

Cambiamenti e opportunità per la gestione del personale nei contratti di lavoro subordinato

Le novità introdotte dal Jobs Act:
Contratti a tempo determinato



Avv. Giorgio Molteni

La nuova disciplina del contratto a termine (Artt. 19 – 29 D. Lgs. n. 81 del 2015)

Questa nuova normativa si inquadra all'interno del più ampio disegno di riforma del *jobs act*, in attuazione della disciplina di delega (art. 1, comma 7, lettera *a*), L. 10 dicembre 2014, n. 183) che ha attribuito all'esecutivo il compito di “*individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali*”

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 1

Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, *comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

Viene dunque confermato il modello di contratto a tempo determinato **acausale**.

Tuttavia, in alcuni casi, la sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici sortisce taluni effetti: ad esempio, in caso di **lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525**, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale dell'1,4%, ai sensi dell'art. 2, comma 29, L. n. 92 del 2012.

Inoltre, in entrambi i casi, i contratti sono esenti dal limite massimo di contingentamento.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5

Comma 4 *bis*

[...] fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi *stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2*

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19 (segue)

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'**eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2**, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Art. 51 D.Lgs. n. 81/2015

Norme di rinvio ai contratti collettivi

- 1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*

Tale definizione rileva ogniqualvolta il Decreto opera un richiamo ai “contratti collettivi”

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, comma 4 *bis* (segue)

ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni *equivalenti*, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19 (segue)

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni **di pari livello e categoria legale**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. **Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.**

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, Comma 4 *bis* (segue)

In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio *e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.*

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19 (segue)

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, **della durata massima di dodici mesi**, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Viene dunque fissata per legge la durata massima dell'eventuale ulteriore contratto, sottraendo tale determinazione alle organizzazioni sindacali.

In precedenza, nel settore industriale, la durata massima era stabilita in **8 mesi** dall'accordo interconfederale del 10/4/2008

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, Comma 4 *bis* (segue)

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19 (segue)

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato **dalla data della stipulazione.**

.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 1 (segue)

2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 9

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 19 (segue)

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 3

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) *salva diversa disposizione degli accordi sindacali*, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, *ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 20

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, **per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

NOTA: eliminando la possibilità di derogare alla disposizione di cui al punto b) mediante accordi sindacali, il legislatore ha stabilito un divieto assoluto di stipulare contratti a termine presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti **collettivi** per le stesse mansioni (salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi).

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 3 (segue)

- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi *ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.*

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 20 (segue)

- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi **in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.**
- 2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 4

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a *tre anni*. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, *indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.*

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 21

Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a **trentasei mesi**, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi **a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.**

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5

Comma 3

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto *si considera a tempo indeterminato*. Le disposizioni di cui al presente comma, *nonché di cui al comma 4*, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, *anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 21 (segue)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato**. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. **Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.**

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 21

(segue)

È soppressa la condizione che il contratto abbia una durata minima di sei mesi, posta dall'art. 28, comma 3, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, che rientra nelle abrogazioni di cui all'art. 55, comma 1, lettera i) del Decreto

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese *start-up* innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Proroghe e rinnovi

La circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 2014, ricorda che la **proroga** è un istituto diverso da quello del **rinnovo**.

In particolare, mentre si ha una proroga quando il contratto viene prolungato prima della scadenza del termine (proroga ad altra data), si ha un rinnovo quando l'iniziale contratto a termine raggiunge la scadenza originariamente prevista e le parti intendono procedere alla sottoscrizione di un altro contratto.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5

Scadenza del termine e sanzioni. Successione nei contratti.

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, *nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis*, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 22

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. **Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19**, 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 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

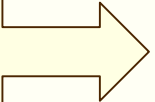
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 1 *Apposizione del termine (segue)*

Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

**Arrotondamento già
previsto dalla circolare M.L.
n. 18 del 2014**



Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23 *(Numero complessivo di contratti a tempo determinato)*

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi** non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, **con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.**

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

NOTA:

Secondo la circolare M.L. n. 18/2014 devono essere inclusi nella base di calcolo anche i lavoratori part-time, i dirigenti e gli apprendisti.

- Contrasto con l'art. 7, comma 3, del D.L. n. 167/2011 (testo unico sull'apprendistato), secondo cui “fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.”

Circolare M.L. n. 18/2014 (segue)

- La base di calcolo è riferita al numero complessivo di lavoratori in forza **nell'intero complesso aziendale**, e non nelle singole unità produttive.
- Inoltre, la soglia massima di riferimento per i contratti a tempo determinato si ottiene da una proporzione fissata il 1° gennaio di ogni anno: pertanto **eventuali variazioni nell'organico in corso d'anno non incideranno sul numero massimo di contratti a termine che l'azienda può stipulare per quell'anno**.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 10, Comma 7

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti 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;

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23, (Segue)

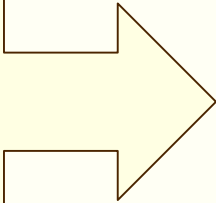
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

D. Lgs. n. 368 del 2001

(Segue)

Esenzione già
prevista dall'art. 28,
1° comma, D.L. n.
179/2012



- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi 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*.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23 (Segue)

- b) da imprese *start-up* innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a **50 anni**.

NOTA:

Secondo l'interpretazione della circolare M.L. n. 18/2014, non concorrono al superamento dei limiti quantitativi le **assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato**, avvenute mediante una convenzione di cui all'art. 11, l. n. 68 del 1999, le assunzioni a tempo determinato di **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, e neppure le **acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda**.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 10, comma 5-*bis*.

Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23, (Segue)

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra **università private, incluse le filiazioni di università straniere,** istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di **insegnamento, di** ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, **tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.**

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 10, comma 5-*bis* (segue)

I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23, (Segue)

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, comma 4-septies.

In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23, (Segue)

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, **restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non e' superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale e' superiore a uno.

La nuova norma ribadisce che, in caso di violazione del limite percentuale, resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, distaccandosi da quel filone giurisprudenziale che – nel precedente silenzio normativo – riteneva possibile tale trasformazione.

EVOLUZIONE NORMATIVA E GIURISPRUDENZIALE

1. **Prima del decreto Poletti** → il rispetto della clausola di contingentamento, inserita nei contratti collettivi, era considerato uno degli elementi costitutivi del contratto a tempo determinato, con la conseguenza che la sua violazione (nel silenzio normativo) comportava la conversione in contratto a tempo indeterminato.
2. **Decreto Poletti** → viene introdotta una sanzione amministrativa per la violazione del limite di contingentamento – legale o convenzionale. C'è chi sostiene che tale sanzione sia ulteriore e non alternativa rispetto a quella della conversione del contratto.
3. **Jobs Act** → è definitivamente chiarito che l'unica sanzione applicabile è quella amministrativa.

NOTA:

Lo schema di Decreto (Atto n. 158/2015) prevedeva un differente regime sanzionatorio in caso di violazione del limite percentuale:

4. Nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, è dovuta al lavoratore un'indennità onnicomprensiva di importo pari al 50 per cento della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro.

NOTA:

La circolare M.L. n. 18 del 2014 chiarisce che: “la sanzione amministrativa, pur non risultando ammissibile a diffida, attesa l’insanabilità della violazione legata al superamento di un limite alle assunzioni a tempo determinato ormai realizzata, è certamente soggetta alle riduzioni di cui all’art. 16 della L. n. 689/1981”

Tale circolare precisa, dunque, che il pagamento di un terzo della sanzione entro 60 giorni dalla notifica, estinguerà la violazione

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 9

Informazioni

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere *alle rappresentanze dei lavoratori* in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 23 (Segue)

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle **rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori** in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5

Comma 4-*quater*.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi *stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 24 (*Diritti di precedenza*)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, Comma 4-quater (Segue)

Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all' articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine *presso la stessa azienda*, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, *con le stesse modalità* di cui al presente comma, 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.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 24 (Segue)

2. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato **presso lo stesso datore di lavoro**, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, **alle stesse condizioni** di cui al comma 1, il diritto di precedenza 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.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 5, Comma 4-*quinquies*.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 24 (Segue)

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti **per iscritto** la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 6

Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano *le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento* in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 25

(Principio di non discriminazione)

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il **trattamento economico e normativo** in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 12

Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 25 (Segue)

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 7

Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi *nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi* possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 26

(Formazione)

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 8

Criteri di computo

1. *I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 27

(Criteri di computo)

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, **compresi i dirigenti**, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

L. n. 183 del 2010

Art. 32

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, e' fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 e' fissato in centottanta giorni; [...]

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 28 (*Decadenza e tutele*)

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

L. n. 183 del 2010

Art. 32

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità *dell'ultima retribuzione globale di fatto*, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 1, comma 13, l.n. 92/2012

La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 28 (Segue)

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento **del danno** a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità **dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. **La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.**

L. n. 183 del 2010

Art. 32

6. In presenza di contratti *ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 28 (Segue)

3. 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, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 10

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro;

c ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell' articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

D. Lgs. n. 81 del 2015

Art. 29

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

D. Lgs. n. 368 del 2001

(Segue)

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

Comma 1. c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, *che ai sensi dell' articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 , non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione;*

D. Lgs. n. 81 del 2015

(Segue)

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

D. Lgs. n. 368 del 2001

(Segue)

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi *stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale*. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata *al centro per l'impiego* entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.

D. Lgs. n. 81 del 2015

(Segue)

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

D. Lgs. n. 368 del 2001

(Segue)

4-bis.[...]sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA [...].

4-ter. [...]sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti [...].

D. Lgs. n. 81 del 2015

(Segue)

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (*Art. 24 'Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.'*)

D. Lgs. n. 368 del 2001

Art. 11

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

D. Lgs. n. 81 del 2015

(Segue)

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001. (relativo all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nelle Pubbliche amministrazioni)