

STUDIO VITALI

dottori commercialisti

23100 SONDRIO - Via Ragazzi del '99, 19

Tel. (0342) 214 005 – Fax (0342) 217 222

Marco Vitali

Mario Vitali

Anna Vitali

Laura Vitali

Lorenza Della Briotta

Dottori Commercialisti

Revisori Legali

CIRCOLARE PAGHE N. 07/2015

a TUTTI I CLIENTI

Loro sedi

Sondrio, 9 novembre 2015

Oggetto: JOBS ACT: LA NUOVA DISCIPLINA DEL TEMPO DETERMINATO

Si informano i gentili clienti che lo scorso 25 giugno è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81/2015, c.d. **Jobs Act**, recante, tra le altre, disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato.

Di seguito si fornisce il quadro generale dell'attuale disciplina che regola tale tipologia di rapporto di lavoro.

1. Apposizione del termine al rapporto di lavoro e durata massima

Il predetto decreto ha inteso facilitare il ricorso al contratto a tempo determinato, superando definitivamente il regime delle ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive e consentendo di apporre un termine al contratto di lavoro **senza attribuire alcuna rilevanza alla motivazione di tale circostanza**. Pertanto, è stato confermato quanto già previsto dalla L. n.78/14, la quale aveva esteso il c.d. contratto **acausale** a tutti i rapporti a termine stipulati con lo stesso lavoratore e non soltanto al primo rapporto.

Il contratto acausale **non può però avere durata superiore a 36 mesi**, sia con riferimento al singolo contratto, sia come successione di due o più rapporti a termine stipulati tra le stesse parti e per mansioni di pari livello e categoria legale. Ai fini del computo di tale periodo si deve tener conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti con contratti di somministrazione.

23017 MORBEGNO – Via Valgerola n. 7/b – Tel. 0342 610.422 – Fax 0342 613.647 E- mail: morbegno@studiovitali.it

23100 SONDRIO – Via Ragazzi del '99 n. 19 – Tel. 0342 214.005 – Fax 0342 217.222 E- mail: sondrio@studiovitali.it

23037 TIRANO – Largo Risorgimento n. 8 – Tel. 0342 703.263 – Fax 0342 704.755 E- mail: tirano@studiovitali.it

Sede e Domicilio Fiscale: MORBEGNO – Via Valgerola n. 7/b – Codice Fiscale / Partita IVA 00172550147

www.studiovitali.it – www.studiovitali.com

STUDIO VITALI

Qualora il limite dei 36 mesi venga superato, il contratto si presume trasformato a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Sono esclusi da tale vincolo i contratti a termine conclusi con i dirigenti, essendo per questi prevista una durata massima di 5 anni.

Raggiunto il limite massimo, **un ulteriore contratto a tempo determinato** fra gli stessi soggetti di durata non superiore a **12 mesi** può essere concluso, purché **sottoscritto presso la Direzione Territoriale competente**.

Una volta chiuso un contratto di 36 mesi tra le stesse parti e trascorsi i necessari periodi di stacco, potrà essere stipulato un **nuovo contratto a termine** con mansioni di **diverso livello o categoria legale** rispetto al precedente, in quanto non vincolato ai limiti di successione.

2. Divieti

L'art. 20 del Jobs Act vieta la stipula di contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- **presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto di trasforma a tempo indeterminato.

3. Limiti quantitativi e divieti di utilizzo

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi di qualunque livello, anche aziendale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al

STUDIO VITALI

20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, arrotondando all'unità superiore per frazioni uguali o superiori a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero di lavoratori in forza al momento dell'assunzione, mentre per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare **un contratto** a tempo determinato.

Sono esenti dal limite quantitativo i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- da imprese start up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 221/2012, per quattro anni dalla costituzione della società;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 comma 2 (vedasi successivo paragrafo 5);
- per sostituzione di lavoratori assenti,
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di **violazione** del limite quantitativo, l'art. 23 co. 4 del D. Lgs. n. 81/15 prevede esclusivamente una **sanzione amministrativa** per ciascun lavoratore in esubero, pari al 50% della retribuzione, ridotta al 20% nel caso in cui ci sia un solo lavoratore in esubero, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro. **Non è invece prevista la trasformazione a tempo indeterminato del contratto oggetto di violazione.**

4. Proroghe, rinnovi e continuazione del rapporto

a. proroghe

Il termine del contratto può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e, comunque, **per un massimo di cinque volte** nell'arco dei predetti 36 mesi, a prescindere dal numero di contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Sono escluse dal limite al numero di proroghe le imprese start up innovative per 4 anni dalla costituzione della società.

b. rinnovi

STUDIO VITALI

Qualora il datore di lavoro intenda riassumere a tempo determinato lo stesso lavoratore, è necessario che intercorra un periodo "cuscinetto" tra un contratto e il successivo di **10 giorni** in caso di rapporto iniziale **inferiore a 6 mesi**, elevati a **20 giorni** per contratti di durata **superiore a 6 mesi**. Il mancato rispetto di tale disposizione comporta la trasformazione a tempo indeterminato del secondo rapporto.

Il predetto limite non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

c. continuazione del rapporto

Fermo restando il limite massimo di durata del rapporto a tempo determinato (pari a 36 mesi), il rapporto di lavoro può continuare di fatto dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, per un **massimo di 30 giorni nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi, elevati a 50 giorni negli altri casi**. Per ogni giorno di prosecuzione del rapporto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

5. Il lavoro stagionale

Le esigenze stagionali, per le loro caratteristiche intrinseche, trovano il loro riconoscimento giuridico, ai fini dell'instaurazione di un rapporto di lavoro, nel contratto subordinato a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del Jobs Act, sono considerati contratti stagionali quelli aventi ad oggetto le attività espressamente individuate come tali dai **contratti collettivi** e, in mancanza, da apposito **Decreto del Ministero del Lavoro** ancora in fase di emanazione. Fino all'adozione del predetto decreto, continuano a trovare applicazione le disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 7 ottobre 1963 (c.d. Regio Decreto).

Per la loro peculiarità, i tempi determinati stagionali vengono esclusi:

- dal limite massimo di durata dei 36 mesi;
- dal limite quantitativo del 20% di cui al precedente paragrafo 3;
- dai periodi di stacco nella successione dei contratti.

6. I criteri di computo

Importante novità è rappresentata dalla nuova regola in materia di computo dei contratti a termine: salvo disposizioni specifiche, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina

STUDIO VITALI

legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata del rapporto di lavoro.

7. Diritto di precedenza

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato ha prestato presso la stessa azienda un periodo di lavoro superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore stagionale ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente indicato nel contratto di assunzione e la volontà di avvalersi di tale facoltà deve essere manifestata per iscritto dal lavoratore entro 6 mesi dalla cessazione (3 mesi per gli stagionali). Tale diritto si estingue una volta trascorso un anno dalla chiusura del rapporto.

8. Impugnazione

Ai sensi dell'art. 28 del decreto Jobs Act, il contratto a tempo determinato può essere impugnato entro 120 giorni dalla cessazione, con deposito del ricorso entro 180 giorni dall'impugnazione.

In caso di sentenza che disponga la trasformazione a tempo indeterminato, il datore di lavoro è altresì condannato al risarcimento del danno, ovvero alla corresponsione al lavoratore di **un'indennità onnicomprensiva** che può variare tra un **minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore di natura retributiva e contributiva, pertanto nulla è dovuto per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto e la pronuncia del giudice.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali Saluti

STUDIO VITALI

La presente circolare è disponibile sul sito www.studiovitali.it nella sezione "Circolari Paghe"