

Ai gentili clienti
Loro sedi

Contratti a termine e assunzioni agevolate per sostituzione maternità: rimane la causale?

Premessa

Il DL n. 34/2014 ha previsto alcune **modifiche in riferimento alla disciplina dei contratti a termine, del contratto di apprendistato e del DURC**. Con particolare riguardo al **contratto a termine** si deve segnalare una **notevole semplificazione della disciplina, che ora prevede la possibilità di prorogare fino ad otto volte il rapporto (nel limite di 36 mesi complessivi) senza apporre alcuna causale**.

La semplificazione consistente nell'abolizione della causale, però, deve essere valutata anche alla luce delle **agevolazioni previste in materia lavoro**: seppure **la causa non sia richiesta ai fini della legittimità del rapporto** (in precedenza un contratto a termine senza causa era irregolare, salvo l'eccezione prevista dalla riforma del lavoro), **può ben darsi che un'agevolazione sia soggetta a particolari condizioni che richiedono l'apposizione di una causale**.

Questo è il caso delle **assunzioni effettuate per sostituzione maternità: in assenza di tale causale il rapporto di lavoro instaurato è legittimo, ma non agevolato**.

Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio alcuni particolari della **nuova disciplina del contratto a termine, anche in riferimento all'applicazione dell'agevolazione contributiva in materia di sostituzione maternità**.

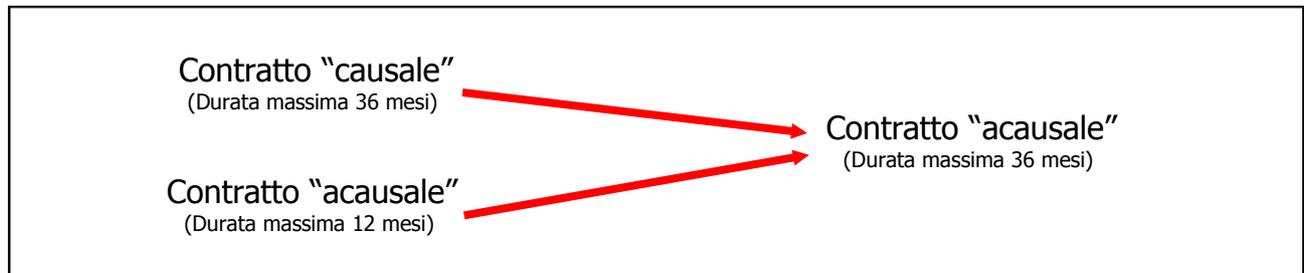
Le modifiche del DL n. 34/2014

Come anticipato in premessa, le disposizioni contenute all'articolo 1 del DL n. 34/2014 hanno modificato le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 368/2001 in materia di contratti a termine. Per effetto

di tali modifiche, **viene prevista una sola ipotesi di contratto a termine, acausale, prorogabile fino ad un massimo complessivo di 36 mesi per 8 volte.**

Scompaiono, quindi, le due precedenti ipotesi di contratto a termine, che prevedevano:

- **contratto causale con termine di 36 mesi, prorogabile una sola volta;**
- **contratto acausale con termine di 12 mesi, prorogabile una sola volta.**



Alla luce delle nuove disposizioni, i datori di lavoro potranno operare **assunzioni a termine senza indicare una causale a giustificazione**. Secondo la previgente normativa, **al di fuori dalle eccezioni di legge, l'assenza della causale rendeva illegittima l'apposizione del termine, con conseguente applicazione della forma ordinaria di rapporto di lavoro, ovvero il lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

OSSERVA

Come noto, **fra i vari canali di finanziamento dell'ASPI**, è stato introdotto, con la riforma del lavoro, un **contributo (addizionale) del 1,4% applicabile ai datori di lavoro che decidono di assumere dipendenti con contratto di lavoro a termine**. La stessa legge n. 92/2012, **ai fini di incentivare la trasformazione dei rapporti a tempo indeterminato, ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di recuperare la contribuzione addizionale nel caso in cui decida di assumere con contratto a tempo indeterminato un soggetto precedentemente assunto a tempo determinato**.

Si deve precisare che la legge prevede una **specifico eccezione in favore dei datori di lavoro che assumono a termine per la sostituzione del personale**: in tal caso **il contributo addizionale non è dovuto**.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE	
Casi di applicazione	Casi di disapplicazione
Tutti i contratti a termine, a partire dal 01.01.2013 (anche stipulati in data precedente)	Lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti .
	Lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 – per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.
	Apprendisti .
	Lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

Si tratta ora di verificare se, la causale, debba comunque essere apposta in casi particolari, come in riferimento ad **assunzioni per sostituzione maternità**.

OSSERVA

Si deve precisare che sono previsti alcuni limiti all'assunzione con contratto a termine. Il DL n.34/2014, all'articolo 1, stabilisce che *"fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato"*. Pertanto, **il datore di lavoro può assumere lavoratori a termine nel limite del 20% dell'organico, fatta eccezione per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti**, in riferimento alle quali è **sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**.

In riferimento alle **eccezioni** si deve ricordare che l'articolo 10 comma 7 stabilisce che:

- il CCNL può **individuare i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine**;
- sono in ogni caso **esenti da limitazioni i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività, per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, per specifici spettacoli o programmi, con lavoratori di età superiore a 55 anni**.

LIMITI AL CONTRATTO A TERMINE	
In generale	Limite del 20% dell'organico.
	(Per le imprese fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipularne uno).
Eccezioni	
Contrattazione collettiva	Limiti individuati dal CCNL.
Eccezioni di legge	Contratti stipulati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici.
	Contratti stipulati per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni.
	Contratti stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.
	Contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Le agevolazioni in materia di sostituzione per maternità

Ai **datori di lavoro con meno di venti dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato** (anche tramite agenzia) in sostituzione di dipendenti in **congedo di maternità**,

paternità o parentale, è concesso uno **sgravio contributivo del 50%** per un massimo di dodici mesi.

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda **fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.**

Per beneficiare della riduzione, **le aziende interessate devono attestare con autocertificazione che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti sono meno di 20.**

OSSERVA

Per il rispetto di tale requisito dimensionale, **vanno ricompresi** nel numero i dirigenti, i lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che **non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro – quota" e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.** Non vi rientrano, invece, gli apprendisti, i **lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato** (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.).

Il lavoratore può essere **sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale: l'INPS, con circolare n. 28/2001, ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito.**

Contratto a termine acausale e agevolazioni contributive

Illustrate le disposizioni in materia di contratto a termine e agevolazioni a favore delle sostituzioni per maternità, si deve segnalare che **qualora il datore di lavoro intenda beneficiare delle agevolazioni riconosciute nell'ipotesi di sostituzione per maternità debba indicare la causale del rapporto a termine.**

Al riguardo si deve evidenziare che **la causale di sostituzione rileva sotto due profili:**

- nell'ipotesi di **sostituzione di maternità, a certe condizioni, viene riconosciuto uno sgravio contributivo a favore del datore di lavoro che assume;**
- nella più generale **ipotesi di sostituzione di lavoratori in congedo non deve essere versato il contributo addizionale ASPI del 1,4%.**

Si ritiene che in tale ipotesi, **pur non essendo tenuto per legge ai fini della regolare costituzione del rapporto il datore di lavoro sia tenuto ad indicare la causale consistente nella sostituzione di lavoratori qualora voglia beneficiare delle agevolazioni in commento.**

Nel caso di sostituzione per maternità, quindi, **si possono verificare due ipotesi in riferimento all'apposizione della causale:**

- il datore di lavoro **non indica la causale nel contratto** (consistente nella sostituzione di lavoratrice in maternità): in tal caso **il contratto è regolarmente costituito tra le parti, ma non sussistono le condizioni per l'applicazione dello sgravio contributivo e per la disapplicazione del contributo addizionale** sui contratti a termine;
- il datore di lavoro **indica la causale nel contratto** (sostituzione di lavoratrice in maternità): in tal caso **il contratto è regolarmente costituito tra le parti, inoltre sono applicabili sia lo sgravio contributivo che l'esenzione dall'applicazione del contributo addizionale.**

CAUSALE ED AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	
Legittimità del rapporto	Si deve considerare legittimamente costituito un rapporto di lavoro a termine qualora questo non indichi la "causa" che giustifica l'apposizione del termine.
Applicazione degli sgravi contributivi	Anche se l'apposizione della causale non è richiesta ai fini della corretta costituzione del rapporto le agevolazioni in materia di sostituzione dei lavoratori si possono applicare solamente se sussiste tale necessità. Di conseguenza, per poter beneficiare delle agevolazioni contributive i datori di lavoro dovranno apporre la causale nell'ipotesi di sostituzione per maternità.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO