

Maggio 2014

In data 19 maggio 2014 è entrata in vigore la **Legge 16 maggio 2014 n.78** di conversione del Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34 recante: *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*.

Si completa così il percorso di riforma della normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs.368/2001), sulla somministrazione di lavoro (D.Lgs.276/2003) e sull’apprendistato (D.Lgs.137/2011).

Il nuovo testo di Legge, si caratterizza per aver mantenuto l’impianto del Decreto Legge n. 34/2014, aggiungendo tuttavia talune modifiche rilevanti ed evidenziando efficacemente la differenza tra contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## **PRINCIPALI NOVITA':**

### **ACUSALITA':**

Come nel D.L.34/2014, si conferma che qualsiasi contratto di lavoro a tempo determinato, è sempre **acausale**, cioè non è più necessario indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificavano il ricorso al contratto a termine.

Allo stesso modo è **rimosso il vincolo causale sia per il contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo determinato** (abrogati i primi 2 periodi dell'art.20 del D.Lgs. 276/2003), sia per **il contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione** – a seguito del nuovo art.1 comma 1 del D.Lgs.368/2001.

Si rende necessaria l'indicazione formale della causale quando si tratta di ragioni di carattere sostitutivo, al fine di beneficiare della riduzione contributiva (Aspl) e per godere dell'esclusione dal computo dei limiti numerici (vedi infra).

### **LIMITI NUMERICI:**

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a tempo determinato che ciascun datore di lavoro può stipulare, non può eccedere **il limite del 20% dell'organico** inteso come il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno dell'assunzione. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è possibile stipulare un solo contratto di lavoro a tempo determinato.

Il nuovo art.1 comma 2 del D.Lgs. 368/2001, inserendo il limite quantitativo si riferisce esclusivamente al *numero di contratti di lavoro a tempo determinato*. Nel testo del D.L.34/2014, il limite si riferiva alla generica espressione "*rapporti di lavoro*".

Con il nuovo testo, è pacifico che **il limite del 20% non si applica al contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato.**

Ciò detto, ai sensi del D.Lgs.276/2003, i limiti quantitativi alla somministrazione sono quelli previsti dal CCNL applicato dall'Impresa Utilizzatrice.

Sono comunque previste delle ipotesi soggettive di **esclusione dai limiti numerici** (sia che si tratti di limite di legge che da CCNL) oltre a quella della sostituzione. Infatti sia per il contratto a termine che per la somministrazione a tempo determinato sono esenti dal computo le assunzioni di lavoratori stagionali, over 50 anni e lavoratori assunti da liste di mobilità; mentre per la sola somministrazione, sono esenti anche i percettori di ammortizzatori sociali e tutti i lavoratori definiti "svantaggiati" e "molto svantaggiati" dalle direttive europee.

#### **SANZIONI:**

**In caso di violazione** e, quindi, di superamento del limite legale al numero di contratti di lavoro a tempo determinato, è prevista una **sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione**, per ciascun mese, per singolo lavoratore, nel caso si superi il limite di una unità; se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno, la sanzione sale al **50% della retribuzione.**

E' ovvio che, così come il limite legale del 20%, anche il relativo **sistema sanzionatorio non è applicabile alla somministrazione** che dovesse superare i limiti stabiliti dal CCNL dell'utilizzatore. In tal caso non è cambiato nulla rispetto alla disciplina precedente che, oscilla tra la previsione della "sanzione leggera" del comportamento antisindacale ex art.28 Statuto dei Lavoratori e la "sanzione pesante" del diritto del lavoratore di poter richiedere il riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore, per somministrazione irregolare.

#### **DURATA MASSIMA DEL RAPPORTO DI LAVORO E REGIME DELLE PROROGHE**

Sull'argomento, nel testo di legge, si riscontrano sostanziali differenze rispetto al D.L.34/2014.

La durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato, a prescindere dal numero di rinnovi e dal numero delle proroghe, è pari a 36 mesi. Le proroghe previste nel D.L. erano 8 per singolo contratto, mentre nel nuovo testo di legge si dice che il termine del contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, fino ad un massimo di 5 volte.

Con riferimento alla **somministrazione di lavoro a tempo determinato**, invece, si ribadisce il principio in base al quale **non vi sono limiti di durata per il contratto commerciale** mentre la durata massima del **singolo contratto di lavoro in somministrazione** è definita dal CCNL di categoria – **36 mesi con un massimo di 6 proroghe**.

## **DIRITTO DI PRECEDENZA**

Tale istituto, già presente nella precedente disciplina, viene esteso con riferimento alle lavoratrici madri, nel senso che il periodo di congedo per maternità intervenuto durante il contratto a termine, concorre a determinare l'anzianità di lavoro utile a conseguire il diritto di precedenza (superiore a sei mesi), per le successive assunzioni a tempo indeterminato che il datore di lavoro intenderà effettuare nei 12 mesi successivi.

Per tutti i lavoratori assunti a tempo determinato, raggiunta l'anzianità di sei mesi, si acquisisce il diritto di precedenza per le successive assunzioni a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi alla cessazione.

Inoltre, l'informativa circa il diritto di precedenza deve essere prevista all'interno del contratto di lavoro a tempo determinato.

**Il diritto di precedenza non è previsto per i contratti di lavoro in somministrazione.**

## Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

*Legge n. 78/2014 - Tabella di confronto*

	Termine	Somministrazione	Note
Acausalità	Si	Si	Nella somministrazione di lavoro a tempo determinato acausalità sia del contratto commerciale che del contratto di lavoro
Limite del 20%	Si	No	
Aziende infra 5 – Limite del contratto unico	Si	No	
Proroghe	5	6	Nel contratto a termine max. 5 proroghe totali nei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei contratti tra le parti. Nella somministrazione, 6 proroghe per <i>ogni</i> contratto.
“Stop & go”	Si	No	
Limite dei 36 mesi alla successione dei contratti	Si	No	
Diritto di precedenza	Si	No	
Limiti di contingentamento previsti dai CCNL	Si	Si	
Esclusione dei limiti di contingentamento in caso di sostituzione, lavoratori stagionali, over 55, lavoratori in mobilità, ecc	Si	Si	L’elencazione completa dei casi di esclusione è data dall’art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001
Esclusione dei limiti di contingentamento in caso di assunzione di percettori di ammortizzatori da almeno 6 mesi e lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati	No	Si	Fonte di riferimento: art. 20, comma 5-ter, D. Lgs. n. 276/2003.