



## **Jobs Act: i nuovi contratti di lavoro**

- Lavoro a tempo determinato
- Apprendistato
- Lavoro accessorio

Relatore:

**C.d.L. Emanuela Baroni – Ancl U.P. PG**

## LA RIFORMA DEI CONTRATTI DI LAVORO

La Legge 183 del 10/12/2014 (c.d. 'Jobs Act') prevede delega per un testo organico semplificato sulle tipologie contrattuali

- Superamento tipologie contrattuali non coerenti con il tessuto produttivo;
- Promozione contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro.

- Previsione per le nuove assunzioni del contratto a tutele crescenti;
- Introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo (non ancora presentato)

- Estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'art. 72 c.4, ultimo periodo, D.Lgs. 276/2003

### RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI

**D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81**

(G.U. n. 144 del 24/06/2015, entrato in vigore il 25/06/2015)

## POTERE DI INTERVENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO (Art.51 D.Lgs. 81/2015)

Per contratti collettivi si intendono:

**A)** I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

**B)** Contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Corte Costituzionale sentenza 231 del 23/07/2013; Art.19 L. 300/1970.

Illegittimità costituzionale nella parte in cui non prevede che nell'ambito delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale siano da includere quelle che partecipano alla negoziazione.

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**  
**Capo III da art. 19 ad art. 29 D.Lgs. 81/2015**

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## **ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE (art. 29 D.Lgs. n. 81)**

Rimangono escluse dalla predetta normativa le seguenti fattispecie:

- Assunzioni di lavoratori a termine di iscritti alle liste di mobilità (art.8 c.2 L.223/1991);
- Rapporti di lavoro tra datori di lavoro nell'agricoltura e operai a tempo determinato (art.12 c.2 D.lgs. 375 dell'11/08/1993);
- Richiami in servizi del personale volontario del corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- Rapporto di lavoro con i dirigenti;
- Esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizio nei casi individuati dai CCNL;
- Contratti a tempo determinato con il personale docente ed ATA;
- Con il personale sanitario anche dirigente del SSN.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

6

## **FATTISPECIE VIETATE (art. 20 D.Lgs. n. 81)**

1. Sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. Unità produttive interessate da licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni (art. 4 e 24 L. 223/1991).

Deroghe:

- sostituzione di lavoratori assenti;
  - assunzione a termine di lavoratori già collocati in mobilità per una durata massima di 12 mesi (art. 8 c. 2 L. 223/1991)
  - durata iniziale del contratto a termine non superiore a 3 mesi.
3. Unità produttive interessate da sospensione o riduzione dell'orario per cig di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
  4. Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro (Art. 28 D.Lgs. n. 81/2008).

## **SANZIONE:**

La violazione comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato sin dall'inizio e il pagamento dell'indennità omnicomprensiva.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

7

## ➤ COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

### **FORMA (art. 19 c. 4 D.Lgs. 81/2015)**

- Obbligo della forma scritta del contratto ad substantiam eccetto rapporto di lavoro di durata non superiore ai 12 giorni. La formalità della stipulazione e della firma per iscritto non può essere sostituita da atti della procedura di avviamento o da contratto intervenuto dopo l'inizio della prestazione (Cass. 14/12/2001 n. 15801); mancanza della forma: contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Dal 21/03/2014 non è richiesto che siano indicate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (D.L. n. 34 del 20/03/2014);
- Consegna del contratto di lavoro entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (sfornita di specifica sanzione);
- Comunicazione obbligatoria online (unificato-lav) entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio dell'attività.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

8

## ➔ COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

### CONTENUTO DEL CONTRATTO

- Esplicitazione del diritto di precedenza (art. 24 D.lgs. 81/2015);
- Patto di prova. Compatibile ma è necessaria la proporzionalità tra la durata complessiva del contratto a tempo determinato e durata della prova (Cass. 6441 del 27/11/1982);
- Reiterazione del patto di prova in successivi contratti a termine: ammissibile se risponde a finalità apprezzabili e non elusive di norme cogenti (Cass. 1941 del 18/02/1995).



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ➔ COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

### FISSAZIONE DEL TERMINE

- Termine finale individuabile sia con riferimento ad una data certa o ad un evento il cui verificarsi è certo ma del quale è incerta la data esatta (termine per relationem);
- Possibile l'individuazione di un termine fisso finale in aggiunta al termine mobile collegato al rientro del lavoratore (Cass. 11921 del 7/8/2003);
- Apporre la causale sostituzione per consentire al datore di lavoro di fruire dell'agevolazione contributiva (contributo addizionale INPS dell' 1,40% L. 92/2012, INPS msg. 4441 del 30/06/2015) con compilazione del flusso UNIEMENS valorizzando l'elemento qualifica 3 con il codice A (Min. Lav. n. 18/2014; INPS Msg4152 del 17/04/2014);
- Unico contratto per sostituire più lavoratori (Cass. 11921 del 7/8/2003).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

10

## ► DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO (art. 19 c.1, 2, 3, D.Lgs. 81/2015)

Regola generale:  
durata massima consentita 36 mesi.

Unico contratto  
(Art. 19 c. 1)

Successione di contratti:

- Stessi contraenti;
- Mansioni di pari livello e categoria legale.  
(Art. 19 c. 2)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

11

## ➔ DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO (art. 19 c.1, 2, 3, D.Lgs. 81/2015)

### ECCEZIONE – LIMITE SUPERABILE

- Diverse disposizioni dei contratti collettivi di qualunque livello (Art. 19 c. 2);
- Attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi anche aziendali. In mancanza trova applicazione D.P.R. 7/10/1963 n. 1525 (Art. 19 c. 2);
- Contratto in deroga presso la DTL per una durata massima di 12 mesi (Art. 19 c. 3);
- Svolgimento in via esclusiva di attività di ricerca scientifica: durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (Art. 23 c. 3)

### **SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE:**

- Trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento/stipulazione.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

12

- **DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO (art. 19 c.1, 2, 3, D.Lgs. 81/2015)**

## CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Ai fini del computo dei 36 mesi si tiene conto dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato intercorsi con i medesimi soggetti aventi mansioni di pari livello e categoria legale. Raggiunto il limite dei 36 mesi il datore di lavoro può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore (Ministero del Lavoro circ. n. 18 del 18/07/2012);

## CALCOLO DEI MESI

Il conteggio dei mesi per i periodi di lavoro non coincidenti con il mese intero può essere effettuato utilizzando il valore 30 giorni uguale un mese (Ministero del Lavoro circolare 13 del 2/5/2008).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

13

## ➤ SCADENZA CONTRATTO A TERMINE

- 1) Continuazione del contratto originario (art. 22 D.Lgs. 81/2015);
- 2) Proroga o proroghe (art. 21 D.Lgs. 81/2015)
- 3) Stipulazione di un nuovo contratto a tempo determinato (Art.21 D.lgs 81/2015).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### ➔ 1) CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO (Art. 22 D.lgs. 81/2015)

Salvo diverse disposizione contrattuali di ogni livello, nel limite dei 36 mesi il contratto continua dopo la scadenza del termine

a) Contratto originario di durata inferiore a 6 mesi:  
-Continuazione massimo 30 giorni;

b) Altri casi:  
- Continuazione massimo 50 giorni;

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

15

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### ➡ **1) CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO (Art. 22 D.lgs. 81/2015)**

### ➡ **INDENNITA' RETRIBUTIVA**

Maggiorazione della retribuzione:

- 20% fino al decimo giorno successivo della scadenza;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

La maggiorazione spettante per la flessibilità del termine ha natura retributiva.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

16

### ►1) CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO (Art. 22 D.lgs. 81/2015)

#### **COMUNICAZIONE AL CENTRO PER L'IMPIEGO.**

Dal 28 giugno 2013 abolita la comunicazione al Centro per l'Impiego di continuazione del rapporto a termine (D.L. 76/2013; M. L. prot. 377258 del 24/02/2013).

#### **SANZIONE**

Se la prestazione prosegue oltre i termini (30 o 50 giorni) si ha la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dal 31°/51° giorno.

La prestazione viene ritenuta in nero con applicazione della maxisanzione salva l'applicazione delle scriminanti (Ministero del Lavoro prot. n. 37/0007258 del 22 aprile 2013; circ. 38 del 12 novembre 2010)



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

17

PERIODI E SANZIONI IN CASO DI PROSECUZIONE DEL CONTRATTO DOPO LA SCADENZA

Durata	Maggiorazione	Sanzione a carico del datore	Fonte
Inferiore a 6 mesi	<ul style="list-style-type: none"><li>- 20% al giorno per i primi 10 giorni;</li><li>- 40% al giorno per ogni giorno in più fino a 30.</li></ul>	Se il rapporto prosegue oltre il 30° giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dal 31° giorno	Art. 22 c. 1 e 2, del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015
Pari o superiore a 6 mesi	<ul style="list-style-type: none"><li>- 20% al giorno per i primi 10 giorni;</li><li>- 40% al giorno per ogni giorno in più fino a 50.</li></ul>	Se il rapporto prosegue oltre il 50° giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dal 51° giorno	

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### ➔ 2) PROROGA (art. 21 c. 1 D.Lgs. 81/2015)

- Durata iniziale o durata complessiva del contratto inferiore a 36 mesi;
- Consenso del lavoratore interessato;
- Massimo 5 proroghe nell'arco di 36 mesi a prescindere del numero dei contratti;
- Non è necessario che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa;
- Sanzione: trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga;
- Stipulazione in forma scritta con firma del lavoratore per il consenso e consegna del nuovo atto;
- La proroga non deve avere la stessa durata del contratto originario (Ministero del Lavoro circ. 18 del 30 luglio 2014)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

DISCIPLINA DELLA PROROGA DEL CONTRATTO A TERMINE PRIMA E DOPO IL D. LGS N. 81/2015

Fattispecie	Sino al 24 giugno 2015	A partire dal 25 giugno 2015
<b>Numero di proroghe</b>	Fino a 5 volte	Fino a 5 volte
<b>Durata massima del contratto</b>	36 mesi in tutto: il contratto stipulato sin dall'origine con durata pari a 36 mesi non era mai prorogabile.	36 mesi in tutto: il contratto stipulato sin dall'origine con durata pari a 36 mesi non è mai prorogabile.
<b>Attività lavorativa</b>	Le proroghe dovevano riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato.	Tale condizione non è più prevista dal D. lgs 15 giugno 2015, n. 81 con decorrenza 25 giugno 2015.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### REQUISITI NECESSARI PER PROROGARE IL CONTRATTO

1	Consenso del lavoratore interessato
2	Durata iniziale del contratto inferiore a 3 anni
3	Fino a 5 volte
4	La durata complessiva del contratto (periodo iniziale più quello derivante dalla proroga o dalle proroghe) non può superare i tre anni.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

21

### ➔ 3) RIASSUNZIONE CON CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

(art. 21 c.2 D.lgs. 81/2015)

Fatta salva una diversa previsione del CCNL di qualunque livello, il datore di lavoro può riassumere lo stesso lavoratore rispettando un intervallo temporale:

10 giorni dalla data di scadenza in  
un contratto di durata fino a 6 mesi

20 giorni dalla data di scadenza in  
un contratto superiore a 6 mesi

**Sanzioni:** la violazione comporta la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato.

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### RIASSUNZIONE CON CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

#### ➡ **NON APPLICABILITA' DELLE PAUSE INTERMEDIE**

- La diversa previsione del contratto collettivo anche aziendale (specificatamente declinate, M. L. prot. 37/0007258);
- Lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o dalla contrattazione collettiva anche aziendale (DPR 1525/1963);
- Attività stagionale: tutto il personale addetto a singoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita (Ministero del Lavoro interpello n. 6 del 30/01/2014);
- Fondazione di produzione musicale per il personale artistico e tecnico (D.Lgs n. 367/1996)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

23

VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI RIASSUNZIONE:

LIMITI DI LEGGE E DEROGHE CONTRATTUALI (LAVORO NON STAGIONALE)

Durata del contratto	Divieto di legge	Deroga contrattuale	Conseguenze della violazione
Qualunque durata	Immediata riassunzione a termine	Possibile, anche con il contratto aziendale	Il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del secondo contratto
Contratto di durata fino a 6 mesi	Riassunzione non prima di 10 giorni	Possibile, anche con il contratto aziendale	Il secondo contratto a termine si considera come a tempo indeterminato
Contratto di durata superiore a 6 mesi	Riassunzione non prima di 20 giorni	Possibile, anche con il contratto aziendale	Il secondo contratto a termine si considera come a tempo indeterminato

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

24

## SCADENZA DEL CONTRATTO

### RIASSUNZIONE CON CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

#### ➤ CONTRATTO INTERMITTENTE

- Si ritengono ancora operanti le indicazioni del Ministero circa l'inapplicabilità della disciplina del contratto a tempo determinato al contratto intermittente (Min. Lav. Circ. 4/2005, interpello 72/2009);
- In caso di riassunzione:
  - è possibile senza soluzione di continuità stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato dopo un contratto intermittente determinato (Min. Lav. Interpello 72/2009);
  - non è possibile senza soluzione di continuità stipulare un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato dopo un contratto di lavoro a tempo determinato (Min. Lav. Lettera circolare 22/04/2013 prot. n. 37/0007258).



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## SCADENZA DEL CONTRATTO

25

### ➔ START UP INNOVATIVE (Art. 21 c.3 D.lgs 81/2015)

Alle Start up innovative (Art. 25 c. 2/3 D.L. 179/2012) per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo per le società già costituite non si applicano i seguenti limiti:

- le 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi;
- stop and go di 10/20 giorni in caso di riassunzione;
- limiti quantitativi art. 23 c.2 lett. B) D.lgs. 81/2015.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

26

## ➔ LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi anche aziendali:

- i lavoratori a tempo determinato non possono essere superiori al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o al momento dell'assunzione in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno con arrotondamento del decimale all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5;
- Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;

Numero dei lavoratori in forza tempo indeterminato	Numero dei lavoratori assumibili a termine
Da zero a 5	1
Da 6 in su	20%

- La verifica va effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati (Min. Lav. Circolare 30.7.2014 n. 18);
- Il contratto collettivo di qualsiasi livello può legittimamente derogare:
  - a) al limite di legge;
  - b) alla scelta di fotografare la realtà aziendale al primo gennaio (Min. Lav. Circolare 30.7.2014 n. 18);
- Contrattazione collettiva di prossimità: può derogare ai limiti ma non rimuoverli del tutto (Min. Lav. Prot. 37/0020311 del 2/12/2014)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

27

## ➡ LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

### NON APPLICABILITA' DEI LIMITI NUMERICI ART. 23 C. 2

Sono esenti dal limite previsto c.1 o da eventuali limitazioni previste dai contratti collettivi i contratti a tempo determinato conclusi:

1. Nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi;
2. Da imprese start-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del decreto legge n.179/2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo per le società già costituite;
3. Per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 c. 2;
4. Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
5. Per sostituzione di lavoratori assenti (a prescindere dalla ragione dell'assenza);
6. Con lavoratori di età superiore a 50 anni;
7. Da università, istituti di ricerca e cultura per attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica e per la realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale (art. 23 c.3).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

28

Fattispecie	Computo nell'organico
Lavoratori a tempo determinato (tutte le tipologie)	NO
Lavoratori autonomi	NO
Prestatori di lavoro accessorio (voucher)	NO
Co. Co. Co. Anche a progetto (non più stipulabili dal 25/06/2015)	NO
Associati in partecipazione (fermi quelli in corso, non più stipulabili quelli della persona fisica con apporto di lavoro dal 25/06/2015)	NO
Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato ai quali non viene erogata l'indennità di disponibilità	NO
Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato ai quali viene erogata l'indennità di disponibilità (art. 39 D.lgs. 276/2003)	SI (in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre)
Lavoratori a tempo parziale indeterminato (art. 6 D.lgs. 61/2000)	SI (In proporzione all'orario svolto)
Dirigenti assunti a tempo indeterminato	SI
Quadri e funzionari assunti a tempo indeterminato	SI
Impiegati assunti a tempo indeterminato	SI
Operai assunti a tempo indeterminato	SI
Apprendisti assunti a tempo indeterminato	SI
Lavoratori a tempo indeterminato distaccati presso un altro soggetto	SI
Lavoratori presenti in azienda a seguito di distacco operato da un altro datore di lavoro	NO

## ➡ LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

### SANZIONE ART. 23 C. 4 D.lgs 81/2015

- La violazione sia del limite legale del 20% che del diverso limite contrattuale non comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato ma l'applicazione della sanzione amministrativa pari:
  - a)** al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni per il primo dipendente assunto in violazione del limite;
  - b)** al 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni dal secondo dipendente assunto in violazione del limite in poi.

## ➡ LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

**CALCOLO**: la sanzione amministrativa, pur non ammissibile a diffida è soggetta alle riduzioni ex art.16 L.689/1981 ed il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione (Ministero del Lavoro circ. 30.7.2014 n. 18)

### **DATORE DI LAVORO CHE SUPERA DI 1 SOLA UNITA' IL NUMERO MASSIMO DI CONTRATTI A TERMINE**

Retribuzione annua lorda del lavoratore in questione: 19000€ per 13 mensilità

Periodo di occupazione 4 mesi e 10 giorni

Importo sanzionatorio

€  $19000/13 = 1461,53$  € (retribuzione mensile)

€  $1461,53 \times 20\% = 292$  € (percentuale arrotondata di retribuzione mensile)

€  $292 \times 4 = 1168$  € (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione)

€  $1168/3 = 389,33$  € (importo sanzione ridotta ex art. 16, della legge n. 689/1981)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ► LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

In caso di superamento dei limiti massimi di assunzioni a termine, il Ministero ha specificato quanto segue:

1. L'importo della sanzione va calcolato in base ad una percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite;
2. La retribuzione da considerare è quella lorda mensile stabilita dal contratto individuale di lavoro o, nel caso di assenza, dalla retribuzione tabellare del CCNL;
3. L'importo individuato con l'applicazione del 20% o del 50% della retribuzione lorda mensile va moltiplicato per ciascun lavoratore per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione;
4. Ogni periodo pari a 30 giorni di occupazione va considerato come mese intero e, solo se i giorni residui sono più di 15, va conteggiato un ulteriore mese.

Ministero Lavoro circ. 18 del 30/07/2014



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ➤ LIMITI QUANTITATIVI ART. 23 C.1 D.LGS. N. 81/2015

### INFORMATIVA AL SINDACATO

Art.23 c.5 D.Lgs. 81/20015

I contratto collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle RSA o RSU dei lavoratori in merito all'utilizzo dei lavoratori a tempo determinato.



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ► COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (ART. 27 D.Lgs. 81/2015)

Criteri di computabilità ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale salvo che sia diversamente disposto (eventuali norma speciali o contrattuali, fondazioni studi CDL circ. 14 del 14/07/2015):

- Numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato , compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni;
- Effettiva durata dei rapporti di lavoro

Nel caso di contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive si deve conteggiare un solo lavoratore (criterio previsto art. 4 c. 1 lett. D) D.lgs. 81/2008) .

Per la corretta determinazione della base di computo occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e dividere il totale per 24 mesi, applicando l'arrotondamento per eccesso (tra 0,51 – 0,99 per difetto tra 0,01 – 0,50). Ogni mese è composto da 30 giorni di rapporto (Min. Lav. Interpello 19 novembre 2013 n. 30)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ➡ COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (ART. 27 D.Lgs. 81/2015)

- Introdotto criterio generalizzato di computabilità lavoratori a tempo determinato che era previsto dal D.lgs. 368/2001 solo per i diritti sindacali (art. 8 D.lgs. 368/2001 come sostituito da art. 12 L. 97/2013 );
- modalità di computo per i limiti prescritti dall'art. 35 L. 300/1970 per la regolamentazione dall'attività sindacale titolo III L. 300/1970

## **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

- Art. 4 L. 68/1999 (come riformato art. 4 c. 27 lett. a) L. 92/2012 e art. 46 – bis D.L. 83/2012):
- ai fini dell'osservanza degli obblighi di assunzione previsti dalla disciplina di collocamento degli invalidi non sono computabili i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi;
  - per i lavoratori stagionali il termine dei 6 mesi deve essere calcolato sulla base delle giornate lavorative (Min. Lav. Circ. 4/2000)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## DIRITTO DI PRECEDENZA

### Art. 24 c.1 D.Lgs. n. 81/2015

Fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi di qualsiasi livello il diritto insorge:

- **Requisito soggettivo:** lavoratore titolare di uno o più contratti a tempo determinato con la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi
- **Requisito oggettivo:**
  - assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro nei successivi 12 mesi;
  - mansioni già espletate nel corso del rapporto a termine, si ritiene vadano escluse le mansioni solamente equivalenti (ministero lavoro circ. 13 del 02/05/2008).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## DIRITTI DI PRECEDENZA

### **OBBLIGHI Art. 24 c. 4 D.Lgs 81/2015**

-**Lavoratore:** deve manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto

-**Datore di lavoro:**

a) il diritto deve essere richiamato nell'atto scritto di assunzione a prescindere dalla durata prevista dal singolo rapporto a termine. La mancata informazione non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarlo (Min. Lav. Circolare 18/2014).

b) Comunicazione circa i posti vacanti secondo le modalità definite dai CCNL (art. 19 c. 5 D.lgs. 81/2015).

## DURATA

Si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

37

## ► DIRITTO DI PRECEDENZA

### CONGEDO DI MATERNITA'

#### Art. 24 c. 2 D.Lgs 81/2015

Per le lavoratrici con contratto a tempo determinato in congedo di maternità:

- l'astensione obbligatoria dal lavoro è utile per conseguire il diritto di precedenza;
- è riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi per le mansioni già espletate;
- deve essere esercitato per iscritto entro 6 mesi
- si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

38

## ► DIRITTO DI PRECEDENZA

### CONTRATTI A TERMINE STAGIONALI

#### Art. 24 c. 3 D.lgs 81/2015

Lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per attività stagionali:

- diritto di precedenza per assunzioni a tempo determinato per le medesime attività stagionali;
- deve essere esercitato per iscritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto;
- si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

39

## DIRITTO DI PRECEDENZA

### PUNTI PROBLEMATICI

#### ➤ DIRITTO SOGGETTIVO

Violazione: il datore di lavoro potrà essere chiamato a risarcire il danno derivante dall'omessa tempestiva assunzione.

#### ➤ AMBITO TERRITORIALE

Nel silenzio della norma la dottrina prevalente ritiene che il lavoratore può far valere il suo diritto nell'unità produttiva dove ha già reso la propria prestazione e non nell'intera azienda.

#### ➤ PENDENZA DEL RAPPORTO

Si ritiene che nulla osti che il lavoratore con diritto di precedenza eserciti l'opzione mentre è ancora in corso il contratto a termine.

#### ➤ PERDITA DEGLI INCENTIVI

La violazione del diritto di precedenza ex art.31 D.lgs. 150 del 14/09/2015

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

40

## DIRITTO DI PRECEDENZA

### ► COMUNICAZIONE DEL LAVORATORE

Atto unilaterale recettizio: produce i suoi effetti unicamente nel momento in cui è conosciuta dal datore di lavoro (raccomandata – data di avvenuta consegna al datore di lavoro e non quella di spedizione)

### ► ONERE DATORE DI LAVORO

Informare il lavoratore della concreta possibilità di essere reimpiegato .

Consigliabile uso della forma scritta con data certa avendo cura di stabilire un termine di decadenza che se non rispettato viene inteso come silenzio rifiuto.

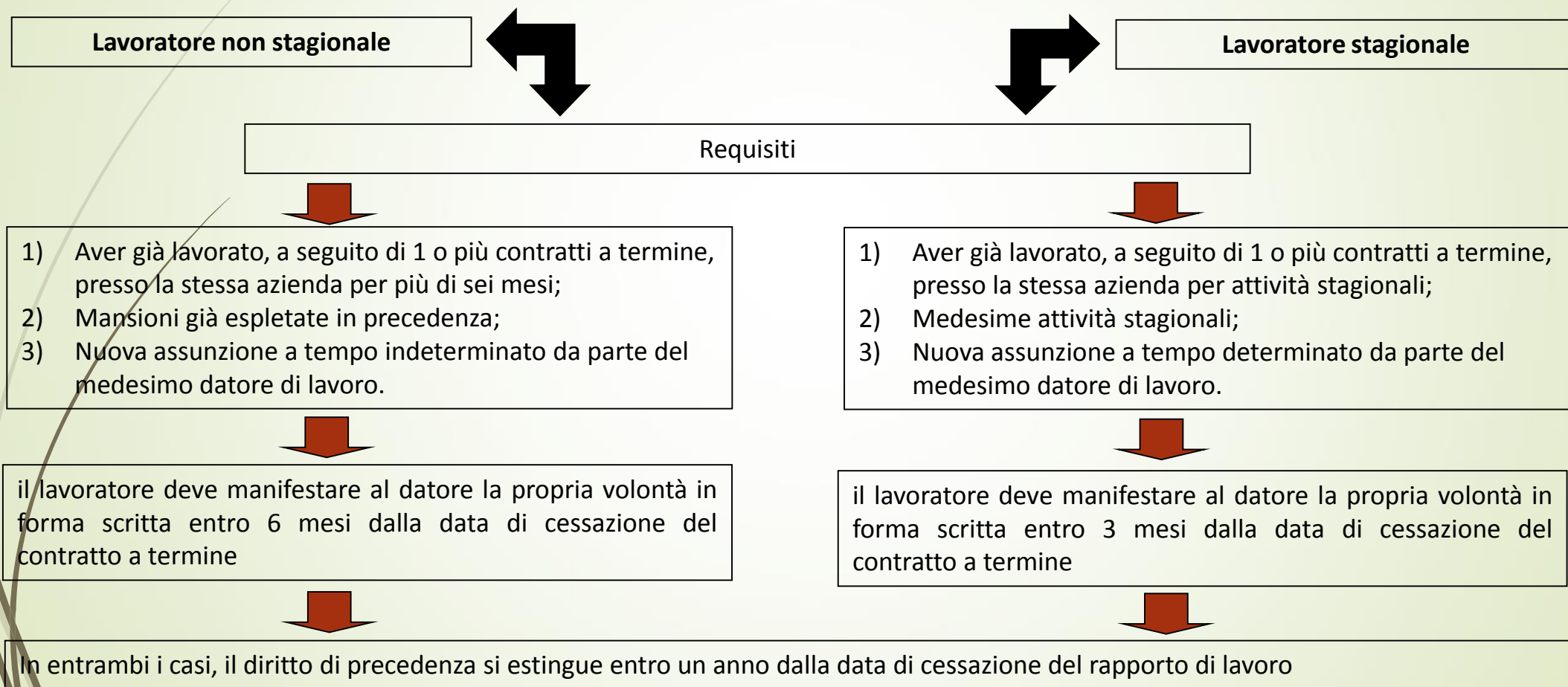
### ► PLURALITA' DI AVENTI DIRITTO

Criterio di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c.



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## IL DIRITTO DI PRECEDENZA LEGISLATIVO, IN ASSENZA DI REGOLE NEL CONTRATTO COLLETTIVO



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

42

## SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

### ► TRATTAMENTO RETRIBUTIVO art. 25 D.lgs. 81/2015

Trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello in proporzione al periodo lavorativo prestato.

SANZIONI: Nel caso di violazione degli obblighi di trattamento di cui sopra, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da € 25,82 a € 154,94. Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 a 1032,91 euro.

### ► FERIE

- Deroga della monetizzazione delle ferie per i contratti a termine di durata inferiore all'anno (Min. Lav. Circ. n.8 del 3 marzo 2005);
- non è ammissibile programmare in anticipo la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva (Min. Lav. Nota 27 luglio 2005).

## SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

### ➤ SCATTI DI ANZIANITA'

Decisione Corte di Giustizia CEE (Sez. II 13 settembre 2007, C-307/05) ha stabilito l'illegittimità di una disposizione nazionale, legale o pattizia, che esclude i lavoratori a tempo determinato dal diritto alla maturazione degli scatti di anzianità.

## SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

### ► FORMAZIONE PROFESSIONALE art. 26 D.lgs. 81/2015

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso ai lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Rinvio programmatico alla “buona volontà” delle parti sociali. Obbligo del datore di lavoro ad una formazione sufficiente ed adeguata per le mansioni oggetto del contratto per prevenire i rischi.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

45

## SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

### ➤ MALATTIA

- **PERIODO INDENNIZZABILE:** non superiore a quello di attività lavorativa prestata nei dodici mesi immediatamente precedenti l'inizio dell'evento morboso (nel limite massimo dei 180 giorni per ciascun anno solare).  
Se l'attività lavorativa è meno di 30 giorni l'indennità è corrisposta direttamente dall'INPS per 30 giorni.
- **CORRESPONSIONE:** il datore di lavoro per un numero di giornate effettivamente prestate dal lavoratore alle proprie dipendenze; l'INPS per le giornate eccedenti segnatale a cura del datore di lavoro.
- **COMPUTO:** nel periodo lavorato vanno inclusi CIG e astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza.
- **MISURA DELL'INDENNITA':** la base di calcolo va ricavata con riferimento alla retribuzione del periodo quadrisettimanale o mensile scaduto immediatamente prima dell'inizio dell'evento.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

46

## ► CONTRATTO A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O LAVORATORI ASSENTI PER MATERNITA' O PATERNITA'

Art. 4 D.lgs 151 del 26/03/2001

- Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva (sostituzione con affiancamento);
- Ammessa la sostituzione con «scorrimento» (Cass. N. 11699 del 30/04/2003);
- Non applicabilità del contributo addizionale dell' 1,40% (Art. 2 c. 28 e c. 29 lett. A) L.92/2012);
- Sgravio contributivo del 50% a carico del datore di lavoro (INPS/INAIL) per le aziende con meno di 20 dipendenti, l'agevolazione si applica fino al compimento di un anno di età del figlio (Inail nota del 24/07/2001);
- Presentazione di autocertificazione per attribuzione codice autorizzazione 9R (Inps circ. 117/2000);
- Criteri di computo (INPS circolare n.136 del 10/07/2001);
- E' possibile la sostituzione mediante uno o più part-time (Ministro Lavoro nota prot. 391 del 12/04/2005) lo sgravio contributivo spetta se l'orario di lavoro sia inferiore o al massimo pari a quello del dipendente assente. (INPS msg 14/02/2001 n.28).

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## **AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA' L. 223/1991 (art. 29 c. 1 lett. A) D.Lgs. 81/2015, circ. Inps 29 del 29/08/2013)**

- Esclusione dalla disciplina eccetto il principio di non discriminazione e i criteri di computo (art. 25 art. 27 D.lgs. 81/2015);
- Assunzione tempo determinato (art. 8 c. 2 L. 223/1991) max 12 mesi (agevolazione anche contratto di durata inferiore e con orario ridotto);
- L'incentivo non spetta nelle imprese con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o in rapporto di collegamento – controllo (art. 8 c. 4-bis L. 223/1991, art. 31 D.lgs. 150/2015, Cass. 13583 del 02/07/2015);
- Contributi INPS c/datore nella stessa misura di assunzione apprendistato impresa + 9 dipendenti, agevolazione non applicabile al premio Inail (art. 68 L. 388/2000);



## CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

**AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA' L. 223/1991 (art. 29 c. 1 lett. A) D.Lgs. 81/2015, circ. Inps 29 del 29/08/2013)**

Trasformazione a tempo indeterminato:

- a) Ulteriore sgravio c/azienda per ulteriori 12 mesi; nel mese in cui avviene la trasformazione si applica il primo dei 12 mesi di benefici (INPS circ. 50/1997);
- b) Contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore:
  - Massimo 12 o 24 mesi (lavoratori rispettivamente con meno o più di 50 anni);
  - Trasformazione del contratto a tempo pieno e indeterminato.

Detto incentivo è cumulabile con l'esonero contributivo L. 190/2015



## ➤ IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE

Art. 28 D.lgs. n. 81/2015; art. 6 c. 1 c. 2 L. 15/07/1966 n. 604

### **MODALITA' E TERMINI:**

- deve avvenire in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto;
- deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato entro 180 giorni pena l'inefficacia, con la possibilità di produrre nuovi documenti;
- in caso di mancato accordo o rifiuto di conciliazione ricorso al giudice entro 60 giorni a pena di decadenza.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

50

### DISCIPLINA COMPLESSIVA IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

#### **A) Impugnazione del contratto per illegittima apposizione del termine (art. 28 c. 1 D.lgs. 81/2015):**

- 1) rispetto del 1° termine di impugnazione di 120 giorni previsto a pena di decadenza;
- 2) rispetto del 2° termine di 180 giorni previsto a pena di inefficacia per chiedere la conciliazione o l'arbitrato ovvero per depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale, dopo che la cessazione è stata impugnata (dal primo termine);
- 3) nel caso in cui si sia chiesta la conciliazione o l'arbitrato e questi siano stati rifiutati ovvero ove la conciliazione non sia riuscita: rispetto del 3° termine di 60 giorni previsto a pena di decadenza per depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale.

#### **B) Licenziamento comminato in anticipo rispetto alla scadenza (art. 6 L. 604/1966):**

- 1) rispetto del 1° termine di impugnazione di 60 giorni previsto a pena di decadenza;
- 2) rispetto del 2° termine di 180 giorni previsto a pena di inefficacia per chiedere la conciliazione o l'arbitrato ovvero per depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale;
- 3) nel caso in cui si sia chiesta la conciliazione o l'arbitrato e questi siano stati rifiutati ovvero ove la conciliazione non sia riuscita: rispetto del 3° termine di 60 giorni previsto a pena di decadenza per depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

51

### ➡ CAUSE DI IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Violazione	Articolo
Apposizione di un termine di durata massima superiore a 36 mesi	19, c.1
Sommatoria di più rapporti, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, che – in assenza di deroga contrattuale – abbia comportato il superamento del periodo complessivo dei 36 mesi (inclusa somministrazione a termine)	19, c.2
Violazione della procedura o dell'accordo in deroga presso la DTL	19, c.3
Omessa stipulazione del contratto in forma scritta	19, c.4
Stipulazione del contratto a termine in violazione dei casi in cui essa è invece esplicitamente vietata	20, c.1
Stipulazione della sesta proroga (allorché nell'ambito dei 36 mesi di durata massima)	20, c.1
Riassunzione con contratto a tempo determinato senza il rispetto delle pause intermedie	20, c.2
Continuazione oltre il 30° o il 50° giorno, a seconda delle diverse ipotesi	20, c.2

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

52

### ➤ EFFETTI TRASFORMAZIONE CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

Art. 28 c. 2 e 3 D.lgs. n. 81/2015

Se il giudice trasforma il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno:

- indennità omnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
- stabilita con i criteri art. 8 L. 604/1966
  - a) numero di dipendenti occupati;
  - b) dimensione dell'impresa;
  - c) anzianità di servizio del prestatore di lavoro;
  - d) comportamento e condizioni delle parti
- l'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo tra la scadenza del termine e la pronuncia di ricostituzione del rapporto di lavoro.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

53

## IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

**I PRINCIPI IN MATERIA DI INDENNITA' ECONOMICA PER LA CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TERMINE SECONDO CASS. 31 GENNAIO 2012, N. 1411.**

1	L'indennità onnicomprensiva ha chiaramente valenza sanzionatoria per il datore di lavoro
2	L'indennità onnicomprensiva non può essere ridotta in base al principio dell' <i>aliunde perceptum</i>
3	Essa spetta in ogni caso, anche quando manchi un danno perché il lavoratore ha subito trovato un altro impiego
4	Essa copre tutto il periodo fino alla sentenza e non solo quello fino al deposito del ricorso

Indennità onnicomprensiva:

- Per gli elementi da prendere in considerazione riferimento art. 2120 c.c.;
- Carattere risarcitorio, secondo la dottrina prevalente (Gabriele Bonati, Guida al Lavoro 26/06/2015):
  - Ai fini fiscali la tassazione avviene con l'aliquota del TFR;
  - Ai fini contributivi non concorre a formare il reddito imponibile.

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

54

## ➤ RISOLUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

### 1) ART. 2119 C.C.

Il recesso anticipato del contratto di lavoro a termine è consentito solo in presenza di giusta causa.

#### **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA:**

manca di grave entità che fa venir meno il rapporto fiduciario.

Manca della giusta causa conseguenze:

a parere della giurisprudenza prevalente il datore di lavoro deve risarcire il danno calcolando le retribuzioni che sarebbero spettate fino alla naturale scadenza del contratto salvo l'*aliunde perceptum* o dimostri l'assoluta inattività del licenziato nel reperire una nuova occupazione (Cass. n. 12092 del 01/07/2004).

#### **DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA:**

Comportamenti del datore di lavoro che impediscono la prosecuzione del rapporto.

Manca della giusta causa conseguenze: il datore di lavoro ha diritto ad essere risarcito del danno. Obbligo della procedura di convalida (L. 92/2012; art. 26 D.lgs. 151/2015)

# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ► RISOLUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

55

- 2) **ESTINZIONE AUTOMATICA:** il rapporto si risolve alla data prevista dalle parti nel contratto di assunzione.
- 3) **RISOLUZIONE CONSENSUALE:** entrambe le parti dichiarano di voler recedere dal contratto con atto scritto o con fatti concludenti (Cass. 19/05/2009 n.11611). Dal 18/07/2012 obbligatoria la procedura di convalida L.92/2012 modificata Art. 26 D.lgs n. 151/2015;
- 4) **PERIODO DI COMPORTO;**
- 5) **IMPOSSIBILITA' SOPRAVVENUTA.**

Nei casi in cui la cessazione intervenga in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione invio unificato LAV al centro per l'impiego entro 5 giorni.



## **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**

Art. 1 c. 2 D.lgs n. 23/2015

La conversione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato avvenute dal 07/03/2015 sono soggette alle regole delle tutele crescenti.



# CONTRATTO LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ABROGAZIONE

Art. 55 c. 1 lett. b) D.lgs 81/2015 ha abrogato il D.lgs n. 368 del 6/9/2001

Rimangono in vigore:

- fino al 31/12/2016 art. 2 D.lgs 368/2001 ricorso del contratto a tempo determinato nel settore del trasporto aereo e con riguardo alle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste;
- Art. 9 c. 28 L.122/2010 norme che riguardano il pubblico impiego.