



Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 3 - IL CONTRATTO A TERMINE

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, riguardante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”, che costituisce il quarto decreto attuativo della c.d. Legge delega sul Jobs Act (Legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Il provvedimento interviene sulle seguenti tipologie contrattuali:

- *Lavoro a tempo parziale,*
- *Lavoro intermittente,*
- *Lavoro a tempo determinato,*
- *Somministrazione di lavoro,*
- *Apprendistato,*
- *Lavoro accessorio,*
- *Collaborazioni coordinate,*
- *Associazione in partecipazione con apporto di lavoro,*
- *Lavoro ripartito (c.d. Job sharing),*



e smentisce l'obiettivo dichiarato di eliminazione della precarietà (a partire dal mancato superamento delle collaborazioni coordinate e continuative).

*Questa nota riepiloga le norme sul **contratto di lavoro a tempo determinato**, già oggetto di una profonda revisione nel 2014, attraverso il cosiddetto decreto Poletti, di cui la normativa qui illustrata conferma l'impianto sostanziale: il nuovo decreto tuttavia introduce alcune novità che (manco a dirlo) non vanno nella direzione auspicata, bensì riducono ulteriormente i residui spazi di rivendicazione da parte dei lavoratori, come evidenziato più avanti.*

SCHEDA N. 3) IL CONTRATTO A TERMINE

Acausalità	Si conferma la cancellazione dell'obbligo di indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano il ricorso ad un contratto a termine (acausalità dei contratti a termine già stabilita dal decreto Poletti) ¹ .
Durata massima <i>Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima</i>	(Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali) 36 mesi , comprensivi di proroghe e rinnovi, alle dipendenze dello stesso datore di lavoro e con mansioni di pari livello e nell'ambito della stessa categoria (operai, impiegati, quadri o dirigenti) ² Un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso la DTL (non è più prevista l'assistenza da parte di un rappresentante sindacale).
Proroghe: numero massimo <i>Art. 21 - Proroghe e rinnovi</i>	Massimo 5 <u>Conseguenze del superamento del limite:</u> trasformazione in tempo indeterminato dalla decorrenza della 6 ^a proroga Il limite relativo alle proroghe non si applica alle imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.
Rinnovi: intervallo minimo <i>Art. 21 - Proroghe e rinnovi</i>	Va osservato un intervallo minimo tra un contratto e l'altro: – 10 giorni dalla scadenza di un contratto fino a 6 mesi – 20 giorni dalla scadenza di un contratto superiore a 6 mesi <u>Conseguenze del rinnovo prima che sia trascorso l'intervallo prescritto:</u> trasformazione in tempo indeterminato del 2° contratto <u>Deroghe all'obbligo dell'intervallo minimo:</u> – lavoratori stagionali – altre ipotesi individuate dai contratti collettivi I limiti riguardanti proroghe e rinnovi non si applicano alle imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.
Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine <i>Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</i>	Il datore di lavoro può chiedere di proseguire la prestazione lavorativa oltre il termine fissato – fino a 30 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi, – fino a 50 giorni negli altri casi, riconoscendo una maggiorazione retributiva – del 20% fino al 10° giorno successivo la scadenza del termine, – del 40% per ciascun giorno ulteriore. In caso di continuazione oltre i termini indicati (30 o 50 giorni) si determina la trasformazione in tempo indeterminato (dalla scadenza dei termini).
Forma scritta <i>Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima</i>	Obbligatoria, con l'eccezione dei rapporti di lavoro non superiori a 12 giorni Nell'atto va richiamato il diritto di precedenza (v. oltre).
Numero massimo di contratti a tempo determinato per datore di lavoro <i>Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato</i>	Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (anche aziendali), il numero complessivo dei contratti a termine non può superare il 20% (con arrotondamento per eccesso) dei lavoratori a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di assunzione oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza al momento dell'assunzione del T.D.. Per datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre ammesso 1 T.D..

¹ Permane la possibilità di inserire comunque la motivazione, in alcuni casi con un vantaggio per l'azienda (per es. nel contratto a termine per motivi sostitutivi il datore di lavoro paga contributi ridotti e non deve rispettare il limite massimo di assunzioni a termine).

² Nel computo rientrano i periodi di missione svolti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Raggiunto il limite di 36 mesi "il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi". (Circolare MLPS n. 18/2012)

<p>Numero massimo di contratti a tempo determinato per datore di lavoro <u>Deroghe:</u></p>	<p>Non occorre rispettare la soglia del 20% (o quella stabilita dai contratti collettivi di qualsiasi livello) per i contratti a termine conclusi nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – fase di avvio di nuove attività, – imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società, – attività stagionali, – specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, – sostituzione di lavoratori assenti, – assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni (precedente limite 55 anni). <p>Ulteriori eccezioni introdotte ora dal provvedimento riguardano il settore della ricerca, istituti, enti e iniziative legate alla cultura e al turismo (v. comma 3 articolo 23).</p>
<p><u>Conseguenze in caso di superamento della soglia</u></p>	<p>In caso di violazione del limite percentuale sanzione amministrativa così calcolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> – se assunto 1 solo lavoratore a T.D. oltre la soglia: 20% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro – se assunti più lavoratori a T.D. oltre la soglia: 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro <p>IMPORTANTE (E GRAVE): Il provvedimento stabilisce che resta “<i>esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato</i>”, mentre il decreto Poletti aveva lasciato qualche spiraglio all’interpretazione secondo cui alla sanzione amministrativa poteva accompagnarsi la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che avesse determinato il superamento della soglia.</p>
<p>Casi di divieto di assunzioni a termine <i>Art. 20 - Divieti</i></p>	<p>Non è possibile effettuare assunzioni a termine nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sostituzione di lavoratori in sciopero; – unità produttive in cui siano stati effettuati nei 6 mesi precedenti licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quello/i che si intenderebbe assumere a termine (salvo che per ragioni sostitutive, assunzioni di lavoratori in mobilità, o con contratti fino a 3 mesi); – unità produttive i cui lavoratori (aventi le stesse mansioni del neoassunto) siano interessati dalla CIG; – datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. <p>Conseguenze della violazione del divieto: trasformazione in tempo indeterminato.</p>
<p>Diritti di precedenza <i>Art. 24 - Diritti di precedenza</i></p>	<p>In caso di:</p> <p>A. assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi per le stesse mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – diritto di precedenza per il lavoratore che ha prestato servizio per più di 6 mesi (per le lavoratrici l’eventuale congedo di maternità si computa nei 6 mesi) <p>B. assunzioni a tempo determinato effettuate nei 12 mesi successivi per le stesse mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – diritto di precedenza per la lavoratrice che abbia fruito del congedo di maternità e abbia prestato servizio per più di 6 mesi <p>C. assunzioni a tempo determinato per attività stagionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> – diritto di precedenza per il lavoratore che ha già svolto le medesime attività <p>Per esercitare il diritto di precedenza il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi (casi A. e B.) o entro 3 mesi (caso C.) dalla cessazione.</p>
<p>Principio di non discriminazione <i>Art. 25 - Principio di non discriminazione</i></p>	<p>Diritto per i lavoratori a T.D. al trattamento economico e normativo in atto nell’impresa per i lavoratori con contratto a T.I. comparabili</p>
<p>Formazione <i>Art. 26 - Formazione</i></p>	<p>Rinvio alla contrattazione collettiva</p>
<p>Impugnazione <i>Art. 28 - Decadenza e tutele</i></p>	<p>Entro 120 giorni (deve quindi seguire il deposito del ricorso in tribunale entro l’ulteriore termine di 180 giorni)</p>

<p>Risarcimento in caso di trasformazione ordinata dal giudice Art. 28 - Decadenza e tutele</p>	<p>Indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità (massimo 6 mensilità in presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie) a prescindere dal tempo intercorso tra la scadenza del termine illegittimo e la sentenza</p>
<p>Computo del lavoratore Art. 27 - Criteri di computo</p>	<p>Salvo che sia disposto diversamente, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. (Il calcolo del numero dei dipendenti ha per esempio rilevanza ai fini della determinazione della soglia dei 15 dipendenti.)</p>
<p>Esclusioni dalla normativa dei contratti a termine Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche</p>	<p>Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> – i rapporti instaurati con lavoratori in mobilità (ad eccezione degli articoli sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo); – i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato; – i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; – i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni (salvo il diritto del dirigente di recedere una volta trascorso un triennio); – i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi; – i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale; – i contratti a tempo determinato stipulati con le Università.
<p>Informativa al Sindacato</p>	<p>Devono essere precisati dalla contrattazione collettiva i diritti di informativa nei confronti di RSA/RSU riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa (articolo 19); – l'utilizzo del lavoro a tempo determinato (articolo 23).

Alcune considerazioni

Dopo il D.L. n. 34/2014 (c.d. decreto Poletti) che già aveva ampiamente liberalizzato il contratto a termine, il Governo interviene con ulteriori norme che lo rendono ancora più flessibile.

Questa scelta contrasta con il principio (pur enunciato all'articolo 1 del nuovo provvedimento) secondo cui *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*, ma anche con la volontà, più volte sbandierata, di combattere le forme di lavoro atipiche e precarie.

Molte modifiche riguardano il limite percentuale del **20%** (calcolato sui tempi indeterminati) che definisce il numero massimo dei lavoratori che possono essere assunti a termine.

Vediamo le principali.

Ancora più eccezioni

Viene ampliata la casistica delle esclusioni dall'obbligo di rispetto del limite del 20%.

Possibilità di deroghe da parte della contrattazione aziendale

In precedenza la facoltà di apportare deroghe al tetto massimo era attribuita ai soli contratti collettivi nazionali: ora la norma la estende alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello. Questa modifica, se non correttamente gestita dalle OO.SS. presenti in azienda, rischia di ampliare a dismisura il ricorso ai contratti a termine.

Inosservanza della soglia: esclusa la possibilità di rivendicare la trasformazione

Il provvedimento stabilisce esplicitamente che anche in caso di superamento della soglia resta *"esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato"*: il rispetto del limite del 20% diventa un mero adempimento formale, la cui violazione determinerà solo un aumento del costo del lavoratore assunto a termine.