

Circolare Lavoro

Tempo determinato

Quadro normativo

10 Giugno 2014

La disciplina del contratto a tempo determinato (d.lgs. n. 368/2001) è stata oggetto di molteplici interventi legislativi, che ne hanno modificato in modo significativo la portata applicativa, da ultimo il decreto legge n. 34 del 19 marzo 2014 Conv.in L. 78 del 20 maggio 2014.

L'ACAUSALITA' DEL CONTRATTO A TERMINE

Il regime attuale prevede la possibilità per il datore di lavoro di non indicare le ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, che rendono legittima l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro, solo per il primo contratto di durata non superiore a 36 mesi, facendo così coincidere l'acausalità con il limite di durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato previsto dal d.lgs.n. 368/2001.

LA PROROGA

Il nuovo decreto legge prevede la possibilità di prorogare il contratto a termine fino ad un massimo di 5 volte entro il limite dei 36 mesi.

PROSECUZIONE

Allo stato attuale la legge n. 99/2013 ammette la possibilità che il contratto a termine (anche acausale) possa proseguire oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto è massimo 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi). Il datore di lavoro, tuttavia, ha l'obbligo di corrispondere una retribuzione maggiorata del 20% per i primi dieci giorni aggiuntivi e del 40% per i giorni successivi fino al trentesimo o cinquantesimo. Superati i suddetti termini il contratto si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

LIMITI QUANTITATIVI

Anche la materia dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato è stata ritoccata. In particolare, il D.L. n. 34/2014 dispone che il datore di lavoro potrà stipulare contratti di lavoro a termine, entro il limite massimo del 20% del suo organico complessivo (numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione). Sono fatte salve le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva. Secondo quanto disposto dall'art. 10, c. 7 d.lgs. n. 368/2001, infatti, le parti sociali firmatarie di contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati

comparativamente più rappresentativi, possono individuare, anche in misura non uniforme, i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato. In questo modo, attraverso la contrattazione collettiva, dunque, si potranno individuare limiti quantitativi differenti, a seconda delle esigenze di settore. Sempre con riferimento ai limiti quantitativi, il decreto fa salve le ulteriori ipotesi individuate dall'art. 11 c. 7, d.lgs. n. 368/2001, che esclude dal limite i contratti di lavoro 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, comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

IMPRESE CHE OCCUPANO FINO A CINQUE DIPENDENTI

Un'ultima innovazione apportata riguarda le realtà imprenditoriali più piccole, vale a dire le imprese che occupano fino a 5 dipendenti. Con il decreto in parola, infatti, si dispone che è sempre possibile stipulare un contratto a termine per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

SANZIONI

Chi supera il nuovo tetto del 20% dovrà pagare una sanzione economica. L'importo di questa sanzione è pari al 20% della retribuzione (per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro) per il primo sfioramento, che aumenta al 50% della retribuzione per i casi successivi. Le imprese che all'entrata in vigore del decreto, superano, per il numero dei contratti a termine, il tetto del 20%, devono mettersi in regola entro il 31 dicembre 2014 a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, dal 2015, non si potranno fare nuove assunzioni a tempo determinato.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.