

Dott. Carlo Corocher
Dott. Giorgio Ornella
Rag. Brunella Berti
Rag. Flavio Corocher
Rag. Fabrizio Bortoluzzi
Dott. Alessio Marcon
Dott. Antonio Mautone
Dott.ssa Francesca Fanti

Vittorio Veneto, 26 Maggio 2014

**Ai Signori Clienti
Loro Sedi**

Oggetto: JOBS ACT E CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Con la presente per comunicare ai Gentili Clienti le novità in materia di lavoro introdotte dal D.L n. 34/2014 convertito in legge il 16 Maggio 2014 (JOBS ACT).

La Legge n.78 del 16 Maggio 2014 avente ad oggetto “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese” si compone di due sezioni:

- 1) Capo 1: disposizioni in materia di contratto a termine e di apprendistato;
- 2) Capo 2: misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva e di contratti di solidarietà.

In questa circolare cercheremo di fare chiarezza in merito alle nuove regole del contratto a tempo determinato.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO A TERMINE (artt.1. e 2-bis)

Le novità introdotte dal Legislatore riguardano i seguenti aspetti del rapporto di lavoro a termine:

CONTRATTO ACAUSALE COME REGOLA GENERALE

L’acausalità diviene la regola generale per i contratti a tempo determinato ovvero non è più necessaria l’indicazione nella lettera di assunzione dei motivi organizzativi – tecnici – produttivi che determinano l’apposizione del termine. Rimane invece l’obbligo di esplicitare la motivazione in caso di assunzioni in sostituzione indicando la/le persona/e sostituita/e ;

PROROGHE

Nella normativa precedente veniva stabilito che il contratto a tempo determinato poteva avere una durata complessiva (sommando più rapporti anche in somministrazione con lo stesso datore di

lavoro) non superiore a 36. Inoltre per ogni contratto era lecita una sola proroga. Con l'introduzione del Jobs Act, fermo restando il limite di 36 mesi, sono state aumentate il numero di proroghe che possono arrivare fino ad un massimo di 5.

LIMITE QUANTITATIVO

Secondo il nuovo art. 1, comma 1 secondo periodo del D.Lgs n. 368/2001, il numero totale di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel computo si ritiene non rientrano gli apprendisti ed i contratti di somministrazione a tempo determinato, tuttavia si attendono chiarimenti ministeriali.

Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti per i quali è sempre possibile instaurare 1 contratto a tempo determinato.

Rimane salva in via generale la possibilità di derogare a tale limite quantitativo da parte della contrattazione collettiva. Il limite quantitativo non viene applicato nei seguenti casi:

- Assunzioni in sostituzione;
- Assunzioni per esigenze di stagionalità (DPR 1522/63 o attività stagionali definite tali dal CCNL applicato);
- Assunzioni nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai CCNL;
- Assunzioni per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- Assunzioni di lavoratori con età superiore a 55 anni;
- Assunzioni in ottemperanza del collocamento obbligatorio (invalidi);
- Assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ex art.8 comma 2 legge 223/1991;
- Assunzioni a termine di dirigenti.

SANZIONI

Lo sfioramento del limite di legge o del limite contrattuale se più favorevole determina l'applicazione di una sanzione amministrativa rapportata alla durata del rapporto a termine "eccedente" ovvero:

- Se l'infrazione è realizzata per un solo lavoratore la sanzione è pari al 20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiori a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro;

- Se l'infrazione è realizzata per più di un lavoratore la sanzione è pari al 50% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiori a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro.

Gli importi di tali sanzioni andranno ad incrementare il Fondo Sociale per l'Occupazione e la Formazione.

PERIODO TRANSITORIO

La sanzione amministrativa non trova applicazione relativamente ai rapporti di lavoro instaurati prima del 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del D.L. n. 34, che comportino il superamento del limite percentuale del 20%.

Con riferimento alla soglia del 20%, in sede di una sua prima applicazione, l'articolo 2- bis del DL n. 34/2014, convertito nella Legge n. 78/2014, ha stabilito la piena efficacia dei limiti percentuali, ove diversi, già stabiliti dai vigenti CCNL.

Pertanto, qualora un CCNL vigente individui limiti quantitativi diversi dal 20% relativi alla possibilità di instaurazione di contratti a tempo determinato, andranno osservati quest'ultimi (il limite legale al ricorso ai contratti a tempo determinato è da considerarsi alternativo rispetto a quello convenuto nei CCNL).

In assenza di previsioni contrattuali specifiche, il datore di lavoro che all'entrata in vigore del decreto abbia in atto rapporti a termine che comportino il superamento del limite del 20% deve mettersi in regola, rientrando nel suddetto limite entro il 31/12/2014 a meno che un contratto collettivo aziendale preveda una soglia percentuale o un termine più favorevole.

In caso contrario, allo stesso datore, dal 2015 viene preclusa la possibilità di stipula di nuovi contratti a termine fino al rientro nell'ambito della soglia legale.

PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI

La normativa in merito al diritto di precedenza prevede quanto segue:

- a) Il lavoratore che, attraverso uno o più contratti a termine presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha la precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi o altro termine previsto dalla contrattazione collettiva, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- b) Il lavoratore a tempo determinato per attività stagionali ha la precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore, per le medesime attività stagionali.

L'esercizio del diritto presuppone la manifestazione di volontà del lavoratore entro, rispettivamente 6 mesi (punto a) e 3 mesi (punto b) dalla cessazione del rapporto di lavoro, mentre lo stesso si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, nella lettera di assunzione, deve informare il dipendente in merito a tale diritto previsto dalla normativa.

Nel caso di assunzione a tempo determinato di lavoratrici che nel corso del rapporto di lavoro usufruiscano del congedo di maternità, lo stesso periodo di assenza rientra nel computo del periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre, alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, riguardo alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti contratti a termine.

Rimanendo a disposizione per ogni altro chiarimento.

Cordiali Saluti

Carlo Corocher Giorgio Ornella & Associati



Allegati: scheda sintetica sulle disposizioni dei CCNL più applicati in merito ai contratti a tempo determinato.