



Lunedì 06/10/2014

Circolare: i chiarimenti ministeriali sulle nuove regole dei contratti a tempo determinato

A cura di: Studio Dott.ssa Cristina Orlando

Il Ministero del Lavoro attraverso la Circolare n.18 del 30 luglio 2014 è intervenuto fornendo le prime istruzioni operative sulle novità introdotte dalla Legge n.78/2014 di conversione del D.L. N.34/2014 (c.d. "Jobs Act") attraverso la quale sono state introdotte alcune nuove regole sui contratti a tempo determinato riguardanti:

- l'apposizione del termine con estensione della "acausalità";
- limitazioni numeriche per i datori di lavoro che ricorrono al rapporto di lavoro a tempo determinato;
- proroghe del contratto a tempo determinato;
- diritto di precedenza per il lavoratore.

Di seguito si analizzano una per una le sopracitate novità alla luce dei primi chiarimenti interpretativi forniti dalla Circolare del Ministero del Lavoro sopracitata.

APPOSIZIONE DEL TERMINE CON ESTENSIONE DELL' "ACAUSALITA"

Con le modifiche apposte all'art.1 del D.Lgs. n.368/2001 è stata data la possibilità di non inserire la motivazione del tempo determinato, rendendo possibile l'instaurazione un rapporto di lavoro a tempo determinato "acausale" per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, purchè la durata del singolo rapporto di lavoro comprese proroghe non superi 36 ore. Risulta confermato invece che l'apposizione del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato risulti sempre da atto scritto.

Il Ministero del Lavoro spiega che il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato possa effettuarsi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione sottolinea che la non necessarietà di fornire i motivi del ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato è riconosciuta in via generale. La riflessione che ne può derivare è che talvolta, il fatto di fornire il motivo del tempo determinato, anche se non ritenuto necessario dalla nuova normativa, può risultare utile per favorire la comprensione del ricorso a tale istituto.

LIMITAZIONI NUMERICHE DEL RICORSO AL TEMPO DETERMINATO

La nuova normativa ha introdotto un limite quantitativo legale al ricorso del rapporto di lavoro a tempo



determinato che, se non rispettato, comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

Il nuovo primo comma dell'art.1, D.Lgs.n.368/2001 prevede che, in assenza di specifica disciplina prevista dal CCNL applicato, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ogni datore di lavoro non può superare il limite del 20 per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il Ministero fornisce precisazioni in merito di seguito riportate.

- Qualora nel corso dell'anno scada un rapporto a tempo determinato è possibile stipularne un altro, sempre nel rispetto del limite massimo dei lavoratori che si possono assumere a tempo determinato, definito al 1 gennaio dell'anno di stipula del contratto a tempo determinato.

- qualora nel corso dell'anno diminuiscano i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il numero di contratti a tempo determinato stipulabili rimane comunque quello calcolato al 1 gennaio;

- qualora l'attività del datore di lavoro sia nata nel corso dell'anno, la data di riferimento non è il 1 gennaio ma quella di assunzione del primo lavoratore a termine escludendo dal conteggio i rapporti di lavoro a termine nati nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti dal CCNL e quelli nati nell'ambito delle start-up innovative.

- Qualora dal calcolo del 20 per cento del numero di contratti a tempo indeterminato risulti una cifra decimale uguale o superiore a 0,5 è data la facoltà di arrotondare all'unità superiore (esempio se dal calcolo al 1 gennaio risultano assumibili 3,5 lavoratori si potranno stipulare 4 contratti a termine).

- I lavoratori a tempo indeterminato che sono inclusi nel conteggio al 1 gennaio sono:

- i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno,

- i dirigenti (a tempo indeterminato),

- gli apprendisti (data la definizione dell'apprendistato fornita dall' art.1. comma 1

D.Lgs.167/2011 quale contratto di lavoro a tempo indeterminato),

- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato che l'indennità di disponibilità computandoli in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di

ogni semestre.

- I lavoratori che risulterebbero esclusi dal conteggio al 1 gennaio sono:



- gli apprendisti a tempo determinato in particolare coloro che svolgono la loro attività

in cicli stagionali,

- gli apprendisti per la qualifica e il diploma professionale quando i CCNL ne hanno

previsto l'utilizzo per svolgere attività stagionali per le regioni che hanno previsto un

sistema di alternanza scuola-lavoro,

- i rapporti di natura autonoma,

- il lavoro accessorio,

- gli associati in partecipazione,

- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato che non percepiscono l'indennità di

disponibilità.

- Regime transitorio: qualora risulti un numero di rapporti di lavoro a tempo determinato

superiori alle nuove disposizioni alla data di entrata in vigore del Decreto (21 marzo 2014) è

obbligatorio rientrare nei limiti di legge entro il 31 dicembre 2014.

- Esenzioni dal limite del 20 per cento: il Ministero precisa che non esenti dal limitazioni

quantitative i rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi , tra gli altri, per:

- fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dal CCNL,

- ragioni sostitutive,

- ragioni di stagionalità (anche definite dal CCNL applicato anche aziendale), o contratti a termine conclusi da start-up innovative,

- eventuali contratti a termine con lavoratori in mobilità,

- assunzioni di disabili con contratto a termine,

- altri casi specifici.



- Datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti: la circolare ministeriale precisa che il limite del 20 per cento non si applica nei confronti di datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 0 e 5 ai quali è sempre consentita la stipula di 1 contratto a tempo determinato. Si precisa che la contrattazione collettiva può stabilire limiti superiori di assunzioni a tempo determinato.

- Sanzioni in caso di superamento del 20 per cento (tenute presenti le deroghe a tale limite):

- se il superamento riguarda 1 unico lavoratore: sanzione amministrativa pari al 20 per cento della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese che superi 15 giorni della durata del rapporto di lavoro,

- se il superamento riguarda un numero superiore a 1 lavoratore: sanzione amministrativa pari al 50 per cento della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese che superi 15 giorni della durata del rapporto di lavoro.

PROROGHE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La prorogabilità del termine, con il consenso del lavoratore, è possibile fino ad un massimo di cinque volte nel limite di durata massima del singolo contratto di 36 mesi, a condizione che riguardi:

- la medesima attività lavorativa ossia le stesse mansioni,

- oppure mansioni equivalenti o nel caso di assegnazione a mansioni superiori.

Va sottolineato che queste nuove regole valgono "indipendentemente dal numero dei rinnovi", quindi, nel caso di successione di più contratti a termine conclusi tra le stesse parti e con mansioni equivalenti, sono possibili un numero di proroghe fino a 5, anche se ad esempio tutte utilizzate nel primo contratto instaurato.

Dunque in caso di instaurazione di un nuovo contratto a tempo determinato non riferito a mansioni equivalenti, non si contano le precedenti proroghe.

Il rinnovo contrattuale si differenzia dalla proroga poiché comporta, alla scadenza del precedente contratto a termine la stipula di un nuovo contratto nel rispetto degli intervalli temporali di legge che devono trascorrere tra il precedente e il successivo contratto a termine.

Il Ministero precisa che i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati prima della data di entrata in vigore del decreto, 21 marzo 2014, rimangono soggetti alla precedente normativa che consentiva una unica proroga al termine del contratto di lavoro a tempo determinato solo qualora la durata iniziale di tale contratto era inferiore a 36 mesi. Pertanto, in tale caso, si potrebbe ritenere che per usufruire della nuova possibilità normativa di massimo 5 proroghe del contratto di lavoro a tempo determinato, si debba far terminare lo stesso, far trascorrere la pausa obbligatoria e poi riassumere il lavoratore.



DIRITTO DI PRECEDENZA

Le ipotesi in cui si verifica il diritto di precedenza sono le seguenti:

- quando il datore di lavoro effettua assunzione a tempo indeterminato entro i 12 mesi successivi alla scadenza del rapporto di lavoro a termine con riferimento alle mansioni già svolte;
- quando si verificano nuove assunzioni a termine per le stesse attività stagionali;
- per le lavoratrici il cui congedo obbligatorio di maternità è intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine con il medesimo datore di lavoro, tale periodo di congedo obbligatorio di maternità rientra nel computo del periodo complessivo di prestazione lavorativa necessaria a conseguire del diritto di precedenza, inoltre a tali lavoratrici è dovuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore entro i 12 mesi dopo.

(Fonti: D.Lgs. n.368/2001, Legge n.78/2014 di conversione, con modificazioni del D.L. n.34/2014 (c.d. "Jobs Act"), Circolare del Ministero del Lavoro n.18 del 30 luglio 2014)

Dott.ssa Cristina Orlando