



Martedì 20/05/2014

Conversione in Legge del Jobs Act: le novità sul contratto a termine

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Decreto legge 20 marzo 2014 n. 34.

E' stato definitivamente approvato il DL 34/2014 (Jobs Act) con alcune modifiche rispetto al testo originario.

In particolare, le modifiche apportate riguardano i contratti a termine. Nella conversione in legge si specifica che la semplificazione dei contratti a termine è volta a fronteggiare la perdurante crisi occupazionale e interviene nelle more dell'adozione di provvedimenti di riordino complessivo delle forme contrattuali fermo restando che il contratto di lavoro a tempo indeterminato continua a costituire la forma comune di rapporto di lavoro.

L'articolo 1 del decreto contiene disposizioni in materia di contratti a tempo determinato (c.d. lavoro a termine) e somministrazione di lavoro a tempo determinato, con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologie contrattuali.

La disposizione, che modifica in più parti il D.Lgs. n. 368/2001 e il D. Lgs. n. 276 del 2003, prevede l'innalzamento da 1 a 3 anni, per un massimo di 5 proroghe della durata del rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. acausalità). Dall'altra parte viene introdotto un "tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato, stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato alle sue dipendenze. Il tetto legale del 20% va riferito ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro e che il conteggio va riferito a quelli in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il superamento del limite comporta una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. La norma fa però salvo il comma 7 dell'articolo 10 del D. Lgs. n. 368/2001 che demanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la possibilità di individuare limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, limiti che potrebbero essere superiori, ma anche inferiori a quello ora stabilito dalla norma di legge.

Il comma 7 dell'articolo 10 del D. Lgs. n. 368/2001 esenta, inoltre, 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;
- c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

Sono altresì esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

In ugual modo, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, purché di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. Il limite del 20% non trova altresì applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi