

DECRETO DIGNITÀ: FOCUS SUL CONTRATTO A TERMINE

Acausalità.

Mentre con il Decreto Legge n. 34/2014 in linea generale la stipula del contratto a tempo determinato era libera e non più subordinata all'apposizione di una causale giustificativa legata a motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, a seguito della conversione in legge del Decreto Dignità la disciplina del contratto a termine risulta tale per cui può essere apposto un termine di durata:

- non superiore a 12 mesi. In tal caso il contratto sarà “acausale”;
 - non superiore a 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle suddette esigenze, ma tale disciplina riguarderà le proroghe e i rinnovi intervenuti dopo il 31 ottobre 2018.

Limite massimo di contratti stipulabili in azienda (art. 23 D.Lgs. 81/2015)

Il numero di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro 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 con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

I CCNL possono derogare al limite del 20% sopra indicato.

Dai limiti quantitativi sopra indicati sono esclusi (art. 23 D.Lgs 81/15/01) i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nella fase di avvio di nuove attività;
2. da imprese start up innovative (di cui all'art. 25 commi 2 e 3 D.L. 179/2012) per un periodo di quattro anni dalla costituzione;
3. per lo svolgimento delle attività stagionali (v. box a piè pagina);
4. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
5. per sostituzione di lavoratori assenti;
6. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
7. 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. 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.

Sono inoltre esclusi (art. 29 D.Lgs 81/2015) dall'applicazione del CAPO III D. Lgs. 81/2015:

- A. i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8 comma 2 Legge 223/91 (assunzioni in mobilità);
 - B. i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (art. 12 comma 2, del D.Lgs. 375/93);
 - c. i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto di recedere a norma dell'art. 2118 del C.C. una volta trascorso un triennio;
 - d. 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;
 - e. 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.
- In caso di violazione del limite del 20% sopra indicato (o di quello eventualmente previsto dal CCNL di categoria) – art. 23 comma 4 D. Lgs. 81/2015 – restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, 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.

Proroga, limite temporale massimo, posticipo e successioni nel contratto a tempo determinato.

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 24 mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di 4 volte, nell'arco dei complessivi 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 1 Legge n. 96/2018).

Fermo restando il limite dei 24 mesi, 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 venti per cento fino al 10° giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi oppure oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 22 D. Lgs. 81/2015).

Nel caso in cui a seguito di successione di contratti a termine fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore si sia superato complessivamente il limite dei 24 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato (art. 19 comma 3 D.Lgs. 81/2015). Ribadiamo che dal computo dei 24 mesi complessivi devono essere esclusi i contratti stagionali stipulati in base quanto previsto dal DPR 1523/63 (vedi tabella a pag. 3).

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, oppure 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato (art. 21 comma 2 D. Lgs 81/2015) ad eccezione dei contratti stipulati per i lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al

DPR 1523/63 (vedi tabella a pag. 3).

Diritto di precedenza (art. 24 Dlgs 81/2015)

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. Il congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

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.

Il diritto di precedenza 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 ed entro tre mesi nel caso di assunzioni stagionali. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

La lettera di assunzione.

Il contratto a termine deve essere formalizzato per iscritto. La lettera di assunzione deve essere consegnata al lavoratore prima che lo stesso venga adibito al lavoro.

Nel contratto di assunzione il datore di lavoro deve espressamente richiamare il diritto di precedenza del lavoratore in eventuali future assunzioni come previsto dall'art. 24 comma 4 D.Lgs. 81/2015.

Attività stagionali

In relazione allo svolgimento di attività stagionali c'è da precisare quanto segue:

- 1) le esclusioni dai limiti di durata e proroga riguardano sia le attività stagionali previste dai contratti collettivi, sia quelle previste dalla legislazione vigente;
- 2) il rinvio alle clausole della contrattazione collettiva vale anche per tutte quelle attività già indicate come stagionali negli stessi contratti collettivi stipulati prima dell'approvazione del DL 87/2018, in continuità con il previgente quadro normativo;
- 3) la nota Ministeriale del 20.5.2016, n. 15, aveva già indicato che, per i contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali, gli eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono alla determinazione del limite di durata massima e costituiscono un'eccezione a tale limite stabilito dalla legge o, in alternativa, dalla contrattazione collettiva.

Il contratto a tempo determinato stagionale non necessita di motivazione soggettiva ma esclusivamente il riferimento all'attività stagionale svolta dal datore di lavoro, per la quale, onde evitare contenziosi, è necessaria la correlazione delle mansioni svolte dal lavoratore con quanto indicato dalle leggi o dai contratti collettivi.

LIMITI NUMERICI DEL CONTRATTO A TERMINE

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può

eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. (art. 23 D.Lgs. 81/2015). I CCNL possono derogare al limite del 20% sopra indicato.

ELENCO ATTIVITÀ STAGIONALI PREVISTE DAL D.P.R. 1525/1963

Riportiamo l'elenco delle attività stagionali previste dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963 che sono escluse da parte della normativa sul tempo determinato prevista dal CAPO III D.Lgs. 81/15:

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.

29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell' articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

[Torna all'elenco news](#)

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione

3 Settembre 2018