

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Gioacchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 16 giugno 2014

**Oggetto: Novità in tema di contratti a termine**

Circolare numero: 018/2014

**In sintesi:**

Le novità in tema di contratti a tempo determinato apportate dalla legge n.78/2014 sono: 1) l'abolizione delle causali giustificatrici per l'apposizione del termine; 2) la ridefinizione dei diritti di precedenza; 3) la possibilità di proroga del contratto per 5 volte nell'ambito della durata massima di 36 mesi; 4) l'introduzione di un limite massimo di contratti a termine stipulabili.

I contratti a termine stipulati prima del 21 marzo 2014 – data di entrata in vigore del decreto-legge – rimangono disciplinati dalla normativa previgente.

**Approfondimento**

**1) Sull'apposizione del termine: abolizione delle causali giustificatrici**

Il contratto a termine a-causale diventa la regola. Sin dal 21 marzo 2014, anche in assenza delle motivazioni di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è possibile stipulare contratti a tempo determinato per qualunque tipo di mansione ed entro il limite massimo di 36 mesi di durata del rapporto. In tale limite massimo si computano non solo i periodi di lavoro con contratti a termine ma anche quelli con contratti di somministrazione aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

Sono invece esclusi dal limite dei 36 mesi i contratti a termine stipulati per le attività stagionali nonché quelli coi lavoratori in mobilità.

**2) Sui diritti di precedenza nelle assunzioni**

Restano confermati i diritti di precedenza nelle assunzioni. Tali diritti sorgono a condizione che il lavoratore li eserciti entro precisi termini e si estinguono in ogni caso decorso 1 anno dalla cessazione del rapporto a termine. I diritti di precedenza interessano:

- le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi, per coloro che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine per più di 6 mesi per lo svolgimento delle stesse mansioni;
- le assunzioni a termine in attività stagionali per coloro che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine stagionale.

La nuova norma ha introdotto un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi 12 mesi a favore delle lavoratrici madri che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine per più di 6 mesi.

**3) Sulla prorogabilità del contratto**

La facoltà di proroga è ammessa senza che sia richiesta alcuna causale giustificatrice alla sola condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

La nuova norma prevede che la proroga sia consentita per massimo 5 volte a prescindere dal numero di contratti intercorsi tra le parti, in ogni caso entro la durata massima di 36 mesi.

#### **4) Sull' introduzione di un limite al numero dei contratti a termine**

La nuova norma ha introdotto un limite massimo di contratti a termine stipulabili rapportato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'inizio di ciascun anno.

##### 4.1) I criteri di calcolo

Il limite dovrà essere calcolato con riferimento al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione; sono esclusi dalla base di computo i lavoratori impiegati con contratto a termine, apprendistato e somministrazione di lavoro.

Secondo i criteri generali, i dipendenti assunti a tempo indeterminato parziale (part time) andranno computati in proporzione all'orario svolto, quelli assunti a tempo indeterminato con lavoro intermittente (a chiamata) andranno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto in ciascun semestre.

##### 4.2) Le esclusioni

In deroga al limite del 20%, le ditte che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque assumere 1 lavoratore a termine.

Espressamente esclusi dalla soglia legale del 20% sono gli istituti pubblici di ricerca e/o gli enti privati di ricerca, per lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione dell'attività stessa.

Non rientrano nel limite del 20% i contratti a tempo determinato conclusi in particolari ipotesi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che sono definiti dai CCNL;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- e) lavoratori assunti dalle liste di mobilità;
- f) dirigenti

##### 4.3) La soglia legale massima del 20% e i contratti collettivi

La nuova soglia legale del 20% trova applicazione solo in caso di assenza di previsione contrattuale collettiva. I limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, ove diversi, conservano efficacia in sede di prima applicazione della nuova norma di legge (si ritiene che potranno quindi avere efficacia sino alla loro scadenza).

##### 4.4) Le conseguenze dello sfioramento del limite

Per i contratti a termine stipulati successivamente al 21 marzo 2014 oltre la soglia legale del 20%, è prevista una sanzione amministrativa, calcolata sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori a termine assunti in eccedenza, pari al:

- a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione superiore a 15gg di durata del rapporto, se i lavoratori assunti in violazione del limite non sia superiore a 1;
- b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione superiore a 15gg di durata del rapporto, se i lavoratori assunti in violazione del limite sia superiore a 1.

Per i contratti a termine stipulati prima del 21 marzo 2014 che comportano il superamento del limite del 20% alla data di entrata in vigore del decreto, le aziende avranno tempo sino al 31 dicembre 2014 per allinearsi alla nuova normativa (salvo che il CCNL applicato dall'azienda disponga un limite o un termine più favorevoli); il mancato adeguamento alla normativa comporterà il divieto per il datore di lavoro di assumere ulteriori lavoratori a termine sino a che non sia rientrato nel limite del 20%.

In ipotesi di violazione del limite percentuale alcuni commentatori, oltre alla sanzione amministrativa, ipotizzano anche la "sanzione civile" della conversione a tempo indeterminato anche se – a ben vedere – tale ipotesi non è espressamente prevista dalla norma vigente.

**Studio De Marco - Canu - Zanon - Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

Il Ministero non si è ancora pronunciato sulla nuova normativa per cui sussistono diversi dubbi sulla corretta interpretazione e applicazione della norma.