



IL CONTRATTO A TERMINE DOPO IL DECRETO LAVORO



STUDIO
NECCHIO



Il contratto a tempo determinato è una **tipologia di contratto di lavoro subordinato** con l'apposizione di un termine fissato dalle parti, decorso il quale il rapporto di lavoro si estingue automaticamente.

➔ Il datore di lavoro deve:

- stipulare il contratto in **forma scritta**, pena la conversione a tempo indeterminato, eccetto i rapporti di durata non superiore a 12 giorni;
- **comunicare l'assunzione** entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro;
- consegnare **copia del contratto** al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

➔ Il termine può essere stabilito:

- con una data precisa;
- in riferimento ad un evento futuro e certo ma del quale è incerta la data esatta (es. sostituzione della lavoratrice in maternità).



Periodo di prova



Può essere apposto un periodo di prova proporzionato:

- alla **durata** del contratto;
- alle **mansioni** che il lavoratore svolgerà.



In caso di rinnovo del contratto per le medesime mansioni, non può essere apposto un ulteriore periodo di prova.

In caso di eventi sopravvenuti (malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità) il periodo di prova è **prolungato in misura corrispondente** alla durata dell'assenza.


Divieti




E' **vietato** il ricorso al contratto a termine:

- ▶ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ▶ presso unità produttive nelle quali si è proceduto, negli ultimi sei mesi, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto dell'assunzione;
- ▶ presso unità produttive nelle quali si sono operate sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- ▶ da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

Limiti numerici



Nelle imprese con più di 5 dipendenti il numero di lavoratori a termine che possono essere assunti deve essere **pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore allo 0,5).



La normativa prevede delle deroghe ai limiti numerici:

- 1** in caso di **inizio dell'attività in corso d'anno** il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- 2** per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di violazione del limite numero, vi è l'applicazione di una **SANZIONE AMMINISTRATIVA** e non la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

ESENZIONI



Sono esenti dal limite legale o da quello fissato dai contratti collettivi i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per specifici spettacoli i programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.





Durata del contratto

Il contratto a termine può avere una **durata massima** di 24 mesi:

- Per i *primi 12 mesi* → non è necessaria alcuna causale.
- Per i successivi 12 mesi (*fino a 24*) → è necessaria una causale.



In caso di stipula di un **contratto senza una delle causali**, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Ai fini del computo dei 24 mesi si tiene conto di **tutti i contratti tra i medesimi soggetti** (stesso datore di lavoro e stesso lavoratore) **conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale** ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.



Anche contratti di **somministrazione a termine.**

ULTERIORI 12 MESI PRESSO L'ITL

E' possibile stipulare presso l'ITL un ulteriore contratto di 12 mesi una volta superato il termine dei 24 mesi → **totale di 36 mesi.**
Sono comunque necessari lo stop & go e la causale.

**NOVITA'**

E' stato previsto che ai fini del computo dei 12 mesi acausali si considerano i soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (entrata in vigore del c.d. Decreto Lavoro).

- ❑ è consentita la stipulazione di un **ulteriore contratto a termine acausale** della durata massima di 12 mesi;
- ❑ eventuali rapporti interscorsi tra le stesse parti in forza di contratti a termine stipulati prima del 5 maggio 2023 **non si computano** nei 12 mesi.

L'espressione "**contratti stipulati**" è riferita:

- ai rinnovi di precedenti contratti a termine;
- alle proroghe di contratti già in essere.



*In ogni caso, la durata complessiva dei rapporti a termine interscorsi tra le stesse parti, comprensiva dei contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, **non può eccedere i 24 mesi.***

Le causali



Il Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) ha disposto la **modifica della disciplina dei contratti a termine**, sostituendo le causali previste dal c.d. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito in Legge n. 96/2018)



Fino al 4 maggio 2023

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- Specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.




Dal 5 maggio 2023

- Nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- In assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- In sostituzione di altri lavoratori.


A) Nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

 Per effetto dell'evoluzione del quadro normativo, alcuni contratti collettivi disciplinano già alcune causali. E' bene diversificare le situazioni:

- ❑ Se il contratto collettivo **rimanda alle causali introdotte dal Decreto Dignità** (D.L. 87/2018).

 Le stesse devono considerarsi superate dalla nuova disciplina e pertanto sarà possibile, solo fino al 30 aprile 2024, fare ricorso all'autonomia individuale delle parti.

- ❑ Se il contratto collettivo indica le **causali introdotte ad effetto del Decreto Sostegni bis** (D.L. 73/2021).


 Per equivalenza delle disposizioni, le stesse potranno essere utilizzate. Non si potrà fare ricorso all'autonomia individuale delle parti.

B) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti:



è quindi rimessa la possibilità di **individuare le esigenze** che giustificano l'apposizione di un termine al contratto oltre il 12° mese;

Il 30 aprile 2024 è da intendersi come data entro la quale **stipulare il contratto**, potendo il rapporto superare anche tale data.



Scadenza del termine



Alla stipula del contratto viene definito un termine, raggiunto il quale il contratto si conclude automaticamente, senza necessità di preavviso né di una formale comunicazione.



Alla scadenza è possibile:

- 1 **prorogare** il contratto;
- 2 **rinnovare** il contratto;
- 3 **trasformare** il contratto a tempo indeterminato.

1 Proroga

Con **PROROGA** si intende la prosecuzione del rapporto di lavoro senza interruzione.

Deve essere riferita alle **stesse mansioni** del contratto originariamente firmato.



- Il contratto può essere prorogato liberamente se la sua durata **non supera** complessivamente i **12 mesi**;
- in caso di durata superiore, è necessaria una **causale**.

Sono ammesse al massimo **4 proroghe**

2 Rinnovo

Con **RINNOVO** si intende la stipula di un nuovo e distinto contratto di lavoro.

La legge di conversione del decreto lavoro ha **modificato la disciplina dei rinnovi**:

Decreto dignità



Indipendentemente dalla durata del contratto, in caso di rinnovo del contratto a termine era necessario indicare le causali.

Decreto lavoro



- ❑ nei primi 12 mesi il contratto può essere **rinnovato liberamente** senza causali;
- ❑ se la durata complessiva del contratto supera i 12 mesi, il rinnovo richiede la **causale**.

Vi è ora quindi un'equiparazione tra proroghe e rinnovi (salvo il rispetto dello **stop & go**)



Intervallo tra un contratto e l'altro (deve essere rispettato pena la trasformazione a tempo indeterminato) pari a:

- **10 giorni** se il contratto ha durata pari o inferiore a 6 mesi;
- **20 giorni** se il contratto ha durata superiore a 6 mesi.

PROSECUZIONE DI FATTO

Fermo restando il limite massimo di durata, è possibile la prosecuzione di fatto del rapporto oltre il termine inizialmente fissato, pagando una **maggiorazione retributiva** pari:

- ❑ al 20% fino al 10° giorno;
- ❑ al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il contratto può proseguire al massimo fino a:

- ❑ 50 giorni, per i **contratti di durata** iniziale pari o **superiore a 6 mesi**;
- ❑ 30 giorni, per i contratti **di durata inferiore**.



Se il rapporto prosegue oltre il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi** hanno diritto di precedenza 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 **congedo di maternità** usufruito dalle lavoratrici nell'esecuzione di un contratto a termine concorre a determinare il periodo utile ai fini del diritto di precedenza.

- Il **diritto deve essere esercitato** entro 6 mesi dalla data di cessazione.
- Il **diritto si estingue** entro 1 anno.

Trattamento economico e normativo

Vige il **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**: ai lavoratori a termine spetta lo stesso trattamento applicato in azienda per i lavoratori a tempo indeterminato compatibili (cioè i lavoratori inquadrati allo stesso livello e in forza), riproporzionato al periodo di lavoro prestato.

Quindi hanno diritto alle ferie, tredicesima e TFR, retribuzione, malattia (per il periodo massimo di trattamento) e a tutti i trattamenti compatibili con la natura del contratto a termine.



La violazione di tale principio comporta l'applicazione di una **SANZIONE AMMINISTRATIVA**.



REGIME CONTRIBUTIVO

Per i lavoratori a tempo determinato è previsto uno specifico **contributo aggiuntivo**.

- ▶ Il contributo pari all'**1,4% della retribuzione imponibile** ai fini previdenziali è a carico completamente del datore di lavoro.
- ▶ Il contributo è aumentato dello **0,5% in occasione di ciascun rinnovo**.
- ▶ Il contributo non si applica ai contratti stipulati in sostituzione di lavoratori assenti.



<p><u>Contratto originario:</u> 1,4 %</p> <p><u>1° rinnovo:</u> 1,9 %</p> <p><u>2° rinnovo:</u> 2,4 %</p> <p><u>3° rinnovo:</u> 2,9 %</p>

In caso **DI TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**, l'importo del contributo aggiuntivo viene recuperato in UniEmens.



Avviene anche in caso di assunzione a tempo indeterminato **entro 6 mesi dalla cessazione** del precedente contratto a terminato