



Convegno
11 Luglio 2016

Diritto del lavoro
Novità e aggiornamenti
“Lavoro a tempo determinato”
Rag. Riccardo Guido

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri

Premessa



Legge 10 dicembre 2014 n. 183 «Jobs Act»

Al Governo vengono date alcune deleghe, tra cui quella di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, da realizzarsi attraverso l'emanazione di uno o più decreti legislativi.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81

Chiamato anche «Codice dei contratti», con il quale viene tracciata una nuova disciplina dei contratti di lavoro.

All'articolo 1 viene immediatamente rafforzato il concetto che il contratto di lavoro subordinato dominante è il **contratto a tempo indeterminato**, che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.



Apposizione del termine

La durata massima del contratto a termine non può superare i 36 mesi, anche per effetto di una successione di contratti per mansioni di pari livello e categoria, contando anche i rapporti di lavoro svolti in somministrazione, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Sono fatte salve le diverse previsioni dei CCNL e sono escluse le attività stagionali.

In caso di superamento del limite il contratto si trasforma a tempo indeterminato.



Deroghe

Il periodo massimo di 36 mesi è derogabile se:

1. previsto dalla contrattazione collettiva (start up innovative, ricerca scientifica);
2. stipulato presso la D.T.L. competente per territorio, per una durata massima di 12 mesi.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Forma

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, pena la trasformazione a tempo indeterminato, con eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

Il datore di lavoro, entro 5 giorni, deve consegnare al lavoratore copia dell'atto scritto.

In caso di apposizione di particolari clausole contrattuali, tra cui anche il periodo di prova, è obbligatoria la consegna antecedentemente o contestualmente all'inizio dell'attività lavorativa.

Non è più necessario che l'apposizione del termine sia motivata, tranne oggettive situazioni in cui si ritiene opportuno farlo, per esempio in caso di sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, ferie, ecc.).



Divieti

E' vietato stipulare contratti a termine nei seguenti casi:

1. Per sostituire lavoratori in sciopero;
2. In unità produttive nelle quali nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi;
3. In unità produttive in cui sono attive sospensioni o riduzioni di orari;
4. In mancanza del documento della valutazione dei rischi.

In caso di violazione di detti divieti il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.



Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere prorogato, senza necessità di comprovare le ragioni, se la durata iniziale è inferiore ai 36 mesi, per un numero massimo di 5 volte nell'arco della durata massima, a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il lavoratore venga riassunto con un nuovo contratto a termine devono essere rispettati i seguenti intervalli:

- **10 giorni** nel caso di un precedente contratto della durata inferiore a 6 mesi;
- **20 giorni** nel caso di un precedente contratto della durata superiore a 6 mesi.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Gli intervalli non trovano applicazione nel caso di contratti a termine stipulati per attività stagionali.

In caso di violazione delle proroghe e degli intervalli tra due contratti a termine, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

I limiti delle proroghe e dei rinnovi non trovano applicazione per le imprese start-up innovative, per un periodo di 4 anni dalla data di costituzione della società.



Prosecuzione del rapporto oltre la scadenza

Fermi restano i limiti massimi di durata dei contratti a tempo determinato, se il rapporto di lavoro prosegue il datore di lavoro è tenuto a corrispondere le seguenti maggiorazioni:

- Il **20%** fino al **10°** giorno successivo;
- Il **40 %** dall' **11°** giorno in poi.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro proseguisse **oltre trentesimo giorno**, nel caso di contratto di durata inferiore ai 6 mesi , ovvero **oltre il cinquantesimo**, negli altri casi, il contratto si trasforma a **tempo indeterminato**.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Limiti quantitativi

Salvo diversa previsione dei CCNL, il numero massimo di lavoratori a termine che possono essere assunti è pari al **20%** dei lavoratori a **tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

I datori di lavoro che occupano **fino a 5** dipendenti è sempre possibile assumere **1** lavoratore a tempo determinato.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Esenzioni

i limiti numerici non si applicano nelle seguenti circostanze:

- In fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- Da imprese start-up innovative;
- Per lo svolgimento di attività stagionali;
- Per specifici spettacoli o programmi televisivi o radiofonici;
- Per sostituzione di lavoratori assenti;
- Per contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 50 anni.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Sanzioni

In caso di violazione del limite numerico, escluse le trasformazioni a tempo indeterminato, vengono comminate le seguenti sanzioni amministrative:

- Un importo pari al 20% delle retribuzioni corrisposte, se il numero di lavoratori assunti in violazione non è superiore a uno;
- Un importo pari al 50% delle retribuzioni corrisposte, se il numero di lavoratori assunti in violazione è superiore a uno.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Diritto di precedenza

Salvo diversa previsione dei CCNL, il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a sei mesi** ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate.

Il lavoratore a termine stagionale ha diritto di precedenza per nuove assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro per le stesse attività stagionali.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro ed il lavoratore lo deve manifestare per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi in caso di attività stagionali).

Il diritto si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione.



Trattamento economico e normativo

Al lavoratore assunto con contratto a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo in atto nell'impresa che viene applicato ai lavoratori a tempo indeterminato a parità di livello (ferie, tredicesima, T.F.R., ecc.).

Il datore di lavoro inadempiente è punito con una sanzione amministrativa da € 25,82 ad € 154,94, se, però, l'inadempienza coinvolge più di cinque lavoratori si applica la sanzione da € 154,94 ad € 1.032,91

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Trattamento previdenziale

A decorrere dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a termine è tenuto ad applicare un contributo addizionale, pari al 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Esenzioni

- Assunzione con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti;
- Assunzione di lavoratori a termine per attività stagionali;
- Assunzione di apprendisti;
- Assunzione nelle pubbliche amministrazioni.

Il contributo è restituito in caso di trasformazione a tempo indeterminato.



Formazione

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti per consentire ai lavoratori a termine di avere una formazione adeguata per aumentarne la qualificazione e migliorarne la mobilità occupazionale.

Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per cui sia rilevante il computo dei dipendenti, il datore di lavoro deve tener conto del numero medio mensile di lavoratori a termine impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei rapporti.

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Decadenza e tutele

Il lavoratore può impugnare il contratto a termine, per iscritto, entro 120 giorni dalla cessazione.

Se il giudice stabilisce che il contratto deve essere trasformato a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento onnicomprensivo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità.



Esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dalla normativa del tempo determinato i seguenti rapporti, aventi specifica normativa:

- Assunzione di lavoratori in mobilità, ex L. 223/1991;
- Assunzione da parte di datori di lavoro agricoli;
- Richiamo in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- Assunzione a tempo determinato di dirigenti per la durata massima di 5 anni;
- Assunzione nel settore del turismo per servizi speciali di durata non superiore ai 3 giorni;

D. Lgs. 81/2015 artt. 19 - 29



Esclusioni e discipline specifiche

- Assunzione di personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario del S.S.N.;
- Assunzione di personale accademico da parte delle università;
- Assunzione di personale artistico e tecnico da parte delle fondazioni di produzione musicale;
- Assunzione nel settore del trasporto aereo e servizi aeroportuali, fino al 31 dicembre 2016.

Nel caso di assunzioni a termine per la sostituzione di lavoratrici in maternità è sempre possibile effettuarle con un anticipo fino ad un mese prima dell'inizio del congedo.



Estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a termine può cessare come segue:

- Naturalmente allo scadere del termine prefissato, anche in caso di maternità, malattia ed infortunio;
- Anticipatamente con risoluzione consensuale tra le parti;
- Anticipatamente con dimissioni del lavoratore per giusta causa, con la possibilità di richiesta di risarcimento dei danni;
- Anticipatamente con dimissioni del lavoratore, senza giusta causa, con la possibilità di richiesta da parte del datore di lavoro al risarcimento dei danni.



Grazie per l'attenzione



coffee break