



## **Contratto a tempo determinato: caratteristiche e modifiche introdotte a partire dal 31.03.2014**

*Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato in via principale, dal D.lgs 368/2001, recentemente modificato prima con la Legge n. 92/2012 e da ultimo, dalla Legge 78/2014.*

*Quest'ultima ha eliminato l'obbligo di indicare le ragioni in ogni ipotesi di contratto a termine.*

*Nel corso degli anni si è venuta assai attenuando la concezione del contratto a termine come rapporto di lavoro "eccezionale" al punto che, con decorrenza 21.3.2014, è venuto meno l'obbligo di specificare le ragioni legittimanti l'apposizione del termine.*

*Vediamo di seguito le novità introdotte dalle norme su citate.*

### **- Causale**

Per i contratti stipulati a decorrere dal 21 marzo 2014 viene meno l'obbligo di specificare la causale del ricorso, prima prevista unicamente per il primo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore. L'acausalità, sempre nel limite massimo di 36 mesi, è prevista anche per la somministrazione a tempo determinato.

### **- Limiti di durata**

Il contratto acausale – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi di durata, allineandosi quindi con la durata massima prevista per il contratto con causale.

Resta ferma la disposizione di cui all'art. 4 co.4 bis del D.lgs.368/2001, che consente alle parti – raggiunto il limite dei 36 mesi - di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente e con l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS. comparativamente rappresentative a livello nazionale.

Il limite di durata massima è applicabile si applica solo ai contratti a termine, ma non si estende alla somministrazione di lavoro.

### - **Proroghe**

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di 5 volte, fermo restando il limite massimo di durata. Ai fini della determinazione del numero massimo di proroghe devono essere presi in considerazione tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per quale è stipulato il contratto a tempo determinato.

### - **Limiti numerici**

Viene fissato nel 20% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione del dipendente con contratto a tempo determinato il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro.

Nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato si ritiene possano essere compresi gli apprendisti ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con diritto all'indennità di disponibilità; al contrario, non devono essere considerati i lavoratori accessori, i contratti di

collaborazione anche a progetto, ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità (questa esclusione deriva dalla valutazione che gli stessi non rappresentano una forza stabile in azienda).

Restano ferme le diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Dal limite del 20% restano esclusi – per l'utilizzatore - i contratti di somministrazione.

Sono inoltre esonerati dal limite massimo del 20% i ricercatori e il personale tecnico assunti con contratto a termine dagli istituti pubblici o privati di ricerca scientifica. Il datore di lavoro che superi – per effetto di contratti stipulati prima del 21 marzo 2014 - la percentuale massima di ricorso, ha tempo fino al 31 dicembre 2014 per rientrare nei limiti, salvo che il contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

### ESEMPIO

Un datore di lavoro che al 1 gennaio occupa 30 lavoratori a tempo indeterminato può assumere, nel corso dell'anno 2014, fino a 6 lavoratori a termine. Se tuttavia lo stesso datore di lavoro ha già in forza 2 lavoratori a termine le assunzioni ancora a disposizione nel 2014 si riducono a 4.

- **Sanzioni in caso di superamento del limite numerico**

La violazione della percentuale massima di ricorso al tempo determinato è punita con una sanzione amministrativa, da calcolarsi sulla retribuzione del lavoratore “fuori quota” (20% della retribuzione per ogni mese, con frazioni pari almeno a 15 giorni equivalenti a un mese intero se lo sforamento riguarda un solo lavoratore; 50% in tutti gli altri casi).

La sanzione, non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del DL 38/2014, convertito in L.78/2014.

- **Diritto di precedenza e obbligo di informazione**

Viene previsto l'obbligo – in capo al datore di lavoro – di richiamare espressamente nel contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza in caso di assunzioni a termine, anche con riferimento al diritto esercitabile dai lavoratori stagionali.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

**- La disciplina transitoria**

In sede di conversione del D.L. 34/2014, il legislatore ha inserito tramite il nuovo articolo 2-bis una disciplina transitoria che consente di risolvere alcuni dei dubbi che erano sorti all'indomani dell'emanazione dell'iniziale testo entrato in vigore il 21 marzo scorso. In particolare, "Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto."

Questo comporta che tutte le novità in materia di contratto a termine si applicano ai soli rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 20 marzo 2014 (data di entrata in vigore della legge di conversione), ma sono fatti salvi gli effetti già prodotti tra il 21 marzo 2014 e quella di entrata in vigore della legge di conversione (20 maggio 2014).