



Contratti a tempo determinato – “JOB ACT”

In sintesi:

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014 la legge n.78 del 16 maggio 2014, recante “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione”. Sono state apportate numerose modifiche per quanto concerne il contratto a tempo determinato.

Si attendono ancora chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro.

Le novità in dettaglio:

Contratto acausale	<p>Il contratto a tempo determinato non necessita più delle ragioni giustificatrici. L’acausalità diviene quindi la regola generale, dal momento che non è più necessaria l’indicazione di una causale giustificativa.</p> <p>L’apposizione del termine è comunque consentita nei casi ove il datore di lavoro ne trae vantaggi, come per esempio nel caso di assunzione</p> <ul style="list-style-type: none">- per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ferie, malattia, infortunio);- per sostituzione maternità;- di persone iscritte nelle liste di mobilità.
Durata massima	<p>La durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato è pari a 36 mesi, comprensiva di rinnovi.</p>
Proroghe	<p>Sono ammesse proroghe fino ad un massimo di cinque volte, nel limite di complessivi 36 mesi.</p>
Rinnovi	<p>Sono sempre ammessi i rinnovi. Lo stacco tra un contratto e l’altro deve essere di 10 giorni in caso di contratto originario con una durata di 6 mesi e di 20 giorni in caso di contratto originario con durata superiore a 6 mesi.</p>
Limite di contingentamento del 20%	<p>La legge 78/2014 stabilisce inoltre, che i contratti a tempo determinato non possono superare la percentuale del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Se il contratto collettivo già disciplina la materia, anche con</p>



delle percentuali diverse, vale quest'ultimo (il limite legale al ricorso ai contratti a tempo determinato è da considerarsi alternativo rispetto a quello convenuto nei CCNL). Alcuni esempi di contratti collettivi:

- Commercio: 28 %
- Edilizia artigianato: 25 %
- Edilizia industria: 25 %
- Trasporti: 35 %
- Legno e arredamento industria: 25 %
- Legno e arredamento artigianato:
 - da 0 – 5 dipendenti 1 dipendente a tempo determinato
 - se i dipendenti sono più di 5 solo il 50 % di dipendenti con contratto a tempo determinato
- Case di cura private: 30 %
- Metallmeccanica artigianato:
 - da 0 – 5 dipendenti 1 dipendente con contratto a tempo determinato
 - se i dipendenti sono più di 5 solo 3 dipendenti con contratto a tempo determinato
- Metallmeccanica industria: nessuna regolamentazione

I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze **fino a 5 lavoratori**, possono stipulare **un solo contratto a tempo determinato**.

Il computo si attua effettuando una „fotografia“ del personale in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione.

Esclusioni dal limite di contingentamento del 20%

Non rientrano nei limiti di contingentamento i contratti stipulati

- con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- per ragioni di carattere stagionale;
- con ricercatori;
- con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (legge 223/1991).

Contratti a tempo determinato stipulati prima del 21.03.2014

I datori di lavoro che alla data del 21 marzo 2014 hanno in corso rapporti di lavoro a tempo determinato oltre la determinata percentuale di cui sopra, sono tenuti a rientrarvi entro il 31 dicembre 2014: in caso contrario non potranno accedere a



**Diritto di precedenza
in caso di nuove
assunzioni con
contratto a tempo
indeterminato**

nuovi contratti a tempo determinato fino al momento in cui saranno rientrati nei limiti di percentuale.

Si devono distinguere due situazioni:

- a) i lavoratori stagionali hanno un diritto di precedenza per un successivo lavoro stagionale: esso deve essere fatto valere con richiesta scritta all'imprenditore, da presentarsi nei tre mesi successivi alla fine del rapporto.
- b) I lavoratori che, in esecuzione di uno e più contratti a termine superino i sei mesi, hanno diritto di precedenza nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore per le mansioni già espletate dai lavoratori sopra indicati. Il diritto deve essere fatto valere con richiesta scritta all'imprenditore, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio di tale diritto presuppone appunto una **previa manifestazione di volontà del lavoratore** nei confronti del datore entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, mentre lo stesso si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il **datore di lavoro, all'atto dell'assunzione** (e, quindi, sul contratto di lavoro sottoscritto tra le parti), **deve informare** il lavoratore con contratto a termine (ivi compreso quello stagionale) del proprio **diritto di precedenza** da notificare all'impresa.

**Sanzioni in caso di
violazione del limite
percentuale di
contratti a tempo
determinato
stipulabili**

È prevista una **sanzione amministrativa** per ciascun lavoratore in caso di violazione del limite percentuale, pari al

- 20 % della retribuzione, per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se trattasi di un solo lavoratore;
- 50 % della retribuzione, per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se trattasi di più di un lavoratore.

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Bolzano/Brunico, maggio 2014

Cordiali saluti

dott. Günther Sachsalber / dott. Philip Girardi / dott. Judith Huber