

# INFORMACISL

Unione Sindacale Territoriale - Bergamo

**maggio 14 – Anno 11 n. 8**

A cura dell'*Ufficio Tecnico Sindacale*

## Il tempo determinato dopo il Jobs act

Il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014 e la Legge n.78 del 16 maggio 2014 (G.U. 114 del 19 maggio 2014) hanno apportato importanti modifiche al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368) in materia di contratti a tempo determinato.

*Illustriamo il D.Lgs. 368/2001 dopo le recenti modifiche.*

### **Norme generali**

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma di contratto a tempo determinato sia nell'ambito di un contratto di somministrazione (art. 20 del D.Lgs. 276/2003).

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore, entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. L'atto scritto non è necessario per rapporti di lavoro inferiori a 12 giorni.

### **Divieti**

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto è proibito:

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) salvo diverso accordo sindacale, presso aziende in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ex legge 223/91) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo che i nuovi contratti siano per sostituire lavoratori assenti, per assunzione di lavoratori in mobilità oppure di durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia in corso la cassa integrazione a zero ore o ad orario ridotto;
- d) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ambientali e per la sicurezza, come previsto dal DLgs. 626/94 e successivi..

### **Limite numerico**

Un datore di lavoro può instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato nel numero massimo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano sino a 5 dipendenti il limite è di un rapporto a termine.

I contratti collettivi nazionali possono alzare questi limiti numerici, anche in misura non uniforme.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) in sostituzione di personale assente o per stagionalità;
- c) per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

### **Proroga dei contratti**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni.

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa iniziale.

Comprendendo le proroghe, la durata complessiva del rapporto a tempo determinato non può superare i tre anni.

### **Rinvio della scadenza del termine e successione di contratti**

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di

continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua:

- oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi,
- oltre il 50° giorno negli altri casi,
- decorso il periodo complessivo di 36 mesi

il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Questi limiti non si applicano nei lavori stagionali (DPR 1525/1963) ed in ogni altro caso previsto dalla contrattazione collettiva.

Quando si tratta di due assunzioni successive a termine senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Qualora nella successione dei contratti per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro superi i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei 36 mesi.

*Nel computo del limite dei 36 mesi sono compresi anche i periodi di lavoro somministrato a tempo determinato, intercorso tra il lavoratore e il datore di lavoro.*

In deroga, un successivo contratto a termine può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la firma avvenga presso la Direzione Territoriale del lavoro, con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della procedura, il nuovo contratto si intende a tempo indeterminato.

Le norme precedenti non trovano applicazione nelle attività:

- stagionali, come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;
- indicate in avvisi comuni o nei CCNL.

### **Priorità nelle assunzioni**

Il lavoratore, che ha prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato nella stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate.

Il lavoratore assunto a termine per attività stagionali, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi (in caso di assunzione a termine per almeno 6 mesi) o entro 3 mesi (per gli stagionali) dalla data di cessazione del rapporto e cessa entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Per le lavoratrici i periodi di congedo di maternità (anticipato e obbligatorio), intervenuto durante un contratto a termine presso la stessa azienda, concorrono a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

### **Trattamento economico e normativo**

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Solo per l'indennità di malattia a carico dell'Inps, le norme sono diverse:

- l'indennità di malattia non può andare oltre il termine del contratto;
- l'indennità spetta sino ad un massimo di giorni pari a quelli lavorati nei 12 mesi precedenti la malattia, per un minimo di 30 giorni.
- L'azienda eroga la prestazione per un periodo massimo pari a quello di attività in azienda;
- L'eventuale resto del periodo è pagato direttamente dall'Inps.

### **Contribuzione addizionale**

A partire dal 1/01/2013 ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% dell'imponibile previdenziale.

Il contributo addizionale non si applica:

- a) ai lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti per attività stagionali previste dal DPR 1525/1963 e, nel periodo dal 1/01/13 al 31/12/15, per quelle fissate dai CCNL entro il 31/12/11;
- c) agli apprendisti;
- d) ai dipendenti pubblici.

Le ultime 6 mensilità di contribuzione addizionale sono restituite al datore di lavoro in caso di trasformazione del

contratto in quello a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione di un precedente contratto a tempo determinato. In questo caso la restituzione avviene detrando dalle 6 mensilità spettanti il numero di mensilità trascorse dalla cessazione del precedente contratto a tempo determinato.

### **Formazione**

Il lavoratore a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi al suo lavoro.

### **Computo**

I lavoratori a tempo determinato sono computabili (se il contratto ha una durata superiore a 9 mesi) nel numero dei dipendenti ai fini dell'applicazione dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori.

### **Informazioni**

Ai lavoratori a tempo determinato devono essere fornite informazioni circa i posti vacanti disponibili in azienda.

### **Discipline specifiche**

Sono esclusi dalle norme sul lavoro a tempo determinato, quelli a termine, ma regolati da specifiche normative:

- a) i contratti di somministrazione di lavoro;
- b) gli apprendisti;
- c) i rapporti di lavoro a tempo determinato nell'agricoltura;
- d) nei settori del turismo e dei pubblici esercizi i rapporti di lavoro di durata non superiore a 3 giorni, regolamentati dai rispettivi CCNL;
- e) i contratti, di durata non superiore a 5 anni, stipulati con i dirigenti;
- f) i contratti instaurati in aziende commerciali di esportazione, importazione e ingresso di prodotti ortofrutticoli;
- g) le tipologie contrattuali legate alla formazione attraverso il lavoro, che non costituiscono rapporto di lavoro;
- h) le assunzioni sino ad un massimo di 12 mesi dei lavoratori in lista di mobilità;
- i) le assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti per maternità e paternità ed altri congedi parentali.