

Contratto a termine: ecco le novità per le assunzioni a tempo determinato

La disciplina del **contratto a termine** è stata profondamente modificata dal Decreto Lavoro (Legge 78/2014), poi modificato dal c.d. Jobs Act (D.L. 24/2014). L'obiettivo delle riforme è sostanzialmente quello di facilitare il ricorso a tale tipologia di contratto al fine favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Riepiloghiamo qui di seguito le principali novità, anche alla luce delle attese indicazioni operative contenute nella circolare del Ministero del Lavoro n. 18/14 del 30 luglio scorso.

1) **Acausalità**: nello stipulare un contratto di lavoro non vi è più l'obbligo di specificare le ragioni giustificatrici del contratto stesso, che diventa quindi acausale. Di conseguenza, per apporre un termine al contratto di lavoro, non è più necessario specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'art.1 del D.Lgs. 368/2001 ante riforma. È inoltre previsto che il contratto acausale non venga più limitato al primo contratto a termine, la cui durata, comprensiva della proroga, era di 12 mesi nella precedente formulazione. L'unica eccezione è rappresentata dalle assunzioni che hanno caratteristiche di sostituzione o stagionalità, per le quali, per ragioni di trasparenza, è opportuno che i datori di lavoro specifichino la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.

2) **Durata**: alla luce delle modifiche introdotte dal Decreto Lavoro, il contratto a termine può essere stipulato per

iscritto per un massimo di 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe e per qualunque tipo di mansione. L'indicazione del termine, necessaria affinché il rapporto di lavoro si instauri correttamente, può risultare direttamente o indirettamente nell'atto scritto.

3) **Proroghe e rinnovi:** nell'ambito dei 36 mesi complessivi del contratto a termine sono ammesse proroghe fino ad un massimo di 5 volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Al contrario, nel caso in cui il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di "mansioni equivalenti" non si dovrà tener conto delle precedenti ed eventuali proroghe

4) **Limiti quantitativi:** il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non può superare il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, a prescindere dall'unità produttiva in cui sono occupati i dipendenti o in cui si deve assumere. In caso di superamento del limite, il datore di lavoro può incorrere in una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite è, rispettivamente, inferiore o superiore a uno.

Vi sono tuttavia delle eccezioni all'applicazione del limite del 20%:

- i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;

- i sindacati più rappresentativi possono stipulare contratti collettivi nazionali di lavoro che stabiliscono limiti quantitativi diversi per il ricorso ai contratti di lavoro a termine; possono inoltre stabilire un criterio di computo diverso da quello legale (per esempio facendo riferimento al totale dei lavoratori mediamente occupati in un determinato arco temporale);

È importante inoltre ricordare che il computo del limite del 20% non è applicabile alle seguenti tipologie di lavoratori:

- i lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dagli enti di ricerca, pubblici e privati e i 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. Per i ricercatori inoltre il rapporto di lavoro potrà superare i 36 mesi di durata per consentire il compimento del progetto di ricerca in funzione del quale sono stati assunti;

- i lavoratori accessori, quelli intermittenti privi di indennità di disponibilità, i parasubordinati, i lavoratori autonomi, gli associati in partecipazione. Rientrano invece nella base di computo rientrano i lavoratori part-time, in proporzione dell'orario svolto, i dirigenti e gli apprendisti.

5) **Diritto di precedenza:** il lavoratore a termine che ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato (in relazione alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine) nella stessa azienda entro i successivi 12 mesi. Alla luce delle ultime novità normative, viene stabilito che il congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici, nel caso in cui sia intervenuto nel corso di un precedente contratto a termine, concorra a determinare il

periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza.

Si prevede, inoltre, che il diritto di precedenza valga non solo per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (come già previsto dalla normativa vigente), ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro.

Infine, si stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.