

In data 20.5.2014 è entrata in vigore la legge di conversione n. 78 del D.L. n. 34/14, a sua volta entrato in vigore il 21.3.2014, per la disciplina dei contratti a termine.

Con la nuova normativa viene estesa la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, eliminando i precedenti vincoli che consentivano di stipulare un contratto a termine solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo oppure in modo “acausale”, ma solo per la durata di 12 mesi.

La nuova legge prevede l'elevazione da 12 a 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi) del contratto di lavoro a termine “acausale”, eliminando qualsiasi vincolo atto a giustificare l'apposizione del termine.

La proroga del contratto a tempo determinato

Si verifica prima della scadenza di un contratto a termine ovvero quando le parti decidono di allungarne il termine.

Sono ammesse dalla normativa fino al massimo di n. 5 proroghe, indipendentemente dal numero dei rinnovi, entro il limite di complessivi 36 mesi.

Per esempio: se le parti utilizzano le 5 proroghe nel primo contratto a termine di durata annuale comprese le proroghe, saranno libere di stipulare altri contratti a termine sino al tetto dei 36 mesi, ma non potranno più utilizzare l'istituto della proroga.

Il rinnovo del contratto a tempo determinato

Il rinnovo del contratto a termine, invece, consiste nella stipula di successivi contratti a tempo determinato a seguito della scadenza del precedente.

La possibilità di rinnovare i contratti a termine è limitata dal fatto che la sommatoria di tali contratti non deve eccedere il limite dei 36 mesi consecutivi.

Non è invece posta alcuna limitazione al numero dei rinnovi.

I rinnovi possono avvenire nel limite di complessivi 36 mesi, con il rispetto, tra un contratto e l'altro, di un intervallo (c.d. stop and go) di 10 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e di 20 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini predetti.

Diritto di precedenza

Il contratto di lavoro a termine deve richiamare obbligatoriamente il diritto di precedenza previsto dall'art. 5 commi 4 quater e 4 quinquies del D.Lgs n. 368/01.

Il diritto in questione riguarda la possibilità da parte del lavoratore con anzianità aziendale, anche in forza di più contratti a termine, di almeno 6 mesi, di essere prioritariamente avviato al lavoro nel caso in cui l'azienda, a parità di mansioni, intenda assumere personale a tempo indeterminato entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto a termine.

Questa nuova informativa dovrà risultare per iscritto nel contratto anche mediante il semplice rinvio alle norme di legge che disciplinano l'istituto.

Il limite numerico del 20% dei lavoratori a termine

A fronte della eliminazione della causale, la legge ha introdotto un tetto all'utilizzo del contratto a tempo determinato all'interno delle aziende, stabilendo un limite al numero di lavoratori con contratto di lavoro a termine. Il limite vale per il datore di lavoro che occupa più di 5 dipendenti.

Fino a 5 dipendenti è possibile stipulare soltanto un contratto a termine.

Il numero massimo dei lavoratori che possono essere assunti a tempo determinato è pari al 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato. La percentuale del 20% va calcolata sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Tale limite numerico va verificato tempo per tempo nel corso dell'anno; questo significa che ad ogni avvio di contratto a termine va rispettata la percentuale di rapporto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato esistenti al 1° gennaio talché durante il corso dell'anno non potranno essere contemporaneamente presenti un numero complessivo di contratti superiore al limite.

Nel calcolo del numero dei dipendenti a tempo indeterminato, quelli in part-time sono calcolati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

Per esempio: se tra i lavoratori a tempo indeterminato si hanno 10 lavoratori part-time al 50%, oltre a 20 dipendenti a tempo pieno, il numero dei dipendenti da considerare non è 30, ma 25, cosicché il numero massimo di lavoratori che si possono assumere a termine non è 6, bensì 5.

Altro esempio: il datore di lavoro con 32 lavoratori a tempo indeterminato full time può assumere fino al limite di 6,4 contratti a termine.

Il criterio da applicare in questo caso è quello di consentire l'assunzione di n. 6 lavoratori a termine full time ed una unità a termine part-time al 40% (per coprire il decimale dell'0,4%).

Nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato si ritiene possano essere compresi gli apprendisti ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con diritto all'indennità di disponibilità.

Al contrario, non devono essere considerati i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione anche a progetto ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità (questa esclusione deriva dalla valutazione che gli stessi non rappresentano una forza stabile in azienda).

Non assume rilievo la circostanza per cui possa verificarsi la diminuzione nel corso dell'anno 2014 dei contratti a tempo indeterminato (sulla base dei quali è individuata la “capienza” dei contratti a termine).

Pertanto, una volta stabilito il numero di contratti a termine che è possibile avviare, nessun'altra verifica deve essere effettuata all'atto dell'effettiva assunzione.

A seguito delle modifiche operate in sede di conversione del D.L. 34/2014, il limite del 20% riguarda esclusivamente i contratti a termine e non più la sommatoria di questi ultimi con i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dal medesimo datore di lavoro.

Sanzione amministrativa per il superamento del limite del 20%

E' prevista una sanzione amministrativa in caso di superamento del limite sopra indicato pari al 20% della retribuzione mensile per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg. di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza rispetto al limite.

Viceversa, la sanzione ammonta al 50% della retribuzione, qualora la violazione si riferisca a 2 o più lavoratori eccedenti.

	Contratto a termine Legge 92/2012 (Legge Fornero)	Contratto a termine D.L. 21.3.2014 n. 34
Tipologie contrattuali	1. <u>Contratto tradizionale a termine</u> 2. <u>Contratto acausale</u>	1. <u>Contratto tradizionale a termine: Abolito</u> 2. <u>Contratto a termine acausale</u>
Condizioni	1. <u>Contratto tradizionale a termine:</u> l'apposizione del termine al contratto doveva essere giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro. 2. <u>Contratto acausale:</u> il datore di lavoro poteva prescindere dalla presenza delle ragioni sopra indicate e stipulare un contratto a tempo determinato per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Tale contratto poteva essere concluso nel caso di primo rapporto di lavoro subordinato fra un datore di lavoro ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.	1. <u>Contratto tradizionale a termine: Abolito</u> 2. <u>Contratto a termine acausale:</u> il datore di lavoro non dovrà più specificare i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che determinano l'apposizione del termine al contratto, ovvero non è più richiesta la c.d. “causalità”. Il numero complessivo di contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non potrà superare il limite del 20% dell'organico complessivo presente nella stessa azienda. Questo limite non si applica alle aziende che occupano fino a 5 dipendenti, che potranno sempre stipulare un contratto a tempo determinato.
Durata	1. <u>Contratto tradizionale a termine:</u> durata complessiva 36 mesi 2. <u>Contratto acausale:</u> durata complessiva 12 mesi	1. <u>Contratto tradizionale a termine: Abolito</u> 2. <u>Contratto a termine acausale:</u> con la nova disciplina sale a 36 mesi la durata del rapporto a tempo determinato
Proroga	1. <u>Il contratto tradizionale a termine:</u> poteva essere prorogato una sola volta nel rispetto della durata massima complessiva del rapporto (36 mesi) a condizione che vi fosse il consenso del lavoratore; sussistessero ragioni oggettive e l'attività lavorativa fosse la medesima per la quale era stato stipulato il primo contratto. 2. <u>Il contratto acausale:</u> poteva essere prorogato nell'ambito della durata massima di 12 mesi	1. <u>Contratto tradizionale a termine: Abolito</u> 2. <u>Contratto a termine acausale:</u> E' ammessa la possibilità di prorogare il contratto a termine, prima della sua scadenza, fino ad un massimo di 5 volte ma entro il limite dei tre anni. Non è più necessaria la sussistenza di specifiche ragioni oggettive per prorogare il contratto a termine. Unica condizione per la proroga è che ci si riferisca alla stessa attività lavorativa, vale a dire la stessa mansione.
Rinnovo	1. <u>Contratto tradizionale a termine:</u> non previsto.	1. <u>Contratto a termine acausale:</u> Il rinnovo si verifica quando un contratto è giunto alla scadenza ivi convenuta tra le parti. In questo caso, si applica il c.d. “stop and go”. E', dunque, possibile stipulare un altro contratto a termine dopo che sia passato un intervallo minimo di 10 giorni, se il primo contratto a termine era inferiore a sei mesi, o 20 giorni, se il contratto a termine era superiore a sei mesi.