



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



24/06/2014

INCONTRI CON JOBITZ DI PEOPLE MANAGEMENT



□ Il nuovo contratto a termine:

1. durata e proroga del contratto senza causale
2. limiti numerici

Primi interventi in materia di lavoro ed in materia fiscale del Governo Renzi:

D L n 34 del 20/3/2014 (entrato in vigore in data 21 /3/2014) Convertito, con modificazioni, **in Legge 16/5/2014, n. 78** (entrata in vigore in data 20/5/2014), contiene interventi in materia di **lavoro a termine, apprendistato, DURC** (Documento unico di regolarità contributiva) e **contratti di solidarietà D.L. n. 66 del 24/4/2014** (entrato in vigore in data 24/4/2014), in attesa di conversione in Legge, interviene sul **cuneo fiscale** attraverso la corresponsione di un **bonus**, e sul **prelievo fiscale** nei confronti delle imprese, tramite la **diminuzione dell'IRAP**.

Il primo intervento in materia di lavoro del Governo Renzi, **D.L. n. 34 del 20/3/2014** esordisce con una dichiarazione programmatica:

2014, «considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:»

Le disposizioni di cui agli articoli **1 e 2** si applicano ai rapporti di lavoro costituiti **successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto**.

Sono fatti salvi gli **effetti già prodotti** dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



□ In sede di **prima applicazione del limite percentuale** di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, **conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro** (Secondo la Fondazione Studi, la norma riportata deve essere interpretata innanzitutto con riferimento a cosa si intenda per "prima applicazione" oltre applicazione la quale smette di operare la disposizione di cui all'art. 2-bis del D.L. 34/2014 ed inizia ad essere utilizzabile quella dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 368/2001. Sul punto, la circ.13/2014 ritiene che la volontà del legislatore sia stata quella di garantire l'immediata applicabilità delle nuove disposizioni, fermi restando i limiti contrattuali ad oggi esistenti (senza questa precisazione si sarebbe potuto sostenere che i limiti quantitativi contrattuali vigenti, non ancora rivisti "alla luce" del D.L. 34/2014, non fossero applicabili ai nuovi contratti a termine). Quindi, nel momento in cui i contratti collettivi nazionali procederanno al loro rinnovo, terminerà la fase di "prima applicazione" e si entrerà nella regolamentazione "a regime". Il datore di lavoro che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, **abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale** di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite **entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite di percentuale o un termine più favorevole**. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, **non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato** fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Fino al 20 marzo 2014
D.Lgs. 368/2001 – termine
D.Lgs. 167/2011 – apprendistato

Dal 21 marzo 2014 D.L. 34/2014

Dal 20 maggio 2014 Legge 78/2014



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Le **modifiche più significative** alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al D.Lgs. n. 368/2001, concernono:

- 1. le motivazioni** dell'apposizione del termine
- 2. le proroghe**
- 3. i limiti numerici**

Non risulta modificata la disposizione inerente all'onere contributivo introdotto dalla Riforma Fornero, cioè il **contributo addizionale dell'1,4%** sui contratti **non a tempo indeterminato**, da calcolarsi sulla base imponibile contributiva.

Ricordiamo che **sono esclusi** da detto contributo:

- **contratti per attività stagionali** (D.P.R. n. 1525/1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative)
- assunti in **sostituzione** di lavoratori assenti
- **apprendisti**
- lavoratori della **pubblica amministrazione**
- assunzione di **lavoratori in mobilità** (circ.INPS 22 marzo 2013, n.44)

In relazione al citato regime di esenzione, il **Messaggio INPS 17/4/2014, n. 4152**, precisa che, ai fini della sua operatività, i datori di lavoro dovranno continuare a dare notizia della **particolare tipologia** assuntiva. Ne consegue che, per quanto sia venuta meno la causale ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, ove quest'ultimo venga stipulato in relazione a **una sostituzione**, i datori di lavoro dovranno continuare a compilare il flusso UniEmens secondo le indicazioni contenute nell'allegato tecnico, valorizzando l'elemento **Qualifica3 con il previsto codice A**.

Si rammenta che la **Legge di stabilità 2014** (legge n. 147/2013) ha previsto, **in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato**, che il datore di lavoro possa recuperare **interamente la contribuzione addizionale versata per tutta la durata del contratto**, e non solo quella versata negli ultimi sei mesi.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (art 1 comma 1) art. 1, 1).

Con lo scopo di favorire la stipulazione di contratti a termine privi del requisito previsto dal primo comma dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, **l'art. 1, comma 9, della Legge 28/6/2012, n. 92, ha inserito il comma 1bis, prevedendo che il cosiddetto "causalone" non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata massima pari a dodici mesi**, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276.

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. 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**.

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

Scompare, quindi, il requisito della motivazione del contratto a termine. Ferma restando, quindi, l'indicazione del termine, tutti i contratti potranno essere acasuali.

Poiché, comunque, i contratti a termine di **natura sostitutiva** costituiscono **un'eccezione rispetto al pagamento del contributo addizionale ASpl e non rientrano nel computo del limite legale** (20%) di instaurazione di rapporti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato, è consigliabile, ricorrendone i presupposti, la precisione di detta natura sostitutiva nei relativi contratti.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



VECCHIO SISTEMA

L'apposizione del termine è **priva di effetto** se non risulta.

L'apposizione risulta, direttamente o indirettamente, **da atto scritto** nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

NUOVO SISTEMA

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

Nella previgente formulazione del D Lgs 368/2001 eccezion fatta D.Lgs. 2001, per il contratto acausale (12 mesi) e per il contratto concluso con personale dirigenziale (5 anni), **la durata massima del contratto a termine non era definita**. Il limite previsto dall'art. 5, **trentasei mesi**, infatti, si riferiva esclusivamente alla **proroga** del contratto (art. 4, c.1) ed alla **successione di contratti a termine** nell'ambito di mansioni equivalenti (art. 5, c. 4bis).

Ora, invece, viene previsto espressamente che il contratto di lavoro a termine, **comprensivo di proroghe**, non possa avere **durata superiore a trentasei mesi** (eccezion fatta per il personale con qualifica dirigenziale, per il quale è mantenuta la previsione di durata massima pari a 5 anni).

Rimane inalterata la disciplina inerente alla **successione di contratti a termine per mansioni equivalenti**, di cui all'art. 5, c. 4 bis, del D.Lgs. 368/2001, nonché la previsione, contenuta nello stesso comma, della possibilità di instaurare un **ulteriore contratto a termine** fra gli stessi soggetti, per la **durata stabilita da avvisi comuni** siglati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro a condizione che la stipula del contratto di lavoro, **avvenga presso la direzione territoriale 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 conferiscamandato.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Relativamente al concetto di **mansioni equivalenti**, si osserva come il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **circ. 13 del 2/5/2008**, ha puntualizzato che, **“secondo i principi giurisprudenziali in materia, l'equivalenza di mansioni non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate (ex plurima Cass. n. 425 del 12 gennaio 2006, n. 7453 del 12 aprile 2005, n. 7351 del 11 aprile 2005); in particolare, l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento, del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto”** (Cass., Sez.Un., 24 novembre 2006, n. 25033). ”

Poiché la disposizione prevede che la possibilità di ricorso **alle 5 proroghe** è riconosciuta indipendentemente dal numero dei **rinnovi**, si potrebbe interpretare che il numero di 5 proroghe è da intendersi quale **teito complessivo da applicarsi a tutti i contratti stipulati nell'arco dei 36 mesi** a parità mansioni).

In attesa di chiarimenti ministeriali, la **circ. della Fondazione Studi n. 13 del 12/6/2014** afferma che “la proroga non è più ammessa una sola volta, ma fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Pertanto, **il tetto delle 5 proroghe non si riferisce ad ogni singolo contratto a termine stipulato tra le parti ma all'intero periodo di tempo (36 mesi) indicato dalla norma**. In altre parole, se le parti utilizzano le 5 proroghe nel primo contratto a termine (ad esempio, di durata annuale comprese le proroghe), saranno libere di stipulare altri contratti a termine sino al tetto dei 36 mesi (art. 5, co.4-bis) ma non potranno più utilizzare l'istituto della proroga.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Nulla viene innovato con riferimento alla possibilità di **slittamento** della scadenza del termine (cosiddetta **coda contrattuale**).

Quindi:

□ se rapporto 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 **decimo giorno** successivo e al **quaranta per cento** per ciascun **giorno ulteriore**.

□ qualora il rapporto di lavoro continui **oltre il trentesimo giorno**, in caso di contratto di durata **inferiore a sei mesi**, nonché decorso il **periodo complessivo di 36 mesi** (o il maggior periodo previsto "in deroga"), **ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi**, il contratto si considera a **tempo indeterminato** dalla scadenza dei predetti termini.

L'unico aggiustamento concerne l'eliminazione del riferimento alla possibilità dello slittamento anche al contratto acausale.

Anche la disposizione inerente agli **stacchi** fra un contratto e l'altro risulta immodificata.

Quindi:

1 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**.

Dette disposizioni, e quelle di cui alla lettera successiva, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui **al D.P.R. n. 1525/1963**, 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.

2. quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate **senza alcuna soluzione di continuità**, il rapporto di lavoro si considera a **tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto**.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Fatte salve le 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, rapporto di lavoro si considera a **tempo indeterminato**; 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.

In **deroga** a ciò, 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 territoriale 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**. 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.

Permane **l'eccezione** per cui 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.

Abbiamo già visto che la nuova formulazione dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 368/2001 introduce limiti numerici di carattere legale alla possibilità instaurare contratti lavoro a termine.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



In particolare, si prevede che, 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.**

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

□ L'art. **10, comma 7**, del D.Lgs. n. 368/2001 dispone **l'esenzione** da limitazioni quantitative dei contratti a tempo determinato conclusi:

1. nella **fase avvio nuove attività** per periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparto merceologici;
2. per **ragioni di carattere sostitutivo**, o di **stagionalità**, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963, e successive modificazioni;
3. per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
4. con lavoratori di età **superiore a 55 anni**.

TEMPO DI MISURAZIONE FORZA AZIENDALE

All fine di stabilire la **forza - lavoro** alla data del **1° gennaio** dell'anno di assunzione, in attesa di auspicabili interpretazioni ministeriali, si ritiene che:

1. siano da conteggiare (letteralmente) solo **i contratti di lavoro indeterminato subordinato a tempo indeterminato**, quindi esclusione dei contratti parasubordinati, autonomi, di somministrazione e delle prestazioni di carattere accessorio;
2. non siano da conteggiare gli **apprendisti**, in base alla norma generale di loro esclusione dal computo nell'organico aziendale (art. 7, comma 3, D.Lgs. 167/2011 - 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);
3. non siano da conteggiare i lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili o di pubblica utilità.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Inoltre:

- i lavoratori con orario **part-time** vanno computati **pro-quota** (così, anche circ. Fondazione Studi 13 del 12/6/2014);
- i lavoratori **intermittenti** vanno computati in proporzione all'orario effettivamente prestato in **ciascun semestre**.

Tra i lavoratori **computati**:

- dirigenti**;
- lavoratori a domicilio**.

esempio

Un datore di lavoro che al 1 gennaio 2014 occupa 40 lavoratori a tempo indeterminato può assumere, nel corso dell'anno 2014, fino a 08 lavoratori a termine. Se lo stesso datore di lavoro ha già in forza 06 lavoratori a termine, le assunzioni ancora a disposizione nel 2014 si riducono a 02.

Nota e citazione

Secondo la Fondazione Studi (**circ. 13/2014**) con riferimento alle **2014**), ipotesi in cui dall'applicazione matematica del 20% derivi un **numero decimale**, (ad esempio il datore di lavoro con 32 lavoratori a tempo indeterminato full time potrebbe assumere fino al limite di 6,4 contratti a termine), il criterio da applicare è quello di **consentire l'assunzione di n. 6 lavoratori a termine full time ed una unità a termine part time al 40%** (per coprire il decimale dello 0,4).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



□ Non assume alcun rilievo la **durata del contratto** a termine che si intende avviare, per cui una volta stabilita la soglia di capienza il datore di lavoro può decidere se far durare quel contratto **un mese piuttosto che 36 mesi**. E' evidente che nel momento in cui il contratto di breve durata venisse a scadere (liberando un posto nel conteggio della "capienza") il datore di lavoro potrebbe avviare un altro contratto a termine anche con una durata diversa da quello termine, scaduto.

□ Non assume, inoltre, rilievo la circostanza per cui possa verificarsi la **diminuzione**, nel corso dell'anno, dei contratti a tempo indeterminato (sulla base dei quali è individuata la "capienza" di contratti a termine). Pertanto, una volta stabilito il numero di contratti a termine che è possibile avviare, **nessuna altra verifica deve essere effettuata** all'atto dell'effettiva assunzione.

□ A seguito delle modifiche operate in sede di conversione del D.L. 34/2014, **il limite del 20% riguarda esclusivamente i contratti a termine e non più la sommatoria di questi ultimi con i contratti di somministrazione a tempo determinato** stipulati dal medesimo datore di lavoro.

Il **superamento del limite** comporta 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 sia, rispettivamente, **inferiore o superiore a uno**.

Inoltre, è stato stabilito che il tetto legale del 20% **non trova applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono**.

Per quanto concerne la **disciplina transitoria (articolo 2-bis)** è stato previsto che l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20%, **previsto a decorrere dal 1° gennaio 2015**, operi a condizione che la contrattazione collettiva (deve intendersi anche aziendale o territoriale) non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

Secondo la Fondazione Studi (**circ. 13 del 12/6/2014**) l'opzione del Legislatore della previsione di una sanzione amministrativa per il superamento del limite fra contratti a tempo indeterminato e contratti a termine, **farebbe escludere la sanzione civilistica della trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato** sul punto occorrerà attendere le interpretazioni



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



giurisprudenziali). Inoltre (letteralmente), non dovrebbero essere sanzionati superamenti di durata inferiore a 15 giorni.

Nel silenzio della Legge, ed in attesa di interpretazioni ministeriali, si ritiene applicabile alla sanzione amministrativa sia **l'istituto della diffida** (art. 13 D.Lgs. 124/2004 – in quanto il comportamento illecito potrebbe essere sanato trasformando con effetto retroattivo il rapporto a termine), che la procedura di cui alla Legge 689/1981, **ivi compreso il pagamento in misura ridotta ex art. 16.**

esempio calcolo sanzione

Superamento limite in data 1/7/2014
accertamento DTL in data 18/11/2014

Retribuzione mensile lorda 1.400 euro

Mesi di occupazione irregolare : 5
Totale retribuzione mensile 1 400 x 5 euro 7 000

retribuzione mensile: 1.400 = 7.000

□ **un lavoratore in esubero: 20% di 7.000 = euro 1.400**

diffida (1/4) = euro 350
sanzione ridotta (1/3) = euro 466,66

□ **due lavoratori (medesima retribuzione e periodo): 50% di 14.000 = euro 7.000**

diffida: (1/4): = euro 1.750
sanzione ridotta (1/3) = euro 2.333,33

Attraverso la **disciplina transitoria** si prevede che (fermi restando comunque i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti **contratti collettivi nazionali**) per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% scatta a decorrere dal 1° gennaio 2015, sempre che la **contrattazione collettiva (anche aziendale)** non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



DIRITTO DI PRECEDENZA

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 6 mesi** ha **diritto di precedenza**, fatte salve diverse disposizioni dei 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 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine**.

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**.

□ Il diritto di **precedenza** dei lavoratori con contratti a termine riguarda i lavoratori assunti a tempo determinato i quali abbiano prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a 6 mesi**, nell'esecuzione **di uno o più contratti a termine**.

□ L'attività deve essere stata prestata **presso la medesima azienda** ed il diritto di precedenza si riferisce unicamente a future assunzioni **a tempo indeterminato, nell'ambito delle stesse mansioni precedentemente svolte**.

□ Il diritto di precedenza scatta alla **fine del primo contratto a termine che determina il superamento dei sei mesi complessivi** di prestazioni lavorative; dal quel momento può essere esercitato **entro i dodici mesi successivi, previa apposita richiesta** al datore di lavoro, da inoltrare **entro sei mesi** dalla cessazione del rapporto.

□ Il diritto di precedenza dei lavoratori con **contratti stagionali** riguarda i lavoratori assunti con contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro per **medesime attività stagionali**.

□ Il diritto deve essere esercitato con una **dichiarazione di volontà rilasciata entro tre mesi** dalla data di cessazione del contratto stagionale ed è relativo alle assunzioni effettuate **entro 12 mesi** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

□ In entrambi i casi, una volta che il lavoratore abbia comunicato di avvalersi del diritto di precedenza, il datore deve informarlo della possibilità di essere reimpiegato e, ove si prospetti un'assunzione, nell'arco dei 12 mesi, rispettivamente a tempo indeterminato o determinato per la medesima attività stagionale, **deve contattare direttamente il singolo interessato**.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



□ Per le lavoratrici il **congedo di maternità**, intervenuto nell'esecuzione di un **contratto a termine** presso la stessa azienda, **concorre** a determinare periodo 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 12 mesi**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

□ 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.

Formula di rito nella lettera di assunzione

1. per le assunzioni di uomini

DIRITTO DI PRECEDENZA

Come disposto dall'art. 1, comma 1, lettera b-sexies, del D.L. n. 34/2014, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. 368/2001, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

2. per le assunzioni di donne

DIRITTO DI PRECEDENZA

Come disposto dall'art. 1, comma 1, lettera b-sexies, del D.L. n. 34/2014, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. 368/2001, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato.

3. per le assunzioni di uomini o donne con contratto a termine stagionale

DIRITTO DI PRECEDENZA

Come disposto dall'art. 1, comma 1, lettera b-sexies, del D.L. n. 34/2014, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 5, comma 4-quinquies, del D.Lgs. 368/2001, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine relative alle medesime attività stagionali.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it