “vincoli”* e, pertanto, le parti sociali possono *“legittimamente”* derogare sia al limite percentuale introdotto dalla Legge che alle relative modalità di computo.

A titolo esemplificativo, infatti, il Dicastero ha chiarito che *“può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale”*.

Il Ministero ha poi evidenziato che non è necessario, da parte della contrattazione collettiva, introdurre nuove clausole limitatrici, in quanto conservano efficacia quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, pur restando ferma la possibilità di poterne prevedere, in un secondo momento, delle nuove.

⁸ Cfr. anche la Comunicazione Ance del 7/08/2014 e la Circolare di Confindustria n. 19747 del 5/08/2014

Sanzioni

In merito, poi, alla disciplina sanzionatoria applicabile in caso di superamento dei limiti quantitativi previsti per l'assunzione con contratto a tempo determinato, è stato specificato che tale sanzione amministrativa trova applicazione sia per mancato rispetto del limite legale del 20% che per superamento del diverso limite contrattuale che, nel settore dell'edilizia, è del 25% (contratti a termine e in somministrazione), più un ulteriore 15% per l'assunzione di disoccupati ed inoccupati iscritti alla Blen.it (Borsa Lavoro dell'edilizia).

Fermo restando quanto già indicato in merito alle modalità di calcolo dell'importo sanzionatorio, è stato chiarito che si ritengono efficaci le clausole che impongono limiti complessivi alla stipula dei contratti a tempo determinato e alla utilizzazione dei contratti in somministrazione, come previsto nell'ambito dell'articolo contrattuale dell'edilizia.

Sul punto, è stato specificato che, in caso di superamento dei limiti in ragione del ricorso ai contratti a termine, si applicherà la nuova sanzione introdotta dal D.L. n. 34/2014⁹, mentre in caso di superamento dei limiti con il contratto di somministrazione si applicherà la sanzione di cui all'art. 18, comma 3 del D.Lgs n. 276/2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250).

Qualora il superamento interessi, ad esempio, due lavoratori, di cui uno assunto a termine e uno in somministrazione, si applicherà la sanzione di cui al D.L. n. 34/2014 parametrata al 50%, non potendosi applicare contestualmente entrambe le sanzioni.

Disciplina delle proroghe

In merito alla disciplina delle proroghe, è stato chiarito che tale facoltà è consentita fino ad un massimo di 5 volte e sempre entro il limite di durata complessiva del singolo contratto pari a 36 mesi e solo a condizione che si riferisca alla "*medesima attività*" per cui il contratto era stato inizialmente stipulato.

Sul punto, è stato specificato che per medesima attività si intendono "*le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o comunque svolte in applicazione della disciplina di cui all'art. 2103 c.c.*".

Pertanto, nell'ambito di più contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, le proroghe totali non potranno essere più di 5, mentre qualora il contratto venga rinnovato per svolgere mansioni diverse e, comunque, non equivalenti, le precedenti proroghe non dovranno essere conteggiate.

Restano valide le eventuali 8 proroghe effettuate dai datori di lavoro nel periodo compreso tra il 21 marzo e il 19 maggio 2014, rispettivamente entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, che ha introdotto le 8 proroghe, ed entrata in vigore della L. n. 78/2014 di conversione, con modificazioni, del decreto, che ha ridotto a 5 il numero delle proroghe stesse.

⁹ Pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1 e pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1.

3. Chiarimenti informali del Ministero del Lavoro

**Comunicaz.
Ance del
7 ottobre 2014**

Con la **Comunicazione Ance del 7 ottobre 2014**, sono stati forniti alcuni importanti chiarimenti ottenuti, per le vie brevi, dal Ministero del Lavoro, in merito alla corretta applicazione di alcune disposizioni inerenti la disciplina del contratto a tempo determinato.

**Contratti
stipulati ai
sensi
dell'art. 8,
co.2 della L.
n. 223/91**

Con riferimento alla disciplina dei contratti *a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 8, co.2 della L. n. 223/91 con i lavoratori in mobilità*, è stato precisato che agli stessi non si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01, in quanto sono già oggetto di una specifica disciplina e, pertanto, non dovranno essere computati ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi previsti dalla normativa sul contratto a termine e non potranno avere durata massima superiore a 12 mesi.

**Computo
dei 36 mesi
complessivi**

In merito, invece, *al computo dei 36 mesi complessivi*, è stato precisato che andranno considerati tutti i rapporti di lavoro intercorsi tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro ai fini del raggiungimento del suddetto limite massimo.

Sulla possibilità, poi, di *superare la durata massima complessiva dei 36 mesi con una "prosecuzione di fatto"*, è stato chiarito che tale facoltà è consentita ai sensi dell'art. 5, co. 1 e 2, previo riconoscimento della maggiorazione prevista¹⁰.

Sul punto, si ricorda che, inoltre, ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008, è consentita, in deroga al limite dei 36 mesi complessivi, la sottoscrizione di un ulteriore contratto di durata massima pari a 8 mesi.

In merito al computo, ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi, dei *contratti di somministrazione a tempo determinato*, è stato nuovamente precisato che tale limitazione è riferita ai contratti a termine e, pertanto, raggiunto tale limite massimo (considerando anche i rapporti in somministrazione), non sarà più possibile stipulare contratti a tempo determinato, mentre sarà ancora possibile stipulare contratti di somministrazione a termine.

**Esclusione
contratti di
lavoro
intermittente**

E' stato comunicato, inoltre, che i *contratti di lavoro intermittente* stipulati a tempo determinato non rientrano nella disciplina di cui al D. Lgs. n. 368/2001.

¹⁰ 1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Disciplina delle proroghe

Con riferimento, poi, alla disciplina delle *proroghe*, ammesse fino ad un massimo di 5, è stato precisato che, non essendo riferite al singolo contratto di lavoro, ma alla totalità dei rapporti intercorsi tra stesso lavoratore e datore di lavoro, andranno conteggiate tutte le proroghe, anche se effettuate precedentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, fino al raggiungimento del nuovo numero massimo.

Diritto di precedenza e congedo di maternità

Per ciò che concerne la recente disposizione inserita nell'ambito della L. n. 78/2014, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2014, che consente di considerare il *congedo di maternità* di cui all'art. 16, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, quale periodo utile ai fini del riconoscimento del diritto di precedenza, il Dicastero ha chiarito che tale periodo verrà considerato, con riferimento al contratto dell'edilizia, nell'ambito dei 36 mesi¹¹, in luogo dei 6 mesi previsti dalla legge.

4. Risposta del Ministero del Lavoro a quesito Ance, per avvio nuove attività

Quesito Ance al Ministero del Lavoro per avvio nuove attività

Con la **Nota del 7 agosto 2014** l'Ance ha avanzato una richiesta di parere alla Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro per ottenere chiarimenti in merito all'interpretazione fornita dal dicastero medesimo sulla "*diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno*", di cui alla Circolare n. 18 del 30 luglio scorso, di commento delle disposizioni introdotte dal c.d. Jobs Act (D.L. n. 34/2014).

Il Dicastero aveva, infatti, specificato, con la Circolare suddetta, che "*il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (...)*", consentendo, pertanto, alle imprese di nuova costituzione, c.d. "start up", di potersi riferire ad un momento diverso rispetto a quello previsto per legge per l'assunzione di lavoratori a termine.

In virtù di tale precisazione e in assenza di una specifica previsione contrattuale sul punto, l'Ance ha chiesto conferma al Ministero sulla possibilità di applicare tale criterio anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano previsto criteri e modalità di conteggio diversi da quelli stabiliti dalla legge.

¹¹ Art. 93, comma 3 del Ccnl edile 1° luglio 2014

Lettera
Ance al
Ministero
del Lavoro
7 agosto
2014

ANCE ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSTRUTTORI EDILI

Preg.mo Sig.
Dott. Danilo Papa
Dirigente Divisione II Attività di Interpello
Consulenza e Affari legali Attività Ispettiva
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Via Flavia, 6
Roma

Roma, 7 agosto 2014

Si fa riferimento alla Circolare n. 18 del 30 luglio scorso, di commento delle disposizioni introdotte dal D.L. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, nella L. n. 78/2014 recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

In particolare, si chiede un parere circa l'interpretazione di codesto Ministero in merito alla diversa modalità temporale di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno.

Infatti, codesto Dicastero ha specificato che "il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (...)".

E' pertanto consentito alle imprese di nuova costituzione, c.d. start up, di potersi riferire ad un momento diverso rispetto a quello previsto dalla legge, ovvero fotografando la base di computo relativa ai rapporti a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione del primo lavoratore a termine.

Ad avviso della scrivente, tale chiarimento, di portata generale e derivante da una interpretazione logico sistematica della fattispecie, dovrebbe essere applicato anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano previsto criteri e modalità di conteggio della base di computo diversi da quello stabilito dalla legge di che trattasi, in ottemperanza allo specifico demando contenuto nella legge stessa.

Pertanto, tale interpretazione dovrebbe riguardare anche le imprese di nuova costituzione che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro con le suddette diverse modalità di computo.

Nel settore dell'edilizia, infatti, è stato previsto, in sede di rinnovo contrattuale che "il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forza mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione".

Si richiede, dunque, a codesto Ministero la conferma che, anche nell'ipotesi di un'impresa edile di nuova costituzione, il computo dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato venga effettuato, ovviamente nel primo anno, all'atto della stipula del primo contratto di lavoro a tempo determinato.

Resta fermo, ovviamente, che nell'anno successivo tornerà ad essere presa a riferimento quale base di computo la media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno civile precedente.

In attesa di un cortese riscontro, si ringrazia della consueta attenzione e si porgono i più cordiali saluti.

Risposta
del
Ministero
del Lavoro,
nota n.
37/0014974
del
1°
settembre
2014

m_lps.37.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0014974.01-09-2014



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva
Divisione II
Attività di interpello, consulenza e affari legali



Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 01/09/2014
Prot. 37 / 0014974 / MA007.A001

ALL'ANCE

Associazione Nazionale Costruttori Edili

Oggetto: contratti a tempo determinato – limitazioni numeriche – risposta a quesito.

In relazione alla richiesta di chiarimenti avanzata da codesta Associazione, con particolare riferimento alla *“diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l’anno”*, si rappresenta quanto segue.

Sul punto questo Ministero, con circ. n. 18/2014, ha chiarito che *“il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata (v. infra) è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti (...), per le attività iniziate durante l’anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (sebbene in tal caso si ricordano le esclusioni dal computo dei contratti a termine previste dall’art. 10, comma 7 lett. a), del D.Lgs. n. 368/2001 o dall’art. 28, comma 3, del D.L. n. 179/2012 conv. da L. n. 221/2012 v. infra)”*.

Ne deriva che, in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti tale fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, **le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL.**

Ne consegue che anche nel settore edile, ai fini dell’individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili – pari al 25% dei lavoratori “stabili”, come già previsto dal relativo

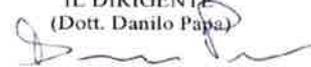
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA
Tel. 06 4683.7273 - 7620 - Fax. 06 4683.7908
e mail: DirG@cpq@lavoro.gov.it
cpq@cpq@lavoro.gov.it

Pagina 1 di 2

CCNL - andranno considerati i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della assunzione del primo lavoratore a termine, così come indicato con circ. n. 18/2014.

Resta ferma l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale

IL DIRIGENTE
(Dott. Danilo Papa)



40742

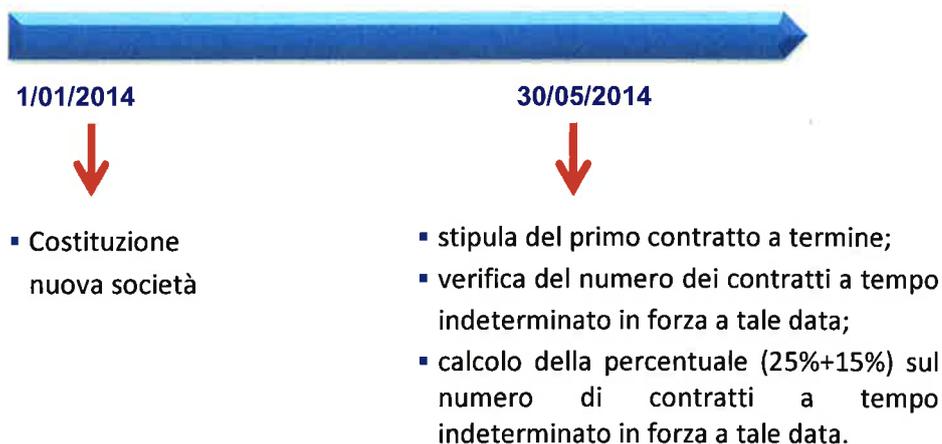
**Sintesi Nota
Ministero
del Lavoro
n.
37/0014974
del 1°
settembre
2014**

Il Dicastero con la **Nota n. 37/0014974 del 1° settembre 2014** ha confermato che *“in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti la fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL”*.

Pertanto, alla luce di tale chiarimento ministeriale, anche per le imprese di nuova costituzione che applicano il contratto collettivo nazionale dell'edilizia sarà possibile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili, considerare i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del primo lavoratore a termine.

Resta fermo che il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato il 25% e resta valida l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale.¹²

Esempio



¹² Cfr. anche Comunicazione Ance del 2 settembre 2014

5. FAQ (domande e risposte frequenti)

Domanda *“Ai fini del calcolo del 25%, tra il personale con contratto a tempo indeterminato, relativo all'anno civile precedente, vanno computati anche gli apprendisti?”*

Risposta Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18/2014, gli apprendisti andranno conteggiati tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza nell'impresa nell'anno civile precedente, in quanto tale tipologia contrattuale è stata esplicitamente definita dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs n. 167/2011 quale “*contratto a tempo indeterminato*”. E' stato chiarito, inoltre, che la disposizione di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo decreto secondo cui “*i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti*”, fa comunque salve “*specifiche previsioni di leggi*”.

Domanda *“I contratti di lavoro part-time vanno computati pro quota?”*

Risposta I contratti di lavoro a tempo parziale, part-time (secondo la disciplina del di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000) andranno conteggiati pro quota, ossia in proporzione all'orario di lavoro svolto rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Tale conteggio varrà sia con riferimento ai contratti a tempo indeterminato in forza nell'anno civile precedente sia con riferimento ai contratti a tempo determinato da stipulare nell'anno in corso.

Domanda *“Il diritto di precedenza ex articolo 93 del Ccnl spetta anche per le assunzioni a termine dalla lista di mobilità? Tali ultimi contratti si sommano ai fini del limite dei 36 mesi complessivi? Nella lettera di assunzione a termine dalla mobilità è opportuno/necessario riportare l'informativa sul diritto di precedenza?”*

Risposta Come chiarito informalmente dal Ministero del Lavoro e ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. c-ter) del D.Lgs. n. 368/2001, i rapporti di lavoro istaurati ex art. 8, comma 2 della L. n. 223/1991 (lavoratori iscritti nelle liste di mobilità), sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001, in quanto già disciplinati da specifiche normative (ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 6 e 8 del D.Lgs. n. 368/2001).

Pertanto, a tali lavoratori non si applicheranno le disposizioni previste per il diritto di precedenza, né gli stessi concorreranno a determinare il limite massimo dei 36 mesi complessivi.

Domanda *“Tenuto conto dell’eliminazione dell’obbligo di indicare le motivazioni giustificatrici dell’apposizione del termine al contratto di lavoro (c.d. “causalone”), in caso di **riduzione degli intervalli** tra un contratto a termine e un altro (c.d. stop and go) è comunque necessario indicare il riferimento alla specifica lavorazione che consente la riduzione degli intervalli stessi (art. 93, comma 5 del Ccnl 1° luglio 2014)”?*

Risposta Pur non essendo più necessaria l’indicazione delle ragioni giustificatrici la stipula di un contratto a tempo determinato, si ritiene comunque indispensabile indicare nel contratto di rinnovo la motivazione che consente la riduzione dell’intervallo di tempo, ai sensi del disposto contrattuale.

Domanda *“Ai fini dell’obbligo, seppur non sanzionato, di informativa sul **diritto di precedenza**, è necessario riportare integralmente nell’ambito del contratto di lavoro l’articolo di riferimento? Va inserito solo nel primo contratto o anche nei successivi contratti di proroga?”*

Risposta La norma (art. 5, comma 4-sexies, del D.Lgs. n. 368/2001) fa riferimento alla necessità che tale diritto venga espressamente richiamato nell’atto scritto di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001, ossia nel primo contratto di assunzione a tempo determinato.

Si consiglia, pertanto, conformemente con quanto indicato anche dalla Confindustria¹³, di riportare, la seguente formulazione della clausola informativa:

“Ai sensi dell’art. 5, comma 4-sexies del D.Lgs. n. 368/2001, si fa espresso richiamo all’art. 5, comma 4-quater e comma 4-quinquies del medesimo provvedimento, riguardo alle condizioni per esercitare il diritto di precedenza nelle eventuali nuove assunzioni che la scrivente società dovesse effettuare, successivamente al termine del presente contratto, per le mansioni già espletate”.

Domanda *“La disposizione che consente ai datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato, di poter assumere comunque un lavoratore a termine, può essere considerata, per il settore dell’edilizia, secondo le disposizioni contrattuali e quindi come un valore medio?”*

Risposta Pur essendo tale possibilità utilizzabile solo nel caso in cui l’impresa non abbia alcun dipendente, in quanto, in virtù delle disposizioni contrattuali, già con un lavoratore a tempo indeterminato è possibile assumere un lavoratore a tempo determinato con la regola della media, per la suddetta ipotesi il “bonus” di un contratto a tempo indeterminato sarà da considerarsi fisso.

¹³ Cfr. Nota Confindustria n. 19732/2014

6. Documentazione

- D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla L. n. 78/2014
- Articolo 93 del Ccnl 1° luglio 2014
- Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014
- Comunicazione Ance del 7 agosto 2014
- Circolare Confindustria n. 19747 del 5 agosto 2014
- *“Jobs Act - commento Circolare n. 18/2014”*, di Roberto Camera, Dottrina per il Lavoro
- Nota Confindustria n. 19732/2014
- Nota Ministero del Lavoro n. 37/0014974 del 1° settembre 2014
- Comunicazione Ance del 2 settembre 2014
- Comunicazione Ance del 7 ottobre 2014
- Slides contratto a termine

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"
pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001

con le modifiche apportate dalla:

Legge 23 dicembre 2005, n. 266

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (finanziaria 2006)"

Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (protocollo del Welfare)

"Norme di attuazione del Protocollo del 23.07.07 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"

Legge 6 agosto 2008, n. 133

"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"

Sentenza n. 214/2009 della Corte Costituzionale

Che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis introdotto dall'art. 21, comma 1-bis, del DL 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133;

Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70

"Prime disposizioni urgenti per l'economia" Convertito, con modificazioni, dalla L. n. 106/2011

Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012)

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Legge 4 aprile 2012, n. 35

"Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo" conversione, con modificazioni, del DL n. 5/2012 (entrata in vigore del provvedimento: 10/02/2012)

Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro)

"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"

Legge 7 agosto 2012, n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo)

"Misure urgenti per la crescita del Paese" - conversione, con modificazioni, del DL n. 83/2012

Legge 8 novembre 2012, n. 189

Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute - conversione, con modificazioni, del DL n. 158/2012

Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76

Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti

Legge 6 agosto 2013, n. 97

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2013

Legge 16 maggio 2014, n. 78

Conversione in legge, con modificazioni, del DL n.34/2014, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

Premessa

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

Art. 1.
Apposizione del termine

~~Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.~~

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a ~~fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.~~ di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. (Legge n. 78/2014)

~~1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.~~

~~I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. (Legge n. 92/2012)-(abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:~~

~~-a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;~~

~~-b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n. 76/2013). (Legge n. 78/2014)~~

~~2. L'apposizione del termine e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. (Legge n. 92/2012)~~

2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. (Legge n. 78/2014)

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 2.

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale puo' essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Art. 3.

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unita' produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4.

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi ~~la proroga e' ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca~~ le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. (Legge n. 78/2014)

~~2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso e' a carico del datore di lavoro.~~ (Legge n. 78/2014)

~~2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga.~~ (abrogato dal DL n. 76/2013)

Art. 4-bis

~~Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di appesizione e di proroga del termine~~

~~1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.~~

Art. 5.

Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro e' tenuto a

corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro, ~~instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1 bis,~~ continua oltre il ~~ventesimo~~ trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ~~nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis,~~ ovvero oltre il ~~trentesimo~~ cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (DL n. 76/2013) (Legge n. 78/2014)

~~2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. (Legge n. 92/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1 bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. **I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.** (Legge n. 92/2012) **(Legge n. 134/2012)** (abrogato dal DL n.76/2013)~~

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 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 ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e

dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n.76/2013)

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ~~ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.~~ In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. (Legge n. 92/2012) (Legge n. 78/2014)

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine 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 stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale~~ 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. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, 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. (Legge n. 78/2014)

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. ~~Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.~~ Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2. (Legge n. 78/2014)

4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) 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 sia superiore a uno;

b) pari 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 sia superiore a uno. (Legge n. 78/2014)

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. (Legge n. 78/2014)

Art. 6. **Principio di non discriminazione**

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in

atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7.
Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8.
Criteri di compute

~~1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.~~

1. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per il compute dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. (Legge n. 97/2013)

Art. 9.
Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10.
Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione. (introdotto dalla Legge 183/2011)

c ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223. (DL n. 76/2013)

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. ~~Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni.~~ La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. (introdotto dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35) Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto. (D.L. n. 70/2011)

4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione

dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano 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. (Legge n. 78/2014)

~~6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato ~~stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1~~ ~~stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis~~ ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) 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;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni. (DL n. 76/2013) (Legge n. 78/2014)

~~8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di 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. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.~~

~~9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato~~

~~per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di compute per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.~~

~~10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.~~

Art. 11.

Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12.

Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Art. 93 Industria e Art. 32 lett. B) cooperative

CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato è stipulato ai sensi del Dlgs n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 78/2014.

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

E' riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi, ai sensi dell'art. 5 comma 4-quater del D.Lgs n. 368/2001.

Il diritto di precedenza deve essere formulato per iscritto ai sensi dell'art. 5 comma 4-sexies del D.Lgs n. 368/2001.

Gli intervalli di tempo di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni ;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Fermo restando le esclusioni operate dall' art. 10, comma 7 del citato decreto legislativo n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 95, il 25%

dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in **forza mediamente** nell'anno civile precedente all'assunzione.

Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in **BLEN.IT**.

Al fine di acquisire ogni utile informazione per il ricollocamento dei lavoratori iscritti nella **BLEN.IT** sarà compito della stessa effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, anche allo scopo di individuare ogni utile intervento finalizzato alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori medesimi, relazionando al Formedil il risultato del monitoraggio stesso.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs n. 368/2001 per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dagli artt. 113 del CCNL edili industria e 3, lett. C), del CCNL edili cooperative, l'ulteriore deroga, prevista dal relativo comma del presente articolo, rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva.

Visto l'Avviso Comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4bis, del citato decreto legislativo n. 368/01 e s.m.i, le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'Ance e alle Associazioni Cooperative fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine e delle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Le predette informazioni saranno fornite su richiesta alle RSU/RSA e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 del sistema di concertazione e informazione del vigente Ccnl.



CIRCOLARE N. 18/2014

Roma, _____



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Agli indirizzi in allegato

Oggetto: D.L. n. 34/2014 (conv. da L. n. 78/2014) recante *“disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”* – contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro e contratto di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo.

Il D.L. n. 34/2014, convertito dalla L. n. 78/2014, ha introdotto importanti novità in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e apprendistato.

Trattasi di interventi volti a semplificare il ricorso a tali tipologie contrattuali e che impattano necessariamente sull'attività del personale ispettivo di questo Ministero, rispetto alla quale è opportuno fornire alcuni orientamenti interpretativi finalizzati ad uniformarne il comportamento.

Contratto a tempo determinato

Il D.L. n. 34/2014 interviene a modificare anzitutto l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, eliminando definitivamente l'obbligo di indicazione delle ragioni di carattere *“tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”* giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro.

Secondo la nuova formulazione del Decreto del 2001 *“è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

La disposizione consente pertanto l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, anche nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato (v. infra), senza

alcuna indicazione delle citate ragioni giustificatrici purché il singolo rapporto, comprensivo di proroghe, non superi i 36 mesi.

Ai fini della legittima instaurazione del rapporto è quindi sufficiente l'indicazione di un termine che, nell'atto scritto di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001, può risultare *"direttamente o indirettamente"* (v. ML circ. n. 42/2002).

La sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici continua tuttavia, anche nel nuovo quadro normativo, a sortire alcuni effetti. Ad esempio ciò avviene quando il lavoratore è assunto a tempo determinato *"per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità"*; in tali ipotesi, infatti, l'assunzione è esente dalle limitazioni quantitative di cui all'art. 1, comma 1 e art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001 (v. infra) e il datore di lavoro non è tenuto, ai sensi dell'art. 2, comma 29, della L. n. 92/2012, al versamento del contributo addizionale dell'1,4%.

In tali ipotesi appare pertanto opportuno, ai soli fini di *"trasparenza"*, che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.

A tal proposito si ricorda che rimane pressoché invariata la previsione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 secondo la quale *"l'apposizione del termine (...) è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto"*.

Quanto all'inciso secondo il quale la stipula del contratto può avvenire *"per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione"*, esso ricalca la precedente disciplina del contratto a termine c.d. *"acausale"* contenuta nel D.L. n. 76/2013, con il semplice scopo di evidenziare come l'elemento di flessibilità introdotto (eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine) trovi *"universalmente"* applicazione. Da tale inciso non possono invece farsi derivare effetti sulla disciplina dei rinnovi contrattuali di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 la quale – come meglio indicato in seguito – rimane inalterata.

Limiti quantitativi: il limite legale

Contestualmente alla eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del termine, il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato, limiti peraltro presidiati da sanzione amministrativa.

In particolare si prevede che *"fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione"*.

Il datore di lavoro, **in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata** (v. infra), è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti

alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (sebbene in tal caso si ricordano le esclusioni dal computo dei contratti a termine previste dall'art. 10, comma 7 lett. a), del D.Lgs. n. 368/2001 o dall'art. 28, comma 3, del D.L. n. 179/2012 conv. da L. n. 221/2012, v. infra).

Da tale verifica dovranno pertanto essere esclusi i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione.

Considerate le finalità della disposizione, volte ad assicurare una specifica proporzione tra lavoratori "stabili" e a termine, si ritiene inoltre che nell'ambito della prima categoria non vadano computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità (per coloro per i quali è prevista l'indennità il computo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Viceversa andranno conteggiati i lavoratori part-time (secondo la disciplina di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000), i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti. In tale ultimo caso, infatti, va evidenziato che il contratto di apprendistato è esplicitamente definito, dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 quale "*contratto di lavoro a tempo indeterminato*" e che la disposizione di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo Decreto – secondo cui "*i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti*" – fa comunque salve "*specifiche previsioni di legge*". Inoltre l'esclusione degli apprendisti nasce, anche nell'ambito del D.Lgs. n. 167/2011, quale disposizione per favorirne l'assunzione e, pertanto, un diverso orientamento finirebbe per disincentivare il ricorso all'istituto. Gli apprendisti non andranno invece computati, evidentemente, se assunti a tempo determinato nelle specifiche ipotesi di cui all'art. 4, comma 5 e di cui al nuovo comma 2 quater dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.

La verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato andrà effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Ciò premesso, a titolo esemplificativo, qualora il datore di lavoro alla data del 1° gennaio abbia in corso 10 rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potrà assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti e ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori "stabili" sia diminuito.

Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore **qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5**; a titolo esemplificativo, pertanto, una percentuale di contratti a termine stipulabili pari a 2,50 equivale a 3 contratti.

Considerata la delicatezza di tale profilo interpretativo si ritiene però che la sanzione per il superamento del limite massimo dei contratti a termine non trovi applicazione qualora il datore di lavoro, prima della pubblicazione della presente circolare, abbia proceduto alla assunzione di un numero di lavoratori a termine sulla base di un arrotondamento comunque “in eccesso”.

Va ulteriormente chiarito che “*il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro*” non costituisce un limite “fisso” annuale. Esso **rappresenta invece una proporzione**, come si è detto, tra lavoratori “stabili” e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%. Del resto di tale orientamento è conferma anche la disposizione transitoria contenuta nell’art. 2 bis del D.L. n. 34/2014 che richiede, ai datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del Decreto occupavano un numero troppo alto di lavoratori a tempo determinato, di rientrare progressivamente, entro il 31 dicembre p.v., nei limiti di legge (v. infra).

Ulteriori contratti a tempo determinato potranno essere stipulati solo in forza di specifiche disposizioni. In particolare si ricorda che, ai sensi dell’art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, “*sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:*

a) 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;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell’elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni”.

Quanto alle ragioni di “*stagionalità*” che possono determinare l’esclusione dal computo del lavoratore a termine si evidenzia che – ferme restando le ipotesi già elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 – ulteriori ipotesi possono essere rintracciate nell’ambito del contratto collettivo applicato, anche aziendale (il Legislatore rinvia infatti al citato D.P.R. ma non in via esclusiva). Ciò anche in relazione alla assunzione di lavoratori a termine per far fronte ad incrementi di produttività che potranno rientrare nella ragioni “*di stagionalità*” solo se così è previsto dalla contrattazione collettiva.

Si ricorda che sono altresì esenti da limitazioni quantitative:

- i contratti a termine stipulati ai sensi dell’art. 28 del D.L. n. 179/2012 da parte di una start-up innovativa, secondo la disciplina indicata dallo stesso Decreto del 2012;

- le altre fattispecie di esclusione indicate dall'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, ivi comprese quella relativa alle assunzioni ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991 e quella di cui al nuovo comma 5 bis per i contratti stipulati da istituti pubblici ed enti privati di ricerca (v. infra).

Appare altresì opportuno chiarire che non concorrono al superamento dei limiti quantitativi le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68/1999 e le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda. In tale ultimo caso i relativi rapporti a tempo determinato potranno essere prorogati nel rispetto della attuale disciplina (v. infra) mentre un eventuale rinnovo degli stessi dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi.

Segue: datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti

Il Legislatore prevede altresì che *“per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”*.

Rispetto alla platea dei datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato è dunque sempre possibile l'assunzione di un lavoratore a termine. In tal caso, l'intervento della contrattazione collettiva, anziché sostituire *in toto* la disciplina legale (v. infra), potrà esclusivamente prevedere margini più ampi di assunzioni a tempo determinato, atteso il tenore della formulazione (*“è sempre possibile”*).

Segue: il limite contrattuale

La disposizione in esame, come anticipato, fa salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva introdotte ai sensi dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, secondo cui *“la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”*; anche in tal caso restano esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nelle ipotesi di cui alle lettere a), b), c) e d) della medesima disposizione.

Il rinvio alla contrattazione collettiva è un rinvio privo di particolari “vincoli”. Ciò vuol dire che le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di “fotografare” la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale.

A tal proposito va poi evidenziato il contenuto dell'art. 2 bis, comma 2, del D.L. n. 34/2014, secondo il quale *"in sede di prima applicazione del limite percentuale (...) conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro"*.

Non è pertanto necessario, da parte della contrattazione collettiva, l'introduzione di nuove clausole limitatrici, giacché continuano a trovare applicazione quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, ferma restando la possibilità che in un secondo momento (in tal senso va inteso *"in sede di prima applicazione"*) la stessa contrattazione decida di indicarne di nuove.

Segue: Istituti pubblici ed enti privati di ricerca

Secondo il nuovo comma 5 bis dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 *"il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano 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"*.

Tale disposizione consente pertanto di derogare sia al limite quantitativo dei contratti a tempo determinato, sia al limite di 36 mesi di durata massima del singolo contratto, qualora i soggetti stipulanti siano:

- da un lato, un istituto pubblico di ricerca o un ente privato di ricerca;
- dall'altro, un lavoratore chiamato a svolgere *"in via esclusiva"* attività di ricerca, di assistenza tecnica o di coordinamento o direzione della stessa.

A tal riguardo si ritiene opportuno evidenziare che la deroga in questione non è invece espressamente riferita anche al limite dei rinnovi contrattuali di cui all'art. 5, comma 4 bis, del Decreto (v. infra) e pertanto anche rispetto a tali rapporti – fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva ai sensi dello stesso art. 5 – occorrerà prestare attenzione ad un eventuale superamento dei 36 mesi di durata complessiva di più rapporti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti (v. ML circ. n. 13/2008).

Segue: disciplina sanzionatoria

In sede di conversione del D.L. n. 34/2014 – e pertanto a far data dal 20 maggio u.s. – il Legislatore ha introdotto una specifica sanzione amministrativa a presidio dei limiti quantitativi di assunzioni con contratto a tempo determinato.

Ai sensi del nuovo comma 4 septies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 *“in caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:*

a) 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 sia superiore a uno;

b) pari 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 sia superiore a uno”.

Sul punto va precisato che la sanzione amministrativa – atteso peraltro il rinvio all'art. 1, comma 1, del Decreto che a sua volta rinvia, ove esistenti, alle previsioni adottate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001 – trova applicazione in caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale.

L'importo sanzionatorio va poi calcolato in base ad una percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e cioè gli ultimi assunti in ordine di tempo.

La retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo è, in assenza di specificazioni, la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

L'importo individuato attraverso l'applicazione della percentuale del 20% o del 50% della retribuzione lorda mensile – arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5 – andrà quindi moltiplicato, *“per ciascun lavoratore”*, per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione.

A tal fine, ogni periodo pari a 30 giorni di occupazione andrà considerato come mese intero e, solo se i giorni residui sono più di 15, andrà conteggiato un ulteriore mese. Ciò sta anche a significare che, per periodi di occupazione inferiore ai 16 giorni, la sanzione non potrà trovare evidentemente applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe pari a zero.

Peraltro, ai fini del calcolo del periodo di occupazione, non è necessario tener conto di eventuali *“sospensioni”* del rapporto, ad esempio, per malattia, maternità, infortunio o part-time verticale; ciò che conta sarà dunque la data di instaurazione del rapporto (c.d. *dies a quo*) e la data in cui è stata accertata l'esistenza dello *“sfioramento”* (c.d. *dies ad quem*, normalmente coincidente

con la data dell'accertamento, sebbene sia possibile accertare degli "sforamenti" avvenuti in relazione a rapporti già conclusi, cosicché tale data coinciderà con la scadenza del termine).

Si ricorda inoltre che la sanzione amministrativa, pur non risultando ammissibile a diffida, attesa l'insanabilità della violazione legata al superamento di un limite alle assunzioni a tempo determinato ormai realizzato, è certamente soggetta alle riduzioni di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Nel ricordare infatti che, secondo la giurisprudenza, *"la prevista facoltà di scelta del contravventore, tra il pagamento di un terzo del massimo ovvero - se più favorevole - del doppio del minimo della sanzione editale, si riferisce chiaramente alla eventualità (sia pur statisticamente più frequente) di una sanzione articolata da un minimo ad un massimo, ma non postula la necessità di una tale articolazione"* (Cass. 19 maggio 1989, n. 2407), l'importo sanzionatorio in questione andrà notificato nella misura di un terzo ed il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione.

Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

Retribuzione annua lorda del lavoratore in questione: 19.000 euro per 13 mensilità

Periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni

Importo sanzionatorio:

euro $19.000/13 =$ euro 1.461,53 (retribuzione mensile)

euro $1.461,53 * 20\% =$ euro 292 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile)

euro $292 * 4 =$ euro 1.168 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione)

euro $1.168/3 =$ 389,33 (importo sanzione ridotta ex art. 16, L. n. 689/1981).

Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

Lavoratore n. 1

Retribuzione annua lorda: 19.000 euro per 13 mensilità

Periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni

Lavoratore n. 2

Retribuzione annua lorda: 26.000 euro per 13 mensilità

Periodo di occupazione: 2 mesi e 16 giorni

Lavoratore n. 3

Retribuzione annua lorda: 15.600 euro per 13 mensilità

Periodo di occupazione: 1 mese e 6 giorni

Importo sanzionatorio:

euro 19.000/13 = euro 1.461,53 (retribuzione mensile lavoratore n. 1)

euro 26.000/13 = euro 2.000 (retribuzione mensile lavoratore n. 2)

euro 15.600/13 = euro 1.200 (retribuzione mensile lavoratore n. 3)

euro 1.461,53*50% = euro 731 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile lavoratore n. 1)

euro 2.000*50% = 1.000 (percentuale retribuzione mensile lavoratore n. 2)

euro 1.200*50% = 600 (percentuale retribuzione mensile lavoratore n. 3)

euro 731*4 = euro 2.924 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 1)

euro 1.000*3 = euro 3.000 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 2)

euro 600*1 = euro 600 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 3)

euro (2.924+3.000+600)/3 = euro 2.174,66 (importo sanzione ridotta ex art. 16, L. n. 689/1981)

Si ritengono ancora efficaci le clausole contrattuali che impongono limiti complessivi alla stipula di contratti a termine e alla utilizzazione di lavoratori somministrati; in tal caso, ai fini della individuazione del regime sanzionatorio applicabile, il personale ispettivo avrà cura di verificare se il superamento dei limiti sia avvenuto in ragione del ricorso a contratti a tempo determinato o alla somministrazione di lavoro: nel primo caso sarà infatti applicabile la nuova sanzione di cui all'art. 5, comma 4 septies, del D.Lgs. n. 368/2001, nel secondo quella di cui all'art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003. Qualora il limite sia superato, ad esempio, di due unità, la prima assunta a tempo determinato e la seconda come lavoratore in somministrazione, troverà applicazione la nuova sanzione prevista dal D.Lgs. n. 368/2001 parametrata al 50% della retribuzione, escludendosi in ogni caso l'applicazione contestuale di entrambe le sanzioni.

Va poi ricordata la disposizione di cui all'art. 1, comma 2 ter, del D.L. n. 34/2014, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 78/2014 secondo il quale, in coerenza peraltro con i principi già contenuti nell'art. 1 della L. n. 689/19981, *“la sanzione (...) non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, che comportino il superamento del limite percentuale (...)”*.

Il Legislatore stabilisce inoltre, all'art. 2 bis, comma 3, del D.L., che *“il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale (...) è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a*

tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale (...)".

Al riguardo va osservato che la disposizione fa comunque salva la possibilità che la contrattazione collettiva *"applicabile nell'azienda"* individui una percentuale e/o un diverso termine, successivo al 31 dicembre 2014, utile a rientrare nei limiti. La contrattazione collettiva abilitata è anche quella di livello territoriale e aziendale ma a quest'ultima è data esclusivamente la possibilità di disciplinare il regime transitorio di cui si è detto cosicché, al termine dello stesso, troveranno applicazione i limiti alla stipulazione di contratti a termine previsti o direttamente dal Legislatore o dalla contrattazione di livello nazionale (salvo delega di quest'ultima alla contrattazione di secondo livello).

A partire dal 2015 - fatto salvo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva - non potranno pertanto effettuare nuove assunzioni a tempo determinato tutti i datori di lavoro che, alla data del 21 marzo u.s. (data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2014), avevano superato i limiti quantitativi in questione senza rientrarvi entro il 31 dicembre p.v.

Inoltre, dall'entrata in vigore del nuovo regime sanzionatorio (ossia dal 20 maggio 2014), anche tali datori di lavoro, al pari di tutti gli altri, potranno essere sanzionati qualora, anziché rientrare nei limiti, effettuino ulteriori assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle ammesse.

La sanzione non sarà invece applicabile, operando esclusivamente il divieto di assunzione a partire dal 2015, qualora tali datori di lavoro si limitino a prorogare i contratti già in essere.

Disciplina della proroga

Significative, inoltre, sono le modifiche alla disciplina della proroga. Secondo la nuova formulazione dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, a seguito della conversione del D.L. n. 34/2014, *"il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni"*.

La prorogabilità del termine, sino ad un massimo di 5 volte e sempre entro il limite di durata complessiva del singolo contratto pari a 36 mesi, è dunque ammessa alla condizione che ci si riferisca alla *"stessa attività lavorativa"*, intendendo con tale formulazione le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o comunque quelle svolte in applicazione della disciplina di cui all'art. 2103 c.c.

Il Legislatore evidenzia inoltre che il limite delle 5 proroghe trova applicazione *“independentemente dal numero dei rinnovi”*. Ciò significa che, nell’ambito di più contratti a tempo determinato stipulati tra un datore di lavoro e un lavoratore *“per lo svolgimento di mansioni equivalenti”*, ai sensi dell’art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/2001, le proroghe totali non potranno essere più di 5. Viceversa, qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere *“contabilizzate”*.

Il nuovo istituto della proroga trova applicazione, secondo quanto previsto dall’art. 2 bis del D.L. n. 34/2014, ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla sua entrata in vigore (21 marzo 2014).

I rapporti costituiti precedentemente a tale data erano e sono quindi soggetti al previgente regime, secondo il quale *“il termine del contratto a tempo determinato può essere (...) prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta (...)”*.

Tuttavia, sulla base di quanto stabilisce ancora l’art. 2 bis del D.L. n. 34 – secondo il quale *“sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto”* – restano comunque legittime eventuali proroghe di contratti sottoscritti prima della sua entrata in vigore, fermo restando che a partire dal 20 maggio u.s. non è più possibile, per gli stessi contratti, prevedere nuove proroghe.

Si ricorda in proposito che, in forza della iniziale formulazione del D.L., le proroghe erano ammesse sino ad 8 volte e quindi appare corretto l’operato di quei datori di lavoro che, durante il periodo 21 marzo – 19 maggio 2014, abbiano effettuato sino ad un massimo di 8 proroghe.

Proroghe e rinnovi contrattuali

Si ricorda che la proroga è un istituto diverso da quello dei *“rinnovi”*. In particolare va ricordato che si ha *“proroga”* di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data. Si ha invece *“rinnovo”* quando l’iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto.

In proposito va chiarito che non vi è completa coincidenza di ambito applicativo dei due istituti. L’art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 infatti – introducendo il limite dei 36 mesi per un singolo contratto a tempo determinato – non consente più, così come in precedenza, la sottoscrizione di un primo contratto di durata anche superiore, fatte salve disposizioni di carattere speciale quali, ad esempio, quella relativa agli istituti pubblici ed enti privati di ricerca (v. retro) o quella di cui all’art. 10, comma 4, del Decreto, concernente i contratti a tempo determinato con i dirigenti.

Rimane tuttavia possibile stipulare più contratti a tempo determinato anche oltre il limite complessivo di 36 mesi ma solo nell'ambito delle ipotesi derogatorie già previste dall'art. 5, comma 4 bis e ter, del D.Lgs. n. 368/2001. Tale disposizione stabilisce infatti che il limite dei 36 mesi previsto in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti è derogato, fra l'altro, in relazione alle attività stagionali ed a quelle individuate dalla contrattazione collettiva nonché in relazione all'“*ulteriore successivo contratto*” da sottoscrivere presso la Direzione territoriale del lavoro di durata non superiore a quella stabilita dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (si ricorda in proposito l'accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISI, e UIL del 10 aprile 2008 secondo il quale “*la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/2001... non può essere superiore ad otto mesi, salve maggiori durate eventualmente disposte dai contratti collettivi nazionali o da avvisi comuni stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro*”). Peraltro, anche rispetto a tale “*ulteriore successivo contratto*” non sarà più necessaria l'individuazione delle cause giustificatrici dell'apposizione del termine.

Va poi ricordato che rimane immutata la disciplina degli intervalli tra due contratti a termine, intervalli pari a 10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto (fino a o superiore a sei mesi). Peraltro, come già chiarito con circ. n. 35/2013, le disposizioni che richiedono il rispetto degli intervalli tra due contratti a termine, nonché quelle sul divieto di effettuare due assunzioni successive senza soluzioni di continuità, non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- in relazione alle ipotesi, legate anche ad attività non stagionali, individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Diritti di precedenza

Le modifiche al D.Lgs. n. 368/2001 ad opera del D.L. n. 34/2014, nella formulazione derivante in sede di conversione, intervengono anche sulla disciplina dei diritti di precedenza.

Si ricorda anzitutto che l'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 già prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori a termine che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, diritto esercitabile in relazione alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine e fatte evidentemente salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Al riguardo il D.L. n. 34/2014 stabilisce che per le lavoratrici, il congedo obbligatorio di maternità di cui all'art. 16, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 (pari a 5 mesi e un giorno, v. ML nota 6 ottobre 2009, prot. n. 14451), intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza in questione.

È inoltre previsto che alle medesime lavoratrici è riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Da ultimo si segnala che, rispetto a tutti i diritti di precedenza disciplinati dai commi 4 quater e 4 quinquies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 – ossia relativi alle assunzioni a tempo indeterminato, alle assunzioni a tempo determinato per le lavoratrici madri, alle assunzioni per lo svolgimento di attività stagionali – è previsto l'obbligo del datore di lavoro di richiamarli nell'atto scritto di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto.

La mancata informativa sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli, né appare specificatamente sanzionata.

Somministrazione di lavoro

Anche nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato trova applicazione la nuova formulazione dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, che introduce una "acausalità" del contratto a tempo determinato sino ad una durata massima pari a 36 mesi.

Sulla scia di tale intervento il Legislatore ha quindi provveduto ad eliminare i primi due periodi del comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 – che condizionavano la somministrazione di lavoro a tempo determinato "*a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*" – nonché il comma 5 quater del medesimo articolo, secondo il quale le ragioni giustificatrici del termine non erano necessarie "*nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro*".

In tema di somministrazione si ritiene necessario chiarire che il nuovo quadro normativo lascia intatta la delega ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in ordine alla "*individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato*", peraltro "*in conformità*" alla disciplina di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001. Da ciò consegue che **l'individuazione di tali limiti è di esclusiva competenza dei contratti collettivi nazionali,**

senza che trovi applicazione il limite legale del 20% indicato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001. **Né si ritiene applicabile la sanzione amministrativa di cui al nuovo art. 5, comma 4 septies, del D.Lgs. n. 368/2001**, evidentemente riferita alla violazione dei limiti quantitativi di contratti a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001 e non anche ai limiti individuati ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 (in materia di somministrazione, come detto, trova applicazione la specifica sanzione di cui all'art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003).

Appare inoltre opportuno precisare che **il limite del 20% ai contratti a tempo determinato non può neanche riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle stesse agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività**. È pur vero che, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, *“in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*, ma ciò è previsto solo *“per quanto compatibile”* e, certamente, un limite alle assunzioni a termine effettuate ai fini di somministrazione non sembra conciliarsi con la stessa natura di tale attività, legata più di ogni altra alle necessità e alle richieste – svariate quanto a competenze del personale da utilizzare e spesso limitate quanto al tempo di utilizzazione – del mondo imprenditoriale. Senza contare che il rinvio alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001 avviene con specifico riferimento al *“rapporto di lavoro”* tra somministratore e lavoratore, mentre il limite del 20% costituisce in realtà una condizione *“esterna”* al rapporto stesso quale presupposto per la sua instaurazione. Inoltre, non può non ricordarsi come la stessa Corte di Giustizia UE abbia evidenziato la necessità di tenere distinti il contratto a tempo determinato dalla somministrazione, in modo tale che i limiti al primo istituto non coinvolgano anche il secondo, attesa la distinzione delle relative fonti comunitarie (sentenza 11 aprile 2013, n. C-290/12).

Contratto di apprendistato

In relazione al contratto di apprendistato il D.L. n. 34/2014, nella formulazione risultante in sede di conversione, ha introdotto importanti modifiche in relazione al piano formativo individuale, alle c.d. clausole di stabilizzazione nonché alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di quello professionalizzante o di mestiere.

Piano formativo individuale

Il Decreto, come convertito dalla L. n. 78/2014, ha anzitutto previsto non solo la forma scritta del contratto e del patto di prova ma anche del piano formativo individuale (PFI), sia pur *“in forma simetica”*.

Lo stesso inoltre, così come in passato, può essere definito *“anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali”*, sebbene non sia più previsto un termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione.

Il Legislatore non ha dunque ritenuto necessario mantenere il citato termine, sia perché la sua esistenza era funzionale ad una verifica del piano formativo da parte degli enti bilaterali, comunque non indispensabile ai fini della legittimità del contratto (v. ML interpello n. 16/2012), sia perché l'elaborazione del piano appare meno complessa in quanto avviene esclusivamente *“in forma sintetica”*. **Resta ferma la validità delle vigenti clausole della contrattazione collettiva che, sulla scorta della precedente formulazione della norma, già prevedono detto termine, nonché la possibilità per le parti sociali di reintrodurlo**, attesa l'ampia delega che il Legislatore conferisce ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 167/2011.

Da ultimo va chiarito che, conformemente ai contenuti delle linee guida del 20 febbraio 2014, il piano formativo *“in forma sintetica”* può limitarsi ad indicare **esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche** e sul rispetto dei suoi contenuti, secondo quanto evidenziato già con circ. n. 5/2013, andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza.

Clausole di stabilizzazione

Particolare rilievo assumono le modifiche al D.Lgs. n. 167/2011 in materia di clausole di stabilizzazione.

L'iniziale formulazione del D.L. n. 34/2014 aveva del tutto eliminato dette clausole mentre, in sede di conversione, la L. n. 78/2014 le ha reintrodotte ma secondo una disciplina del tutto nuova.

In particolare, il nuovo comma 3 bis dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che *“ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”*.

La disposizione, secondo una interpretazione che tiene conto anche della *“evoluzione”* della disciplina durante il suo iter in Parlamento (che, si ribadisce, aveva inizialmente del tutto eliminato le citate clausole), **costituisce in realtà una limitazione alla delega, già conferita dal Legislatore**

con l'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2014, alle parti sociali nell'introdurre clausole di stabilizzazione ai fini della assunzione di nuovi apprendisti.

In altri termini, le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti (per il cui calcolo si rinvia alla circolare INPS n. 22/2007) e la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti (art. 2, comma 3 bis, D.Lgs. n. 167/2011). Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto "trasformativo".

Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

In relazione al contratto di apprendistato disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 il Legislatore ha anzitutto previsto che *"fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo"*.

Tale disposizione, ferma restando una diversa disciplina da parte dei contratti collettivi anche ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. c), del Decreto del 2011, costituisce dunque un limite minimo alla retribuzione da corrispondere al lavoratore, la quale non potrà essere al di sotto di quella che risulterebbe in relazione ad una sommatoria delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché di almeno il 35% delle ore di formazione.

All'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 è inoltre introdotto un comma 2 quater finalizzato ad ampliare la facoltà della contrattazione collettiva di intervenire su tale tipologia contrattuale. È infatti previsto che *"per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali"*. Trattasi in realtà di una disposizione che, analogamente a quanto già previsto dall'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167 in materia di apprendistato professionalizzante, vuole sollecitare un "utilizzo" del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche a tempo determinato e quindi anche nell'ambito delle attività stagionali.

Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Anche in relazione alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante il Legislatore ha introdotto importanti modifiche.

L'iniziale formulazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 (come modificato dal D.L. n. 34/2014 non ancora convertito), secondo cui la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere "poteva" essere integrata da quella di base e trasversale, non ha trovato conferma in sede di conversione.

Ne deriva, anzitutto, che la formazione di base e trasversale rimane, nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni e Province autonome, obbligatoria. Tale obbligatorietà va peraltro definita ai sensi delle già citate linee guida del 20 febbraio 2014, secondo le quali l'offerta formativa pubblica è da intendersi, per l'appunto, obbligatoria nella misura in cui:

- **sia disciplinata come tale** nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;

- **sia realmente disponibile** per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per "disponibile" *"un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista"*;

- ovvero, *"in via sussidiaria e cedevole"*, **sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.**

Ciò premesso, è ora previsto che *"la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014"*.

Tale adempimento da parte delle Regioni e Province autonome, **da considerarsi obbligatorio**, vuole costituire un elemento di certezza per le imprese che, successivamente alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro – che il Legislatore chiarisce essere la comunicazione al Centro per l'impiego, già prevista ai sensi dell'art. 9 bis del D.L. n. 510/1996 – saranno destinatarie di una informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario.

La scelta di individuare detto termine produce evidentemente effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti

non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro – così come previsto dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 – in caso di inadempimento degli obblighi formativi.

Conseguentemente, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Del resto, se così non fosse, la nuova disciplina verrebbe svuotata di significato. Con tale intervento infatti il Legislatore ha voluto responsabilizzare Regioni e Province autonome nel "pubblicizzare" l'attivazione dei corsi che, del resto, possono considerarsi effettivamente disponibili solo in quanto siano comunicati e sia dunque consentito al datore di lavoro, come previsto nelle linee guida, "l'iscrizione all'offerta medesima".

In ragione di quanto sopra le Direzioni territoriali del lavoro potranno prendere contatto con i competenti uffici delle Regioni al fine di poter disporre periodicamente della lista dei datori di lavoro ai quali è stata trasmessa, nei termini di legge, l'informativa in questione.

Disciplina transitoria

Le nuove disposizioni di cui si è detto trovano esclusiva applicazione, così come previsto dall'art. 2 bis del D.L. n. 34/2014, ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto e cioè dal 21 marzo 2014.

Anche in tal caso il Legislatore fa tuttavia salvi "gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente Decreto" nella sua formulazione originaria, nella quale non era prevista la forma scritta del piano formativo individuale e non erano più previste clausole di stabilizzazione.

Ciò vuol significare, ad esempio, che nel periodo 21 marzo – 19 maggio 2014, l'eventuale mancata formalizzazione del piano formativo individuale o l'inosservanza di clausole di stabilizzazione non possono ritenersi produttive di alcuna conseguenza sul piano civilistico o amministrativo.

Il Segretario generale

(Dott. Paolo Pennesi)



DP

ID 17332 DEL 07/08/2014

Oggetto: "Jobs Act" – Circolare ministeriale n. 18/2014

Con l'allegata Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni orientamenti interpretativi in merito alle importanti novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014, in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e contratto di apprendistato.

Nell'allegare, unitamente alla circolare ministeriale, anche una prima nota di commento della Confindustria, si riportano di seguito alcuni chiarimenti di maggior interesse per il settore.

Contratto a tempo determinato

Nel ribadire l'eliminazione definitiva dell'obbligo di applicazione nel contratto a tempo determinato delle ragioni di carattere "*tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*", il Dicastero ha, in primo luogo, specificato che, ai fini della legittima istaurazione del rapporto di lavoro stesso, è ora sufficiente l'indicazione di un termine che può risultare, direttamente o indirettamente, nell'atto scritto.

Resta chiaro che, nell'ipotesi di assunzione "*per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità*", i datori di lavoro dovranno, comunque, ai soli fini di "*trasparenza*", far risultare direttamente o indirettamente da atto scritto le ragioni che hanno portato alla stipula di tale contratto.

Con riferimento, poi, all'introduzione, da parte del Legislatore, dei limiti quantitativi per la stipula dei contratti a termine, è stato espressamente indicato che tali limiti operano *in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata* e, pertanto, con riferimento al settore dell'edilizia, vigono le disposizioni introdotte dal contratto collettivo di riferimento.

In merito al computo dei contratti a tempo determinato per le attività iniziate durante l'anno, il Dicastero ha specificato che in tale ipotesi sarà possibile tener conto dei rapporti a tempo indeterminato in essere alla data di assunzione del primo lavoratore a termine. Pertanto, in analogia con quanto espressamente indicato dal Ministero, dovrebbe essere possibile prevedere l'applicazione di detto principio anche per il settore dell'edilizia nell'ipotesi di assunzioni da parte di impresa di nuova costituzione.

A tal fine, è stata richiesta specifica conferma al Ministero circa la correttezza di un'interpretazione analogica nell'ambito della normativa contrattuale che preveda, in tale fattispecie, fotografare la base di computo della nuova impresa all'atto della prima assunzione a termine.

E' stato, inoltre, chiarito che nel computo dei contratti a tempo indeterminato in forza nell'impresa, non dovranno considerarsi:

- i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio;
- i lavoratori parasubordinati;
- gli associati in partecipazione;
- i lavoratori a chiamata indeterminati privi di indennità di disponibilità.

Andranno, invece, conteggiati i lavoratori part-time proporzionalmente, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti (in quanto, ai sensi dell'art. 1, co. 1 del D.Lgs n.167/2011, il contratto di apprendistato viene definito quale "*contratto di lavoro a tempo indeterminato*").

E' stato, inoltre, chiarito che il conteggio dei rapporti a tempo indeterminato andrà effettuato in relazione al complesso dei lavoratori in forza nell'impresa, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ed è stato specificato che i lavoratori a termine potranno essere destinati presso una o soltanto alcune unità produttive del medesimo datore di lavoro.

Sono in ogni caso esenti dalle limitazioni quantitative, oltre ai contratti a tempo determinato stipulati nella fase di avvio di nuove attività (per i periodi definiti dai Ccnl) o stipulati per ragioni di carattere sostitutivo o con lavoratori di età superiore ai 55 anni, anche i contratti a termine stipulati da parte di start up innovative di cui all'art. 28 del D.L. n. 179/2012, oltre alle ipotesi di cui all'art. 8, comma 2 della L. n. 223/91.

E', altresì, sempre possibile per i datori di lavoro che occupano da *0 a 5 dipendenti* a tempo indeterminato, assumere un lavoratore a termine.

Di rilevante interesse risulta essere la precisazione secondo la quale il rinvio alla contrattazione collettiva risulta essere *privo di particolare "vincoli"* e, pertanto, le parti sociali possono "*legittimamente*" derogare sia al limite percentuale introdotto dalla Legge che alle relative modalità di computo.

A titolo esemplificativo, infatti, il Dicastero ha precisato che "*può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale*".

Ad ulteriore chiarimento di quanto sopraindicato, il Ministero ha poi evidenziato che non è necessario, da parte della contrattazione collettiva, introdurre nuove clausole limitatrici, in quanto conservano efficacia quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, pur restando ferma la possibilità di poterne prevedere, in un secondo momento, delle nuove.

In merito poi alla disciplina sanzionatoria applicabile in caso di superamento dei limiti quantitativi previsti per l'assunzione con contratto a tempo determinato, è

stato specificato che tale sanzione amministrativa trova applicazione sia per mancato rispetto del limite legale del 20% che per superamento del diverso limite contrattuale che, nel settore dell'edilizia, è del 25% (contratti a termine e in somministrazione), più un ulteriore 15% per l'assunzione di disoccupati ed inoccupati iscritti alla Blen.it (Borsa Lavoro dell'edilizia).

Ai fini del calcolo dell'importo sanzionatorio, si tiene conto della retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, ottenibile anche attraverso la divisione della retribuzione annuale lorda per il numero delle mensilità spettanti. Qualora la retribuzione non sia stata indicata nel contratto di lavoro, potrà farsi riferimento alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

E' stato, altresì, specificato che nel conteggio ogni periodo pari a 30 giorni di occupazione andrà considerato come mese intero e, se i giorni sono superiori a 15, andrà considerato un ulteriore mese. Pertanto, per i periodi di occupazione inferiori a 16 giorni, la sanzione non potrà trovare applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe uguale a zero.

Inoltre, ai fini del calcolo del periodo di occupazione, si terrà conto della data di instaurazione del rapporto (*c.d. dies a quo*) e della data in cui è stata accertata l'esistenza dello sforamento (*c.d. dies ad quem*), senza tener conto di eventuali "sospensioni" del rapporto avvenute per esempio per malattia, infortunio o part time verticale.

Sarà comunque possibile rilevare gli eventuali sforamenti anche in relazione a rapporti già conclusi, verificando la data di scadenza del contratto a termine.

E' stato poi ricordato che tale sanzione amministrativa è soggetta alle riduzioni di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 e, pertanto, anche alla luce delle interpretazioni giurisprudenziali, l'importo sanzionatorio andrà notificato nella misura di un terzo e il suo pagamento dovrà avvenire entro 60 giorni dalla notifica.

Chiarito altresì che si ritengono efficaci le clausole che impongono limiti complessivi alla stipula dei contratti a tempo determinato e alla utilizzazione dei contratti in somministrazione, come previsto nell'ambito dell'articolo contrattuale dell'edilizia.

Sul punto, è stato specificato che in caso di superamento dei limiti in ragione del ricorso ai contratti a termine, si applicherà la nuova sanzione introdotta dal D.L. n. 34/2014¹, mentre in caso di superamento dei limiti con il contratto di somministrazione si applicherà la sanzione di cui all'art. 18, comma 3 del D.Lgs n. 276/2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250).

Qualora il superamento interessi, ad esempio, due lavoratori di cui uno assunto a termine e uno in somministrazione, si applicherà la sanzione di cui al D.L. n.

¹ pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1 e pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1

34/2014 parametrata al 50%, non potendosi applicare contestualmente entrambe le sanzioni.

In merito alla disciplina delle proroghe, è stato chiarito che tale facoltà è consentita fino ad un massimo di 5 volte e sempre entro il limite di durata complessiva del singolo contratto pari a 36 mesi e solo a condizione che si riferisca alla *"medesima attività"* per cui il contratto era stato inizialmente stipulato. Sul punto, è stato specificato che per medesima attività si intendono *"le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o comunque svolte in applicazione della disciplina di cui all'art. 2103"*.

Pertanto, nell'ambito di più contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, le proroghe totali non potranno essere più di 5, mentre qualora il contratto venga rinnovato per svolgere mansioni diverse e comunque non equivalenti, le precedenti proroghe non dovranno essere conteggiate.

Restano valide le eventuali 8 proroghe effettuate dai datori di lavoro nel periodo compreso tra il 21 marzo e il 19 maggio 2014, rispettivamente entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, che ha introdotto le 8 proroghe, ed entrata in vigore della L. n. 78/2014 di conversione del decreto che ha ridotto a 5 il numero delle proroghe stesse.

Viene ribadita la possibilità di poter stipulare più contratti a termine anche oltre il limite complessivo di 36 mesi solo nelle ipotesi derogatorie previste dall'art. 5, comma 4-bis e ter del D.Lgs n. 368/2001 (per il settore dell'edilizia sono previsti ulteriori 8 mesi ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008).

In merito al diritto di precedenza, è stato chiarito che la mancata informativa su tale diritto non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarlo né risulta essere sanzionata.

Contratto di somministrazione

La nuova formulazione dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, che ha eliminato il riferimento alla *"causale"* nell'ambito del contratto a termine, ha interessato anche il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Rimane ferma la possibilità per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative di individuare i limiti quantitativi di utilizzazione di tale tipologia contrattuale.

In fase di ultimo rinnovo, è stato mantenuto, per il settore dell'edilizia, l'accorpamento dei contratti di somministrazione con i contratti a tempo determinato nel limite complessivo del 25%.

Il Ministero ha specificato che per il contratto di somministrazione le limitazioni percentuali possono derivare esclusivamente dalla contrattazione collettiva, non rilevando il limite legale del 20% previsto per i contratti a termine.

Il dicastero ha quindi chiarito che in tale fattispecie non è applicabile la sanzione amministrativa di cui al nuovo art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, specificatamente riferita alla violazione in tema di contratti a termine. Per la somministrazione rimane pertanto valida la sanzione di cui all'art. 18, co. 3 del D.Lgs. n. 276/2003.

Apprendistato

Con riferimento alle innovazioni relative all'istituto dell'apprendistato, il dicastero ha precisato quanto segue.

Piano formativo individuale

E' prevista la forma scritta, seppur in forma sintetica, con la possibilità di indicare esclusivamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, in conformità alle linee guida del 20 febbraio 2014, sul rispetto dei cui contenuti si andrà a concentrare l'attività di vigilanza.

Come in precedenza, è possibile l'adozione di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, ma non è più previsto il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione, ferme restando eventuali previsioni, già vigenti o future, della contrattazione collettiva.

Clausole di stabilizzazione

Con modifica dell'art. 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 167/2011, il legislatore ha stabilito, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, che l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti.

La violazione dei limiti previsti dal suddetto articolo comporterà il disconoscimento dei rapporti di apprendistato interessati, che saranno considerati rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

In relazione a tale tipologia contrattuale, è stato previsto che *"Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto*

delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.”

Tale disposizione rappresenta un limite alla retribuzione da riconoscere al lavoratore apprendista, che dovrebbe essere calcolata tenendo conto delle ore effettivamente lavorate e almeno del 35% delle ore di formazione.

Sembrerebbe quindi che il 65% del complessivo monte ore formativo possa non essere retribuito.

Considerato che la previsione del monte ore formativo è rimessa alle Regioni, si ritiene - salvo i dovuti approfondimenti sulla materia - che, a fronte delle normative regionali, la misura retributiva attinente le ore formative possa essere anche oggetto della contrattazione individuale.

Apprendistato professionalizzante

Nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni e dalle Province autonome, la formazione di base e trasversale resta obbligatoria, ai sensi delle linee guida del 20 febbraio 2014, nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale;
- sia realmente disponibile per l'impresa e l'apprendista, ossia sia approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione, consentendo l'avvio delle attività formative entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista;
- ovvero, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

E' da tener presente che, secondo le attuali previsioni, le Regioni sono tenute obbligatoriamente ad informare il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, sulle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con indicazione delle sedi e del calendario.

A fronte della mancata comunicazione della Regione nel termine previsto non potrà configurarsi alcuna responsabilità del datore di lavoro per l'omessa formazione trasversale, con conseguente inapplicabilità della sanzione.

Il dicastero sottolinea, infine, che, ai sensi dell'art. 2-bis, introdotto dalla legge n.78/14 (in vigore dal 20 maggio), le nuove disposizioni trovano applicazione per i rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del decreto), ma sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni originarie del decreto stesso.

Poiché, in origine, il legislatore, ad esempio, non prevedeva né la forma scritta del piano formativo individuale, né le clausole di stabilizzazione, ne deriva che per il periodo 21 marzo – 19 maggio 2014 non viene a determinarsi alcuna conseguenza, sul piano civilistico o amministrativo, per l'eventuale mancata formalizzazione del pfi o per l'inosservanza delle suddette clausole.



Circolari

05 | ago | 14 | Lavoro e Welfare

Circolare N.: 19747

Circolare del Ministero del Lavoro su DL n.34/2014 - prime osservazioni

Con la circolare n. 18/2014 il Ministero del Lavoro fornisce delle prime interpretazioni in ordine alle disposizioni riguardanti il contratto a tempo determinato, la somministrazione e l'apprendistato, come modificati dal decreto legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014.

La circolare, molto ampia, affronta una serie di questioni a cui fornisce soluzioni sostanzialmente coerenti con le indicazioni sin qui formulate da Confindustria.

Al momento ci limitiamo a segnalare le indicazioni contenute nella circolare che, a nostro avviso, sono di maggior rilievo, vuoi sotto il profilo immediatamente operativo per le imprese vuoi per eventuali differenti interpretazioni rispetto a quelle da noi fornite.

Ci riserviamo, comunque, ulteriori approfondimenti anche su specifiche problematiche.

- base di computo: la circolare include, con interpretazione estensiva, nella base di computo dell'organico anche i lavoratori con contratto di apprendistato. Sebbene questa posizione sia pienamente condivisibile, nelle finalità che intende perseguire, come puntualmente esposte nella circolare, residuano sostanziali dubbi circa la compatibilità con il disposto letterale dell'art. 7, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011. Quest'ultima norma, infatti, prevede la computabilità degli apprendisti nelle basi occupazionali previste dalla legge e dal contratto collettivo solo a fronte di "specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo" che non si rinvengono nella fattispecie di legge. Resta, dunque, ferma la possibilità che i contratti collettivi intervengano sul punto.

- limite all'assunzione con contratto a tempo determinato - arrotondamento: si chiarisce che, qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale uguale o superiore a 0,5 è possibile procedere all'arrotondamento all'unità superiore.

- modalità di applicazione del limite del 20%: viene confermata l'impostazione interpretativa sostenuta da Confindustria in base alla quale il limite del 20% rappresenta una proporzione, da rispettare tempo per tempo, tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato e non già un numero massimo di rapporti di lavoro a tempo determinato stipulabili in ragione d'anno (cfr. lett. a), n. 1) della FAQ allegata alla Circolare Confindustria dell'8 luglio 2014

).

- stagionalità: si rileva che, a pag. 4, con riferimento alla possibilità di individuare ipotesi di stagionalità escluse dal limite quantitativo del 20%, la circolare del Ministero del Lavoro fa riferimento alla contrattazione collettiva anche di livello aziendale. Il passaggio è molto conciso e non particolarmente argomentato, ma si ritiene che il Ministero non abbia voluto introdurre una nuova definizione di stagionalità. A nostro avviso, pertanto, resta ferma il contenuto dell'art. 5, comma 4-ter, del D. Lgs. n. 368/2001, che demanda solo alla contrattazione di livello nazionale la definizione di stagionalità. In questo senso, anche il riferimento al D.P.R. n. 1525/1963, lascia propendere, semmai, per una più circoscritta facoltà della contrattazione di livello aziendale di "specificare" le ipotesi previste dal medesimo D.P.R. ma non di individuarne di nuove.

- contrattazione collettiva e limiti quantitativi: la circolare chiarisce che il contratto collettivo nazionale ha, ai sensi dell'art. 10, comma 7, del D. Lgs. n. 368/2001, un'ampia facoltà di deroga, rispetto al regime di legge, del limite del 20%. Pertanto, il contratto collettivo nazionale può non solo intervenire sulla misura della percentuale ed adottare il criterio della "media" ma, secondo il Ministero del Lavoro, il contratto può anche intervenire sulle modalità di determinazione della base di computo alla quale si applica la percentuale. Rileviamo inoltre che, anche a fronte di questo opportuno chiarimento, il contratto collettivo nazionale ben potrebbe intervenire anche con riferimento al profilo dell'arrotondamento all'unità superiore.

- disposizioni transitorie: sul significato della disposizione transitoria di cui all'art. 2, comma 2 bis, del decreto la circolare si esprime in modo non pienamente comprensibile.

Ed infatti, inizialmente si dice (pag. 6), in modo del tutto generico, che "continuano a trovare applicazione" le clausole imitrici dettate dalla contrattazione e "già esistenti alla data di entrata in vigore del decreto", fatta salva, ovviamente, la possibilità di un successivo intervento di modifica. Successivamente, in modo più puntuale, si specifica (pag. 9) che "si ritengono ancora efficaci le clausole contrattuali che impongono limiti complessivi alla stipula di contratti a termine e alla utilizzazione di lavoratori somministrati".

Orbene, dal nostro punto di vista, non possiamo che confermare quanto abbiamo già affermato nella nostra circolare dell'8 luglio (protocollo 19732) ossia che, in linea con quanto affermato anche dal Ministero, devono ritenersi ancora applicabili le clausole contrattuali che impongono un limite complessivo al ricorso al tempo determinato (anche se formulate prevedendo congiuntamente un limite alla somministrazione).

Viceversa, clausole contrattuali che prevedono limiti quantitativi specifici, perché legati a ben individuate "causali", devono ritenersi superate, perché la volontà contrattuale che le ha, a suo tempo, sorrette non trova più un preciso riscontro nel vigente dettato normativo di riferimento.

In ogni caso, e per quel che più rileva, riteniamo che il comma 2 bis dell'art. 2 non possa, comunque, essere interpretato nel senso che un eventuale limite quantitativo, che un contratto collettivo avesse strettamente collegato ad una specifica causale, sia ora qualificato come "limite complessivo", applicabile a tutti i contratti a termine. Non ci risulta, comunque, che la generica affermazione contenuta a pag. 6 della circolare voglia giungere a tale esito interpretativo, senz'altro "irragionevole". Ci riserviamo, ad ogni modo, di approfondire la questione con il Ministero del lavoro.

- proroghe: del tutto condivisibile è, poi, l'interpretazione fornita dalla circolare in ordine al significato dell'espressione "stessa attività lavorativa" di cui all'art. 4 comma 1 del decreto.

Così come abbiamo sostenuto nella nostra circolare, già citata, anche il Ministero sostiene che l'espressione "stessa attività lavorativa" vada interpretata facendo riferimento alle mansioni e allo "ius variandi", nell'ambito della definizione di cui all'art. 2013 Cod. Civ., che dunque costituisce il vero limite alla prorogabilità del contratto a termine.

- apprendistato: quanto al contratto di apprendistato, segnaliamo che anche il Ministero condivide l'interpretazione del comma 3 bis dell'art. 2 come una limitazione dell'autonomia collettiva, nel senso che i contratti collettivi potranno introdurre clausole di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

La circolare, poi, precisa che le stesse clausole, anche se contenute in contratti vigenti, con riferimento ai datori di lavoro fino a 49 dipendenti, ove

non applicate, non determineranno l'effetto di trasformazione dei rapporti di apprendistato avviati in ordinari rapporti a tempo indeterminato. Da ultimo riteniamo importante sottolineare come la circolare abbia specificato, così come Confindustria aveva già sostenuto (cfr. circolare del 22 maggio 2014), che il datore di lavoro non incorre in alcuna sanzione se, decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, non riceva alcuna comunicazione dalla Regione in ordine ai tempi e ai modi per lo svolgimento della formazione "pubblica" e, di conseguenza, si limiti ad erogare la sola formazione prevista dalla contrattazione collettiva che disciplina il rapporto.

PER INFORMAZIONI

LW - Lavoro e Welfare

RIFERIMENTO

Melchiorri Andrea

TELEFONO

06 5903626

E-MAIL

a.melchiorri@confindustria.it

LW - Lavoro e Welfare

RIFERIMENTO

Marchetti Massimo

TELEFONO

065903335

E-MAIL

m.marchetti@confindustria.it

LE INTERPRETAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO ALLE MODIFICHE SUL CONTRATTO A TERMINE APPORTATE DAL JOBS ACT

Roberto Camera

Funzionario del Ministero del Lavoro e relatore in corsi di formazione e aggiornamento professionale in materia di gestione del personale

Il Ministero del Lavoro ha emanato, in data 30 luglio 2014, la circolare n. 18/2014 con la quale ha fornito le indicazioni operative al proprio personale ispettivo, sulle modifiche apportate dal c.d. Jobs Act (D.L. n. 34/2014 - conv. da L. n. 78/2014) al contratto a tempo determinato, alla somministrazione ed all'apprendistato. Questa prima sintesi tratterà delle indicazioni fornite in materia di contratto a tempo determinato e somministrazione.

➤ Motivazioni

Viene definitivamente **eliminato l'obbligo di indicare le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro.**

L'eliminazione dell'obbligo motivazionale riguarda anche le eventuali **proroghe** al contratto a termine ed i rapporti in somministrazione di lavoro a tempo determinato con le relative proroghe.

L'unico obbligo formale è l'indicazione di un termine che deve risultare "direttamente o indirettamente" dall'atto scritto.

Per quanto il Decreto sul Jobs Act abbia eliminato l'obbligo di indicare le ragioni alla base dell'utilizzo di un lavoratore a termine, appare comunque opportuno prevedere, in taluni casi, una motivazione.

L'opportunità nasce dal fatto che l'identificazione delle motivazioni, in capo all'instaurazione di quel determinato rapporto di lavoro a termine, permette all'azienda di ricevere alcune agevolazioni previste dalla legge. Si pensi, ad esempio, al contratto a termine per **motivi sostitutivi**, la cui identificazione permette:

1. **l'esenzione dal pagamento del contributo Inps maggiorato dell'1,4%** per i mesi di attività;

2. lo **sgravio contributivo del 50%** sui contributi a carico del datore di lavoro¹, spettante alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono con contratto a termine in sostituzione di lavoratrici assenti per maternità;

3. **l'esenzione dal limite massimo** di assunzioni a termine (**20%**).

Si pensi, ancora, a motivazioni previste dalla **contrattazione collettiva** che possono stabilire delle esenzioni in fatto di "stop and go" (esempio: nel ccnl alimentari i tempi determinati per motivi sostitutivi non devono rispettare lo stacco tra contratti).

Si pensi, inoltre, a contratti a termine per **motivi stagionali**:

1. le cui durate **non rientrano nel computo dei 36 mesi** complessivi di lavoro tra datore e lavoratore;
2. non prevedono lo "stop and go" tra contratti;
3. non si paga il **contributo Inps maggiorato dell'1,4%**;
4. hanno **l'esenzione dal limite massimo** di assunzioni a termine (**20%**).

Infine, si pensi a motivazioni legate ad altre disposizioni legislative che permettono di non rispettare le regole del contratto a termine c.d. "puro"; come ad esempio:

¹ Art. 4 del D.lgs. n. 151/2001

1. contratto a tempo determinato **intermittente**²;
2. contratto a tempo determinato in **mobilità**³.

In tali ipotesi appare pertanto opportuno, ai soli fini di "trasparenza", che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.

➤ **Limite d'uso dei contratti a termine**

Il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato, al superamento dei quali vengono previste delle **sanzioni amministrative**.

Detti limiti sono operativi esclusivamente nelle aziende ove il contratto collettivo di riferimento non preveda una diversa disciplina sulla quantificazione dei rapporti a termine. Questa è la regola legale:

il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulabili contemporaneamente da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per le attività iniziate durante l'anno la base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, sui quali calcolare il 20%, va accertata **alla data di assunzione del primo lavoratore a termine**. Infine, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare un contratto a termine.

Il tetto legale del 20% riguarda solo i **contratti a tempo determinato diretti** e non i rapporti a termine in somministrazione, per i quali non esiste un limite legale ma, eventualmente, un limite di natura contrattuale (vedasi ccnl di riferimento).

Nel caso in cui non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva, la verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato dovrà essere effettuata in

relazione al **totale dei lavoratori complessivamente in forza**, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

Lavoratori a tempo indeterminato	T.D. ammessi (20%)	Arrotondamento
17	3,4	3
23	4,6	5

*Se durante il periodo che va dalla vigenza del Jobs Act (21 marzo 2014) alla data di emanazione del circolare ministeriale, le aziende avessero proceduto alla assunzione di un numero di lavoratori a termine sulla base di un arrotondamento comunque "in eccesso", **non verranno sanzionati**.*

Modalità di calcolo dell'organico aziendale

lavoratori a tempo indeterminato	Rientrano nella base di computo	Modalità di calcolo
ordinari	Sì	1
part time	Sì	in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno
liste di mobilità	Sì	1
Collocamento obbligatorio	Sì	1
Dirigente	Sì	1
Apprendista	Sì	1
Apprendista stagionale	No	0
Lavoratori a chiamata privi di indennità di	No	0

² Art. 33 e ss. del D.lgs. n. 276/2003

³ Legge 223/1991

disponibilità		
Lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità	Sì	in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

Per quanto il **T.U. sull'apprendistato**, preveda l'inserimento dal computo dei limiti numerici degli **apprendisti** esclusivamente in caso di specifica previsione di legge o di contratto collettivo⁴, il Ministero li include nell'organico complessivo dei lavoratori a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale massima dei tempi determinati. L'inclusione nasce dal fatto che – secondo il Ministero del Lavoro – ciò favorirebbe l'assunzione e *“un diverso orientamento finirebbe per disincentivare il ricorso all'istituto”*.

Se questa è una cosa positiva per le aziende, in quanto aumentando il numero dei tempi indeterminati, aumenta il massimale dei lavoratori a termine assumibili, dall'altro il dubbio rimane, in quanto la **circolare disattende quanto letteralmente previsto dal legislatore del TU sull'apprendistato** che, ad ogni buon conto, si riporta integralmente:

Art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011

“3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.”

➤ **Contratti a termine esenti dal limite quantitativo**

Si riporta in fondo all'articolo l'elenco completo delle casistiche previste, unitamente alle norme di legge di riferimento (v. tabella 1)

➤ **Part-time**

In considerazione del fatto che i rapporti a part-time vengono considerati in proporzione all'orario di lavoro, la percentuale va rimodulata ogni qualvolta vi sia la **trasformazione di un lavoratore/trice da full-time a part-time**.

Esempio: azienda con 20 tempi indeterminati ha diritto a 4 tempi determinati (20%) ma se due di questi sono a part-time al 50% i lavoratori da assumere contemporaneamente a termine diventano 6.

Una attenzione maggiore va fatta qualora vi sia una **trasformazione da part-time a full time** perché questo va ad aumentare il numero di “teste” in quanto il lavoratore dovrà essere contato per intero e non più al 50%; ragion per cui la trasformazione a tempo pieno di un lavoratore a termine può comportare lo sfioramento del limite massimo.

Esempio: azienda con 20 tempi indeterminati può avere 5 lavoratori a tempo determinato se 2 di questi sono a part-time al 50%. In caso in cui le parti decidono di trasformare i due rapporti a part-time in rapporti a tempo pieno, l'azienda porta al 25% i rapporti a termine presenti in azienda, sfiorando così il limite legale del 20%.

➤ **Limite quantitativo contrattuale**

Come già anticipato, le parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, possono legittimamente derogare dal limite legale sia aumentando che diminuendo la percentuale del 20% prevista dalla normativa; inoltre, possono “fotografare” la realtà aziendale e la relativa base di computo in un momento diverso rispetto al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine (ad esempio, alla data di assunzione del lavoratore a termine); infine, possono prevedere la base di computo, su cui calcolare la percentuale dei tempi determinati, non all'intera azienda ma alle singole unità produttive ove verrà assunto il lavoratore a termine (vedasi ccnl del commercio).

Anche le ragioni di stagionalità⁵, possono essere oggetto di modifica da parte della

⁴ art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011

⁵ previste dall'art.10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001

contrattazione collettiva anche decentrata (accordo aziendale). In particolare, si fa riferimento alle attività stagionali al fi fuori di quelle indicate dal D.P.R. n. 1525/1963; infatti, possono essere ricomprese nelle ragioni di stagionalità, attraverso accordi collettivi, anche assunzioni a termine per far fronte ad incrementi di produttività.

➤ **Sanzione per superamento del limite massimo**

Vediamo ora qual è la sanzione amministrativa prevista in caso di superamento del limite massimo dei lavoratori a tempo determinato assumibili contemporaneamente da una azienda.

In caso di violazione del limite percentuale, sia esso di natura legale⁶ (pari al 20%) ovvero di natura contrattuale (previsione del CCNL), si applica la seguente sanzione amministrativa:

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

La sanzione va calcolata in base ad una **percentuale della retribuzione** spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e cioè gli ultimi assunti in ordine di tempo. Inoltre, va moltiplicata per ciascun lavoratore e per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione.

Esempio:

- a) 3 mesi e 10 giorni = 3 mesi;
- b) 3 mesi e 20 giorni = 4 mesi.

Se la verifica avviene dopo 14 giorni di lavoro, non va applicata alcuna sanzione, in quanto il periodo è inferiore ai 15 giorni di occupazione.

La verifica sul periodo da sanzionare viene effettuata tenendo presente la data di instaurazione del rapporto e la data in cui è

stata accertata l'esistenza dello "sforamento", includendo, eventualmente, i periodi di sospensione del rapporto di lavoro quali, ad esempio, la malattia, la maternità, l'infortunio o il part-time verticale.

Da questo *range* di date, verranno calcolati i mesi su cui applicare il 20 o il 50% della sanzione amministrativa. Sanzione che sarà soggetta alle riduzioni previste dall'art. 16 della Legge n. 689/1981 e cioè, nel caso specifico, l'importo sanzionatorio in questione andrà notificato nella misura di un terzo ed il suo pagamento, che estinguerà la violazione, dovrà avvenire entro 60 giorni dalla notifica.

Vediamo alcuni esempi di sforamento del limite percentuale massimo di lavoratori a termine.

1. Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

lavoratore	Periodo di occupazione	Retribuzione annua lorda (per 13 mensilità)
1	4 mesi e 10 gg	19.000

Calcolo del **periodo di occupazione** ai fini della quantificazione dell'importo sanzionatorio:

Periodo di occupazione	Periodi Interi	Frazioni >15 gg	Totale
4 mesi e 10 gg	4	0	4

Importo sanzionatorio:

Retribuzione annuale	19.000	/
Mensilità	13	=
Retribuzione mensile	1461,13	X
Percentuale sanzione	20	/
	100	=
Percentuale arrotondata retrib.	292	X
Periodo di occupazione (mesi)	4	=
Sanzione	1.168	/
Divisore art. 16 l. 689/1981	3	=
TOTALE SANZIONE	389,33	

⁶ legge n. 78/2014

2. Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

Lavoratore	Periodo di occupazione	Retribuzione annua lorda (per 13 mensilità)
1	4 mesi e 10 gg	19.000
2	2 mesi e 16 gg	26.000
3	1 mese e 6 gg	15.600

Calcolo del **periodo di occupazione** ai fini della **quantificazione** dell'importo sanzionatorio:

	Periodo di occupazione	Periodi Interi	Frazioni >15 gg	Totale
1	4 mesi e 10 gg	4	0	4
2	2 mesi e 16 gg	2	1	3
3	1 mese e 6 gg	1	0	1

Importo sanzionatorio Lavoratore 1:

Retribuzione annuale	19.000 /
Mensilità	13 =
Retribuzione mensile	1461,13 X
Percentuale sanzione	50 /
	100 =
Percentuale arrotondata retrib.	731 X
Periodo di occupazione (mesi)	4 =
Sanzione	2.924 /
Divisore art. 16 l. 689/1981	3 =
TOTALE SANZIONE	974,67

Importo sanzionatorio Lavoratore 2:

Retribuzione annuale	26.000 /
Mensilità	13 =
Retribuzione mensile	2.000 X
Percentuale sanzione	50 /
	100 =
Percentuale arrotondata retrib.	1000 X
Periodo di occupazione (mesi)	3 =
Sanzione	3.000 /
Divisore art. 16 l. 689/1981	3 =

TOTALE SANZIONE	1000
Importo sanzionatorio Lavoratore 3:	
Retribuzione annuale	15.600 /
Mensilità	13 =
Retribuzione mensile	1.200 X
Percentuale sanzione	50 /
	100 =
Percentuale arrotondata retrib.	600 X
Periodo di occupazione (mesi)	1 =
Sanzione	600 /
Divisore art. 16 l. 689/1981	3 =
TOTALE SANZIONE	200

IMPORTO SANZIONATORIO TOTALE

Sanzione lavoratore 1	974,67 +
Sanzione lavoratore 2	1.000,00 +
Sanzione lavoratore 3	200,00 =
TOTALE SANZIONE	2.174,67

La retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo è la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

La sanzione non si applica ai rapporti di lavoro instaurati precedentemente il 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del DL n. 34/2014) e che hanno comportato il superamento del limite percentuale. Ma si applica ai rapporti stipulati dal 20 maggio 2014 (data di vigenza della legge 78/2014 di conversione del dl 34/2014 c.d. Jobs Act) per le nuove assunzioni a termine che vanno a sfiorare il limite massimo previsto per quella determinata azienda. Infine, non è sanzionabile la sola proroga di un contratto stipulato antecedentemente la vigenza della norma e che sfiora il limite percentuale; mentre sono sanzionabili i rapporti di lavoro a tempo determinato che

hanno superato i prescritti limiti percentuali anche se sono già cessati.

La cosa che la circolare omette di dire è cosa succede dopo che l'ispettore ha provveduto a sanzionare l'azienda per il superamento del limite massimo di utilizzo dei contratti a termine. In particolare, quale deve essere il comportamento del datore di lavoro verso l'ultimo lavoratore assunto a termine e che ha portato allo sfioramento del limite: potrà licenziarlo prima della scadenza del termine? E a quale costo? inoltre, se il rapporto prosegue, l'ispettore potrà ritornare in azienda e sanzionare ulteriori periodi, sino al completamento della durata del contratto?

Altra perplessità scaturisce dal comportamento del Ministero qualora venga superato il limite di 2 unità: una assunta con un contratto a tempo determinato "diretto" ed una seconda come lavoratore somministrato. La circolare ministeriale, in quest'occasione, prevede l'applicazione di una sanzione "nuova", non disciplinata dal legislatore, che contempla il pagamento del 50% della retribuzione per entrambi i rapporti di lavoro. L'attuazione di questa sanzione fa venire meno l'applicazione della sanzione prescritta dall'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, in caso di superamento dei limiti contrattuali all'uso dei lavoratori somministrati (sanzione da 250 a 1.250 €), sicuramente più leggera per l'azienda. Il comportamento ministeriale scaturisce dalla considerazione che il lavoratore somministrato sia stato "utilizzato" al fine di bypassare il limite del contratto a termine diretto (20% o quanto stabilito dal ccnl di riferimento) e come tale va sanzionato con le regole di quest'ultimo contratto.

➤ Proroghe

Sono ammesse fino ad un massimo di 5 proroghe, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, entro il limite dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e cioè del numero dei contratti stipulati a tempo determinato. In pratica, **cambia la filosofia della proroga** che non va considerata più all'interno del singolo contratto di lavoro a

termine ma per la durata massima dei 36 mesi previsti dalla normativa, anche suddivisi in più contratti a tempo determinato. Così facendo, il datore di lavoro ha a disposizione un bonus di 5 proroghe per ogni lavoratore a termine che potrà "spendere" all'interno di un singolo contratto o in più contratti a termine. Inoltre, le proroghe, per essere lecite, devono riguardare la medesima attività lavorativa prevista all'atto dell'assunzione.

ESEMPIO

Primo contratto a tempo determinato

Dal	al	Durata	n.° proroga
1/10/2014	31/10/2014	1 mese	
1/11/2014	30/11/2014	1 mese	1
1/12/2014	31/12/2014	1 mese	2
1/01/2015	28/02/2015	2 mesi	3

Secondo contratto a tempo determinato

Dal	al	Durata	n.° proroga
1/04/2015	30/06/2015	3 mesi	
1/07/2015	31/07/2014	1 mese	4
1/08/2014	31/08/2014	1 mese	5

Totale	10 mesi	5 proroghe
---------------	----------------	-------------------

Nei prossimi contratti a termine non potrà più essere utilizzato l'istituto della proroga.

➤ Diritto di precedenza

Il datore di lavoro ha l'**obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza**, ordinario o stagionale, utilizzando, ad esempio, le seguenti informative:

- **Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore a tempo determinato⁷:** il lavoratore, qualora superi il limite minimo di 6 mesi avrà un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla data di cessazione, con riferimento alle mansioni già

⁷ Art. 5, comma 4-sexies, d.lgs. n. 368/2001

espletate in esecuzione del rapporto a termine. La modalità di fruizione del diritto di precedenza è prevista dall'articolo 5, comma 4-quater, del decreto legislativo n. 368/2001.

- **Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore stagionale⁸:** il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali e per le medesime attività svolte dal presente contratto. La modalità di fruizione del diritto di precedenza è prevista dall'articolo 5, comma 4-quinquies, del decreto legislativo n. 368/2001.

La mancata informativa sui diritti di precedenza non è sanzionata.

Inoltre, vengono introdotti altri due diritti di precedenza **per le lavoratrici**:

- il congedo obbligatorio di maternità (5 mesi), intervenuto durante un contratto a termine, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza (periodo superiore a 6 mesi), nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

⁸ articolo 5, comma 4-sexies, d.lgs n. 368/2001

Tabella 1
Tipologie di contratti a tempo determinato esenti dal limite quantitativo

Contratti a tempo determinato	Motivo di esenzione
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	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal D.P.R. n. 1525/1963	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal ccnl o da accordo aziendale	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato con lavoratori di età superiore a 55 anni	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato da parte di una start-up innovativa	art. 28 del D.L. n. 179/2012
Tempo determinato con lavoratore in mobilità	art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991
Tempo determinato stipulato tra istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa	art. 10, comma 5bis, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato acquisito nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda	circolare ML n. 18/2014
Lavoro extra nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinati dal contratto collettivo nazionale o decentrato	art. 10, comma 3, del D.Lgs. n.368/2001
Disabili a tempo determinato	art. 11 della L. n. 68/1999
Apprendistato	art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale	art. 4, comma 5, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale quale alternanza scuola/lavoro	art. 3, comma 2 quater, D.Lgs. n. 167/2011

Tabella 2

Superamento del limite massimo dei lavoratori a tempo determinato assumibili contemporaneamente da una azienda – prospetto calcoli sanzione amministrativa

Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile (20%)	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato (*)	retribuzione mensile per periodo di occupazione	Sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 20 :100	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	731	4 mesi e 10 gg	4	1.168	389,83
TOTALE SANZIONE							389,83

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiori a 15 giorni di occupazione = 0

Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato (*)	retribuzione mensile per periodo di occupazione	sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 50%	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	731	4 mesi e 10 gg	4	2.924	974,67
2	26.000	2.000	1.000	2 mesi e 16 gg	3	3.000	1000
3	15.600	1.200	600	1 mese e 6 gg	1	600	200
TOTALE SANZIONE							2174,67

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiori a 15 giorni di occupazione = 0



Circolari

08 | lug | 14 | Lavoro e Welfare

Circolare N.: 19732 **Riforma Poletti - Risposte ai quesiti più frequenti**

Facendo seguito all'incontro di studio dedicato alle novità introdotte dal "DL Poletti" (n.34/2014 convertito in legge n. 78/2014) pubblichiamo, in allegato, una nota contenente le risposte ai quesiti più frequenti in materia di contratto a termine e apprendistato.

PER INFORMAZIONI

LW - Lavoro e Welfare

RIFERIMENTO

Melchiorri Andrea

TELEFONO

06 5903626

E-MAIL

a.melchiorri@confindustria.it

LW - Lavoro e Welfare

RIFERIMENTO

Marchetti Massimo

TELEFONO

065903335

E-MAIL

m.marchetti@confindustria.it

Domande e risposte sul Decreto Legge n. 34/2014 come convertito dalla Legge n. 78/2014

Sommario

Contratto a tempo determinato 2

- a) Limite percentuale alle assunzioni (art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001): 2
- b) Limiti quantitativi previsti dal contratto collettivo nazionale (art. 10, comma 7 del D. Lgs. n. 368/2001): 4
- c) Disposizioni transitorie (art. 2-*bis*, del D. L. n. 34/2014): 5
- d) Proroghe (art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001): 6
- e) Limite dei 36 mesi (artt. 1, comma 1 e 5, comma 4-*bis* del D. Lgs. n. 368/2001): 8
- f) Diritto di precedenza (art. 5, comma 4-*quater*, 4-*quinqüies*, 4-*sexies* del D. Lgs. n. 368/2001): 8

Contratto di apprendistato 9

- a) Percentuale di conferma e contrattazione collettiva (art. 2, comma 3-*bis* del D. Lgs. n. 167/2011): 9

Contratto a tempo determinato

Limite percentuale alle assunzioni (art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001):

- 1) *Come opera il limite del 20% per le assunzioni a tempo determinato? In particolare, si tratta di un calcolo che deve essere fatto di volta in volta al momento dell'assunzione con contratto a tempo determinato, oppure si tratta un numero complessivo di contratti a tempo determinato che, indipendentemente dalla loro durata, possono essere conclusi nell'arco dell'anno?*

Nonostante la non felice formulazione letterale dell'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001, è ragionevole ritenere che il limite del 20% si debba riferire non ad un numero "assoluto" di contratti a termine stipulabili (raggiunto il quale, nel corso dell'anno, non si avrebbe più possibilità di stipularne altri), bensì ai rapporti di lavoro a tempo determinato in servizio, tempo per tempo, e debba essere di volta in volta verificato, nel corso dell'anno, al momento dell'assunzione con contratto a tempo determinato.

Prima di entrare nel merito delle ragioni che ci inducono a preferire questa interpretazione, segnaliamo che, in base ad alcuni primi ed informali contatti, il Ministero del Lavoro condivide questa impostazione interpretativa e dovrebbe farla propria nella circolare amministrativa interpretativa del Decreto Legge.

Venendo, invece, al merito, l'interpretazione meramente letterale e, quindi, "formalistico" della disposizione – in base alla quale il 20% rappresenterebbe il numero massimo "assoluto" di contratti a tempo determinato stipulabili in un anno – appare incongrua per le seguenti ragioni.

In primo luogo, essa risulta incompatibile con le disposizioni transitorie ed, in particolare, con l'art. 2-bis, comma 3, del D. L. n. 34/2014, come convertito dalla Legge n. 78/2014. Quest'ultima disposizione fa, anzitutto, riferimento ai rapporti di lavoro e non ai contratti a termine e, in linea con l'interpretazione da noi sostenuta – che è più coerente con la *ratio* della norma – questa disposizione prende a riferimento i rapporti di lavoro a tempo determinato in corso e non già il numero "assoluto" dei contratti a tempo determinato stipulati nell'arco dell'anno, come vorrebbe, invece, l'altra interpretazione.

Inoltre, se si considera l'obbligo per l'impresa, previsto dalla medesima norma, di "rientrare" nel limite percentuale entro il 31 dicembre 2014 (perché il datore ha in corso un numero di rapporti di lavoro a termine superiore a quello previsto dal limite percentuale fissato dalla legge), appare evidente l'incongruità di tale norma con la tesi che non condividiamo.

Se, infatti, il limite del 20% si riferisse al numero "assoluto" di contratti a tempo determinato stipulati nel corso del 2014, il datore di lavoro non avrebbe alcuna possibilità di "*rientrare nel predetto limite*" dal momento che, semplicemente, i contratti eccedenti la percentuale sarebbero già stati firmati e la violazione del limite sarebbe già avvenuta e, soprattutto, non sarebbe più sanabile. Un simile risultato interpretativo sarebbe, pertanto, evidentemente paradossale.

Viceversa, la nostra interpretazione del rispetto del limite, riferita al momento dell'assunzione a tempo determinato, è del tutto compatibile e coerente con il contenuto della disposizione transitoria.

L'interpretazione che abbiamo definito "formalistica" sconta, poi, un ulteriore vizio logico.

Come detto, secondo questa ipotesi, il limite rappresenterebbe il numero massimo "assoluto" di contratti a tempo determinato stipulabili dal datore di lavoro nell'arco dell'anno, indipendentemente, quindi, dalla loro durata.

In altre parole, l'unico riferimento preso in considerazione dalla legge sarebbe il numero di contratti stipulato e non la loro durata.

Orbene, posto che, secondo questa interpretazione, il parametro preso a riferimento dalla norma sarebbe esclusivamente il dato materiale della sottoscrizione del contratto, indipendentemente dalla durata del rapporto, il datore di lavoro avrebbe la possibilità di stipulare ogni anno (parametro temporale di riferimento) un ulteriore 20% di contratti a tempo determinato. La legge fa, infatti, riferimento "all'anno dell'assunzione" per determinare quel limite.

Ne segue che, ogniqualvolta la durata del contratto superasse il parametro temporale di riferimento dell'anno – ipotesi non difficilmente configurabile a fronte della nuova disciplina delle proroghe – i rapporti a tempo determinato stipulati nel corso dell'anno precedente finirebbero per aggiungersi a quelli stipulati nel corso dell'anno successivo.

Ne seguirebbe, a sua volta, che, considerata la durata massima di 36 mesi del contratto a tempo determinato, con un attento uso delle proroghe, si potrebbe raggiungere il risultato paradossale di avere contemporaneamente in corso, nella stessa impresa, un 60% di rapporti a tempo determinato (20% per il primo anno + 20% per il secondo anno + 20% per il terzo anno).

Questo ulteriore esito paradossale evidenzia l'incompatibilità dell'interpretazione "formalistica" con la *ratio* della legge.

Va, infine, ricordato che quest'ultima interpretazione prende le mosse da un indirizzo giurisprudenziale formatosi in relazione all'art. 2 del D. lgs. n. 368 del 2001, ossia la disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi postali.

In quell'articolo di legge c'è la previsione di un limite percentuale che, apparentemente, risulta simile a quello ora previsto dalla nuova formulazione dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. n. 368 del 2001.

Senonché quella disposizione aveva un determinato significato nel contesto normativo precedente, ove vigeva la "regola" della causale, perché si poneva, appunto, quale "disciplina aggiuntiva" - caratterizzata da un limite quantitativo - che era possibile attuare solo in predeterminati periodi dell'anno e per un periodo massimo di durata nel corso dell'anno.

Ne deriva che, a ragione della sua assoluta peculiarità, l'interpretazione di quella disciplina non può essere ragionevolmente assunta a paradigma della nuova e diversa disciplina dettata dall'attuale formulazione dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. n. 368 del 2001.

In definitiva, nelle more di un chiarimento da parte del Ministero del Lavoro, sulla scorta delle motivazioni illustrate, è del tutto plausibile e ragionevole ritenere che, nonostante la non felice formulazione letterale della norma, il limite del 20% si debba riferire non ad un numero "assoluto" di contratti a termine stipulabili

(raggiunto il quale, nel corso dell'anno, non si avrebbe più possibilità di stipularne altri), bensì ai rapporti di lavoro a tempo determinato in servizio, tempo per tempo, e debba essere, pertanto, di volta in volta verificato, nel corso dell'anno, al momento dell'assunzione con contratto a tempo determinato.

- 2) *Il 20% si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Devono essere inclusi i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori a domicilio, i part-timers e gli apprendisti?*

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di lavoro intermittente trova applicazione il disposto dell'art. 39 del D. Lgs. n. 276/2003, in base al quale i lavoratori intermittenti sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

I lavoratori a domicilio a tempo indeterminato si computano come gli ordinari lavoratori a tempo indeterminato.

Il lavoratore a tempo parziale a tempo indeterminato deve essere computato *pro-quota*. Parallelamente, il principio del *pro-quota* opera anche se è il rapporto di lavoro a tempo determinato ad essere *part-time*. Conseguentemente, ai fini del calcolo del rispetto della quota del 20%, anche il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere calcolato in proporzione all'orario effettivamente svolto dal lavoratore.

Da ultimo, si ritiene, invece, che gli apprendisti vadano esclusi dal computo in base al disposto dell'art. 7, comma 3, del d. lgs. n. 167/2011 che, comunque, consente alla contrattazione collettiva di disporre diversamente.

Limiti quantitativi previsti dal contratto collettivo nazionale (art. 10, comma 7 del D. Lgs. n. 368/2001):

- 3) *Come può il contratto collettivo nazionale intervenire per disciplinare il limite percentuale previsto dalla legge?*

L'art. 10, comma 7 del D. Lgs. n. 368/2001 riconosce al contratto collettivo nazionale ampi margini di deroga rispetto alla disciplina legale prevista dall'art. 1, comma 1.

Infatti, la legge riconosce ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà di procedere alla "*individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato*".

Il riferimento alla "individuazione anche in misura non uniforme di limiti quantitativi" non solo è compatibile con la facoltà di rideterminazione della percentuale prevista dalla legge ma anche con la previsione di un sistema di limiti quantitativi diverso. A titolo di esempio, il contratto collettivo potrebbe prevedere il limite del 20% come media nell'arco dell'anno, ovvero prevedere anche limiti diversi per esigenze o situazioni diverse.

Non risultano sussistere, infine, ostacoli alla possibilità che il contratto collettivo nazionale deleghi il contratto aziendale all'individuazione dei limiti quantitativi.

- 4) *È possibile esercitare il recesso limitatamente alla specifica clausola del contratto collettivo nazionale che contiene i limiti quantitativi per l'assunzione con contratto a tempo determinato?*

Si tratta di un'operazione di difficile percorribilità e, comunque, sconsigliabile dato che la maggior parte della dottrina non ritiene possibile un recesso limitato a singole clausole di contratto collettivo.

Diposizioni transitorie (art. 2-bis, del D. L. n. 34/2014):

- 5) *Il comma 2 dell'art. 2-bis del D. L. n. 34/2014 prevede che conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Come si coordina questa disposizione con le previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro?*

La questione è complessa, stante la varietà delle previsioni in materia contenute nei contratti nazionali.

Anche in base ad alcuni primi ed informali contatti con il Ministero del Lavoro si ritiene che, in linea di diritto, la clausola faccia salve solo le percentuali che hanno un carattere di limite generale al ricorso al contratto a tempo determinato.

Conseguentemente, clausole che prevedono percentuali specifiche, riferite solo ad alcune "causali" o attività, devono ritenersi superate e non più applicabili a seguito delle nuove disposizioni normative. In tali casi, pertanto, troveranno applicazione solamente i limiti generali previsti dalla legge.

- 6) *Il comma 3 dell'art. 2-bis del D. L. n. 34/2014 prevede che i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto avessero in corso rapporti di lavoro a termine che comportassero il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 sono tenuti a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre*

2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

Il contratto collettivo può essere anche di livello aziendale?

Sì. Sebbene nella disciplina a regime la legge affidi solo al contratto collettivo nazionale la possibilità di derogare al limite percentuale previsto dalla legge, la disposizione transitoria, facendo genericamente riferimento ad *“un contratto collettivo applicabile nell'azienda”*, abilita anche il contratto collettivo di livello aziendale.

Per questo motivo è importante che ricorra l'ipotesi prevista dal comma 3 dell'art. 2-bis del D. L. n. 34/2014, ossia che il datore di lavoro avesse, al 21 marzo 2014, un numero di lavoratori a tempo determinato superiore a quello consentito dal limite percentuale previsto dall'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 368/2001.

In tal caso, il contratto collettivo, anche aziendale, potrà prevedere, in via alternativa, o un termine più lungo per il rientro nei limiti quantitativi previsti dal D. Lgs. n. 368/2001, oppure una percentuale più elevata che, comunque, comporterà il *“rientro”* entro il 31/12/2014.

Più precisamente, qualora si opti per l'elevazione della percentuale, potranno essere stipulati nuovi contratti a tempo determinato oltre la soglia del 20% ma solo fino alla data del 31 dicembre 2014.

Al contrario, qualora, si opti per la previsione di *“un termine più favorevole”*, resta fermo il limite del 20%, ma l'onere di rientro è posticipato ed i contratti a tempo determinato in servizio potranno essere prorogati fino alla data convenzionalmente stabilita dal contratto collettivo applicato in azienda.

Qualora non ricorra l'ipotesi prevista dal comma 3 dell'art. 2-bis del D. L. n. 34/2014, invece, il contratto aziendale potrà intervenire solo a condizione che sussistano le condizioni previste dall'art. 8 del D. L. n. 138/2011 che consente di derogare alla disciplina del contratto a tempo determinato.

Proroghe (art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001):

7) *Cosa si intende con il riferimento “alla stessa attività lavorativa” per poter procedere alla proroga ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001?*

L'eliminazione del requisito della cd. "causale" per la stipulazione del contratto a tempo determinato favorisce il riferimento del concetto di "stessa attività" alle mansioni. Per questo motivo si ritiene preferibile non procedere all'esercizio dello *ius variandi* in occasione dell'esercizio della proroga. Resta, invece, salva la facoltà di esercitare liberamente lo *ius variandi* nel corso del rapporto a tempo determinato, ossia prima o dopo l'esercizio della proroga.

- 8) *La nuova formulazione dell'art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001 prevede la possibilità di effettuare fino a cinque proroghe nell'arco del periodo di durata complessiva dei 36 mesi. Come si coordina questa disposizione con la disciplina previgente qualora siano già state fatte delle proroghe di contratti sottoscritti in base alla disciplina del contratto a tempo determinato previgente rispetto al D. L. n. 34/2014?*

In linea di diritto è senz'altro possibile sostenere che, in base a quanto disposto dall'art. 2-bis, comma 1, del D. L. n. 34/2014, i contratti sottoscritti in base alla nuova disciplina conservano tutte e cinque le proroghe previste dalla legge.

Tuttavia, in fase di prima applicazione, si ritiene preferibile, a ragione della problematicità della questioni che coinvolgono profili di diritto intertemporale, tenere conto delle proroghe già effettuate ai fini del limite delle 5 proroghe previste dalla nuova formulazione dell'art. 4 del D. Lgs. n. 368/2001, in attesa di eventuali chiarimenti di fonte ministeriale ovvero delle prime pronunce giurisprudenziali di merito.

- 9) *I datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto avessero in corso rapporti di lavoro a termine che comportassero il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, benché siano tenuti a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, possono prorogare i contratti a tempo determinato attualmente in corso?*

Sì. Tale facoltà è sicuramente possibile fino al 31 dicembre 2014 purché sussistano, ovviamente, le condizioni previste dalla disciplina della proroga vigente al momento della stipulazione del contratto a tempo determinato.

Si ritiene, inoltre, che anche successivamente a tale data, se intervenisse l'accordo di prolungamento del termine di "rientro", sia comunque possibile procedere alla proroga del contratto a tempo determinato.

Naturalmente, ove il singolo contratto a termine fosse stato stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto legge "Poletti", si ricorda che, a nostro avviso, sarebbe soggetto alla precedente disciplina della proroga e, pertanto, non potrebbe essere prorogato per più di una volta.

Limite dei 36 mesi (artt. 1, comma 1 e 5, comma 4-bis del D. Lgs. n. 368/2001):

10) *Il limite dei 36 mesi di durata massima complessiva dei contratti a tempo determinato successivi riguarda sempre lo svolgimento di mansioni equivalenti?*

Sì. Il D. L. n. 34/2014 non ha modificato l'art. 5, comma 4-bis del D. Lgs. n. 368/2001 pertanto il limite di durata massima dei 36 mesi continua a riguardare le mansioni equivalenti.

11) *Il limite di durata massima dei 36 mesi di cui all'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001 riguarda anche il contratto commerciale di somministrazione?*

No. Specialmente a seguito delle novità apportate dal D. L. n. 34/2014 all'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001 si deve escludere che il limite dei 36 mesi riguardi anche il contratto di somministrazione.

Dal momento, però, che è comunque opinabile che il limite di durata massima di 36 mesi trovi applicazione per il contratto di lavoro tra agenzia per il lavoro e lavoratore inviato in missione - data l'incerta formulazione della norma - e che abbiamo constatato con quanta frequenza la giurisprudenza abbia finito per estendere alla somministrazione, seppur non fondatamente, discipline relative al contratto a tempo determinato, costituisce una misura di maggior cautela per l'utilizzatore (in prima applicazione e salvi successivi chiarimenti che potranno derivare da indicazioni ministeriali o dalla giurisprudenza) rivolgersi ad un'altra agenzia per il lavoro qualora, raggiunto il limite dei 36 mesi di somministrazione con lo stesso lavoratore, abbia intenzione di proseguire il rapporto con lo stesso lavoratore in somministrazione.

Diritto di precedenza (art. 5, comma 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies del D. Lgs. n. 368/2001):

12) *In caso di proroga di un contratto a tempo determinato stipulato in base alla previgente disciplina del D. Lgs. n. 368/2001 deve essere inserita la nuova informativa sul diritto di precedenza prevista dal secondo periodo del comma 4-sexies dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001?*

No. Il contratto, infatti, continuerà ad essere disciplinato dalla disciplina previgente che non contemplava tale obbligo di informativa. Inoltre, sul piano letterale, la nuova disposizione fa espresso riferimento "all'atto scritto di cui all'art. 1, comma 2" del D. Lgs. n. 368/2001 ovvero quello genetico del rapporto a tempo determinato.

13) *Cosa accade nel caso in cui vi sia più di un lavoratore titolare di un diritto di precedenza nei confronti di un'unica posizione lavorativa?*

Il datore di lavoro può scegliere quale lavoratore assumere per ricoprire la posizione, ma sempre nel rispetto dei principi di non discriminazione, correttezza e buona fede.

14) *Come potrebbe essere formulata la clausola sull'informativa sul diritto di precedenza prevista dal secondo periodo del comma 4-sexies dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001?*

Di seguito una possibile formulazione della clausola di informativa:

“Ai sensi dell'art. 5, comma 4-sexies, del Decreto Legislativo n. 368/2001, si fa espresso richiamo all'art. 5, comma 4-quater e comma 4-quinquies del medesimo provvedimento, riguardo alle condizioni per esercitare il diritto di precedenza nelle eventuali nuove assunzioni che la scrivente società dovesse effettuare, successivamente al termine del presente contratto, per le mansioni già espletate (o per le medesime attività stagionali)”.

Contratto di apprendistato

a) Percentuale di conferma e contrattazione collettiva (art. 2, comma 3-bis del D. Lgs. n. 167/2011):

1) *I contratti collettivi nazionali possono prevedere percentuali di conferma degli apprendisti anche per i datori di lavoro che occupano meno di cinquanta dipendenti?*

No. Stante la formulazione letterale dell'art. 2, comma 3-bis del D. Lgs. n. 167/2011 si deve ritenere che il requisito dimensionale del datore di lavoro costituisca un limite per la contrattazione collettiva. In altre parole, si tratta di una disposizione inderogabile che non consente all'autonomia collettiva di prevedere percentuali di conferma per le imprese che occupano meno di cinquanta dipendenti.

2) *Restano salve le previsioni dei contratti collettivi nazionali che prevedono percentuali di conferma diverse rispetto al 20% previsto dall'art. 2, comma 3-bis del D. Lgs. n. 167/2011?*

Gli effetti della riformulazione dall'art. 2, comma 3-bis del D. Lgs. n. 167/2011 sulle disposizioni dei contratti collettivi nazionali preesistenti sono articolati e complessi anche in considerazione del fatto che il D. L. n. 34/2014 non ha modificato il disposto dell'art. 2, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n. 167/2011 che affida in via generale alla contrattazione collettiva la possibilità di definire meccanismi di conferma in servizio degli apprendisti.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva
Divisione II
Attività di interpello, consulenza e affari legali



Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 01/09/2014
Prot. 37 / 0014974 / MA007.A001

All'ANCE

Associazione Nazionale Costruttori Edili

Oggetto: contratti a tempo determinato – limitazioni numeriche – risposta a quesito.

In relazione alla richiesta di chiarimenti avanzata da codesta Associazione, con particolare riferimento alla *“diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno”*, si rappresenta quanto segue.

Sul punto questo Ministero, con circ. n. 18/2014, ha chiarito che *“il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata (v. infra), è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti (...), per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (sebbene in tal caso si ricordano le esclusioni dal computo dei contratti a termine previste dall'art. 10, comma 7 lett. a), del D.Lgs. n. 368/2001 o dall'art. 28, comma 3, del D.L. n. 179/2012 conv. da L. n. 221/2012, v. infra)”*.

Ne deriva che, in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti tale fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, **le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL.**

Ne consegue che anche nel settore edile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili – pari al 25% dei lavoratori “stabili”, come già previsto dal relativo

CCNL – andranno considerati i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della assunzione del primo lavoratore a termine, così come indicato con circ. n. 18/2014.

Resta ferma l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale.

IL DIRIGENTE
(Dott. Danilo Papa)



10742

ID 17435 DEL 2/09/2014

Direzione Relazioni Industriali

Oggetto: Nota del Ministero del Lavoro - Limitazioni numeriche contratti a tempo determinato

Con l'allegata nota prot. n. 37/2014 del 1° settembre scorso, il Ministero del Lavoro ha risposto alla richiesta di parere avanzata dall'Ance in merito all'interpretazione fornita dal dicastero medesimo sulla *"diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno"*, di cui alla Circolare n. 18 del 30 luglio scorso, di commento delle disposizioni introdotte dal c.d. *Jobs Act* (D.L. n. 34/2014).

In particolare, il Dicastero aveva specificato, con la circolare suddetta, che *"il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (...)"*, consentendo, pertanto, alle imprese di nuova costituzione, c.d. *start up*, di potersi riferire ad un momento diverso rispetto a quello previsto per legge per l'assunzione di lavoratori a termine.

In virtù di tale precisazione e in assenza di una specifica previsione contrattuale sul punto, l'Ance ha chiesto conferma al Ministero sulla possibilità di applicare tale criterio anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano previsto criteri e modalità di conteggio diversi da quelli stabiliti dalla legge.

Sul punto, il Dicastero ha confermato che *"in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti la fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL"*.

Pertanto, alla luce di tale chiarimento ministeriale, anche per le imprese di nuova costituzione che applicano il contratto collettivo nazionale dell'edilizia sarà possibile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili, considerare i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del primo lavoratore a termine.

Resta fermo che il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato il 25% e resta valida l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale.

Direzione Relazioni Industriali

ID 17803 DEL 07/10/2014

Oggetto: Contratto a tempo determinato – Chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro

Ottenuti, per le vie brevi, alcuni importanti chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, in merito alla corretta applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato, di cui al D.Lgs n. 368/01, alla luce delle recenti novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, c.d. Jobs Act.

1. Con riferimento alla disciplina inerente i contratti a **tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 8, co.2 della L. n. 223/91 con i lavoratori in mobilità**, è stato precisato che agli stessi non si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01, in quanto già oggetto di una specifica disciplina e, pertanto, non dovranno essere computati ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi previsti dalla normativa sul contratto a termine e non potranno avere durata massima superiore a 12 mesi.
2. In merito, invece, al **computo dei 36 mesi complessivi** è stato precisato che andranno considerati tutti i rapporti di lavoro intercorsi tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro ai fini del raggiungimento del suddetto limite massimo.
3. Sulla possibilità di **superare la durata massima complessiva dei 36 mesi**, con una "*prosecuzione di fatto*", è stato chiarito che tale facoltà è consentita ai sensi dell'art. 5 co. 1 e 2, previo riconoscimento della maggiorazione prevista. Sul punto, si ricorda, inoltre, che ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008 è consentita, in deroga al limite dei 36 mesi complessivi, la sottoscrizione di un ulteriore contratto di durata massima pari a 8 mesi.
4. In merito al computo, ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi, dei **contratti a tempo determinato in somministrazione** è stato nuovamente precisato che tale limitazione è riferita ai contratti a termine e, pertanto, raggiunto tale limite massimo (considerando anche i rapporti in somministrazione), non sarà più possibile stipulare contratti a tempo determinato, mentre sarà ancora possibile stipulare contratti di somministrazione a termine.

5. E' stato comunicato inoltre, che ***i contratti di lavoro intermittente*** stipulati a tempo determinato non rientrano nella disciplina di cui al D. Lgs. n. 368/01.
6. Con riferimento, poi, alla disciplina delle ***proroghe***, ammesse fino ad un massimo di 5, è stato precisato che non essendo riferite al singolo contratto di lavoro, ma alla totalità di rapporti intercorsi tra stesso lavoratore e datore di lavoro, andranno conteggiate tutte le proroghe, anche se effettuate precedentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, fino al raggiungimento del nuovo numero massimo.
7. Per ciò che concerne la recente disposizione inserita nell'ambito della L. n. 78/2014 che consente di considerare il ***congedo di maternità*** di cui all'art. 16, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, quale periodo utile ai fini del riconoscimento del diritto di precedenza, è stato chiarito che tale periodo verrà considerato, con riferimento al contratto dell'edilizia, nell'ambito dei 36 mesi previsti.

Contratto a tempo determinato

- Adeguamento rispetto alle novità normative:
 - L. n. 78/2014 (c.d. Jobs Act)
- **Eliminazione** del riferimento al c.d. «**causalone**», ossia ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie per la stipula del contratto a tempo determinato
- **Estensione** della durata del **contratto “acausale” fino a un massimo di 36 mesi**, comprensiva di eventuali proroghe, per lo svolgimento di qualsiasi mansione. In detto computo si tiene conto, altresì, dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti

Contratto a tempo determinato

- Possibilità di effettuare fino a un **massimo di 5 proroghe**, nell'arco dei 36 mesi complessivi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato
- Ampliato il periodo di attività lavorativa, necessario per ottenere il riconoscimento del **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi



Tale diritto, che dovrà essere formulato per iscritto, sarà limitato ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbiano **prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi**, in luogo dei 6 mesi previsti dalla legge

Contratto a tempo determinato

➤ **Riduzione degli intervalli** di tempo tra un contratto a termine ed un altro (5 giorni per i contratti a termine inferiori a 6 mesi e 10 giorni per i contratti a termine superiori a 6 mesi) per le seguenti causali:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Contratto a tempo determinato

- Il ricorso a tale tipologia contrattuale, assieme a quella del lavoro in somministrazione, dovrà calcolarsi con riferimento ai rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa nel suo complesso, in forza **mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione**

(1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno)

- **Ampliata la percentualizzazione con l'introduzione di un ulteriore 15%** di assunzioni con contratto a tempo determinato che potrà essere effettuato con riferimento ai lavoratori **inoccupati o disoccupati iscritti in BLEN.IT**, in aggiunta alla percentuale del 25% già prevista dal vigente Ccnl e superiore all'attuale normativa in essere (20%)



La **BLEN.IT** effettuerà annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, relazionando al Formedil il risultato di tale monitoraggio

Contratto a tempo determinato

	2013	2014
Numero di dipendenti anno precedente	25 (valore medio)	
Contratti a termine e in somministrazione (25% valore medio)		25 x 25% = 6,25(7)
Contratti a termine con iscritti in Blen.it (15% valore medio)		25 x 15% = 3,75 (4)
Somma contratti a termine (25%+15%)		7+4 = 11 contratti a tempo determinato
Totale contratti a termine (40%)		25 x 40% = 10 contratti a tempo determinato

- Il ricorso ai contratti a termine non può superare, **mediamente nell'anno civile**, cumulativamente con i contratti di somministrazione, la percentuale del 40%, pur essendo le frazioni arrotondate all'unità superiore
- Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato

Contratto a tempo determinato

Esempio:

7 = numero medio contratti a termine nell'anno in corso

7 contratti da 12 mesi - 14 contratti da 6 mesi - 84 contratti da 1 mese

0	6	12
---	---	----

9 contratti a termine (9x6= 54 mesi)	5 contratti a termine (5x6= 30 mesi)
---	---

Totale: $54+30= 84$ mesi / 12 mesi = 7

$9+5= 14$ contratti / 2 = 7

Contratto a tempo determinato

Imprese di nuova costituzione

«(...) anche per il settore edile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili - pari al 25% dei lavoratori «stabili» - (...) andranno considerati i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del primo lavoratore a termine»



Risposta del Ministero del Lavoro n. 37/0014974 del 1 settembre 2014
al quesito avanzato dall'Ance

Contratto a tempo determinato

Forza lavoro anno civile precedente (valore medio)	Contratti a termine nell'anno in corso (valore medio) 25%	33% 1/3 forza lavoro	Numero lavoratori da impiegare nell'anno in corso
1	0,25 → 1	0,33 → 1	1
2	0,5 → 1	0,66 → 1	1
3	0,75 → 1	0,99 → 1	1
4	1	1,32 → 2	2
5	1,25 → 2	1,65 → 2	2
6	1,5 → 2	1,98 → 2	2
7	1,75 → 2	2,31 → 3	3
8	2	2,64 → 3	3
9	2,25 → 3	2,97 → 3	3
10	2,5 → 3	3,3 → 4	4
11	2,75 → 3	3,63 → 4	4
12	3	3,96 → 4	4
13	3,25 → 4	4,29 → 5	5
14	3,5 → 4	4,62 → 5	5
15	3,75 → 4	4,95 → 5	5
16	4	5,28 → 6	6
17	4,25 → 5	5,61 → 6	6
18	4,5 → 5	5,94 → 6	6
19	4,75 → 5	6,27 → 7	7
20	5	6,6 → 7	7
21	5,25 → 6	6,93 → 7	7
22	5,5 → 6	7,26 → 8	7
23	5,75 → 6	7,59 → 8	7
24	6	7,92 → 8	7
25	6,25 → 7	8,25 → 9	7

Contratto a tempo determinato

- In caso di violazione dei limiti percentuali previsti, per ciascun lavoratore, si applica la sanzione amministrativa:
 - a) pari al **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in **violazione del limite percentuale non sia superiore a 1**;
 - b) pari al **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in **violazione del limite percentuale sia superiore a 1**

Contratto a tempo determinato

- Sono in ogni caso esclusi da limitazioni quantitative i contratti conclusi:
 - *per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;*
 - *con lavoratori di età superiore a 55 anni*
- Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni, di cui all'art. 113 del Ccnl, l'ulteriore deroga alla percentuale rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva
- Resta ferma la possibilità di poter sottoscrivere un **ulteriore contratto a termine in deroga** al limite complessivo dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di **durata massima di 8 mesi**, ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008