



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

STUDIO COMAS

Comas Studio Commercialisti Associati

Consulenza Commerciale, Tributaria e del Lavoro

*Dott. Ferdinando Marchetti
Commercialista – Revisore Contabile*

*Rag. Oscar Pandolfi
Commercialista – Revisore Contabile*

*Dott. Federico Marchetti
Consulente del Lavoro*

*Rag. Sebastiano Di Rosa
Commercialista – Revisore Contabile*

CIRCOLARE A CURA DEL DOTT. FEDERICO MARCHETTI

Gentili Clienti,

molti di Voi continuano a chiamare per avere delucidazioni in merito alla nuova normativa in materia di contratti a tempo determinato, così ho predisposto una nuova Circolare contenente le specificità previste dalla vigente normativa in materia, cercando di essere il quanto più possibile esauriente ed esaustivo.

Rimango in ogni caso a disposizione per ulteriori dubbi.

Il Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34, così come convertito in Legge, contiene "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Esso interviene semplificando:

- Contratto a termine
- Contratto in somministrazione lavoro
- Apprendistato

NOVITÀ VALIDE PER TEMPI DETERMINATI DIRETTI:

REGIME DI A-CAUSALITÀ TOTALE, NEL LIMITE MASSIMO DI 36 MESI DI DURATA COMPLESSIVA.

Vengono abrogati i requisiti prima obbligatori per l' a-causalità diretta e in somministrazione, ossia: primo contratto per lavoratore mai assunto in precedenza e a-causalità.

Attenzione: questa normativa non ha effetto retroattivo, per cui non può essere applicata a contratti aperti. I contratti aperti, e con motivo del ricorso ancora legittimo, a scadenza possono essere prorogati ai sensi del D.Lgs. 368/01 (Contratti di lavoro diretti – testo non modificato), cioè una sola volta.



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

LIMITE MASSIMO DEL 20% CALCOLATO SULL'ORGANICO COMPLESSIVO PER INSERIRE NUOVI TEMPI DETERMINATI DIRETTI:

- È fissato un tetto legale del 20% di utilizzo dei contratti a termine diretto.
- Il numero dei contratti a tempo determinato va calcolato sul numero totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda dal 1° gennaio.
- Il datore di lavoro che ha fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato può comunque assumere un lavoratore a tempo determinato
- Laddove i Ccnl di settore prevedano limiti percentuali inferiori al 20% prevalgono i limiti percentuali inferiori

Il D.Lgs. 368/01 permette di derogare ai limiti percentuali previsti sia dalla norma (20%) sia dai Ccnl (laddove prestabiliti) secondo quanto indicato dall'art. 10 comma 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, 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 vedasi allegato);
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni. (DL n. 76/2013)"



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

PERIODO TRANSITORIO E SANZIONI

Esiste un periodo transitorio di adeguamento ai limiti percentuali imposti dalla nuova normativa, che terminerà il 31/12/2014, data entro la quale il datore di lavoro dovrà entrare a regime. La violazione del rispetto dei limiti percentuali comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di:

- 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 un solo lavoratore;
- 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 uno.

Nonostante questa sanzione, è presente in dottrina una interpretazione normativa secondo cui il testo della norma non ha comunque "escluso" del tutto la possibilità che continui ad essere possibile l'applicazione della prassi consolidata in giurisprudenza secondo cui i datori di lavoro che sfioravano i limiti percentuali venivano condannati alla conversione dei contratti a tempo indeterminato.

PROROGHE

Possibilità di effettuare 5 proroghe entro il limite di 36 mesi. Condizione obbligatoria: durante le proroghe il lavoratore deve svolgere la medesima attività lavorativa/mansione che è prevista nel contratto inizialmente stipulato.

Attenzione: per i contratti a tempo determinato diretto, il numero delle cinque proroghe si applica indipendentemente dal numero di rinnovi, ossia in caso di successione di diversi contratti, se le mansioni sono uguali, le diverse proroghe concorrono al raggiungimento del tetto massimo.

Esempio:

nello specifico, nell'ambito dei 36 mesi massimi, il datore di lavoro può effettuare al massimo 5 proroghe, magari sottoscrivendo più contratti a tempo determinato.

1° contratto a termine + 2 proroghe

2° contratto a termine + 3 proroghe

3° contratto a termine senza proroghe

4° contratto a termine senza proroghe

Tot 36 mesi complessivi di durata tenendo ovviamente conto che tra un

contratto diretto e l'altro è necessario rispettare la norma relativa allo stop& go;

Rimane quindi in vigore l'obbligo dello stop and go tra successioni di contratti



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

diretti a tempo determinato.

Avendo a disposizione 5 proroghe per il contratto a tempo determinato diretto, il limite dello stop&go opera efficacemente secondo quanto stabilito dal D.Lgs.

368/01 (s.m.i.):

- 10 giorni per contratti a tempo determinato diretto di durata inferiore/uguale a sei mesi
- 20 giorni per contratti a tempo determinato diretto di durata maggiore a sei Mesi

DIRITTO DI PRECEDENZA

Dall' analisi della norma 368/2011, aggiornata con la legge 78/2014 si può ragionevolmente dedurre quanto segue:

- il diritto di precedenza, così come stabilito all'art. 5 comma 4 quater: 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.
- è operativo solo in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il lavoratore esercita tale diritto manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla cessazione del proprio contratto di lavoro (4-sexies) (tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro).
- in caso di stagionalità: 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.

- in caso di maternità: «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



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

modalita' 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 gia' espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine»;

- in caso di tempi determinati diretti, la nuova normativa prevende la necessità di inserire in forma scritta nel contratto di assunzione questo “diritto” del lavoratore, ma per il datore di lavoro non è un obbligo di legge rispettare il diritto di precedenza. Per legge deve essere il lavoratore stesso ad esercitare tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del proprio contratto (tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro).

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.

Sperando di aver risposto a tutte le domande in materia, Vi auguro una buona giornata!

STUDIO COMAS