

**Ai gentili clienti
Loro sedi**

Lavoro a termine: disciplina e chiarimenti

Premessa

In occasione degli interpelli n. **7 del 12.02.2016**, n. **12 del 11.04.2016** e n. **15 del 20.05.2016**, il **Ministero del Lavoro** ha fornito alcune **precisazioni** alle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015 in materia di **rapporti di lavoro a termine**. Nel dettaglio, i citati interventi hanno affrontato i seguenti punti:

- **interpello n. 7 del 12.02.2016: condizioni ed effetti per l'esercizio del diritto di precedenza** (la questione è stata affrontata relativamente all'applicabilità delle agevolazioni sulle assunzioni in "pendenza" dell'esercizio del diritto di precedenza);
- **interpello n. 12 del 11.04.2016: esercizio della proroga del rapporto per le attività di ricerca;**
- **interpello n. 15 del 20.05.2016: individuazione delle attività che possono essere considerate stagionali ai fini della stipula dei rapporti a termine.**

Tra i chiarimenti precedenti all'intervento del D.Lgs. n. 81/2015 ritenuti ancora validi, invece, si segnala l'**interpello n. 30/2014** in materia di **limiti di intervento modificativi dei c.d. contratti di prossimità**.

OSSERVA

Considerato che talune delle disposizioni legislative possono essere **derogate o modificate dalla contrattazione collettiva**, è necessario verificare - laddove segnalato nel corpo del testo - se le parti sociali hanno **approvato disposizioni di maggior favore per il datore di lavoro**.

Qual è la durata massima del rapporto a termine?

Le nuove disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015, in primo luogo, hanno **confermato la durata massima del rapporto di lavoro di 36 mesi** (prevista da precedenti interventi), specificando che fatte salve

diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali, la **durata dei rapporti** di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo **svolgimento di mansioni equivalenti** ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i trentasei mesi**.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 15/2016)

Per effetto del chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro, **viene confermata l'esclusione**, ai fini del calcolo della soglia di 36 mesi, **delle attività stagionali eventualmente svolte dal lavoratore**.

Fermo quanto appena esposto, **un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi**, può essere **stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio**.

OSSERVA

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei **periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di **somministrazioni di lavoro a tempo determinato**.

DURATA COMPLESSIVA 36 MESI
(comprensiva di proroghe, rinnovi, periodi di missione stipulati per mansioni equivalenti) → Un ulteriore rapporto di **12 mesi** può essere stipulato presso la **DTL competente**

VERIFICARE QUANTO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Qualora il **limite dei trentasei mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento**.

SUPERAMENTO LIMITE 36 MESI
(o il maggior limite prorogato a seguito di stipula avanti alla DTL) → Assunzione a **tempo indeterminato** dalla data di superamento

VERIFICARE QUANTO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di **durata non superiore a dodici giorni**, l'**apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta**, direttamente o indirettamente, **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

ASSENZA DI ATTO SCRITTO
(fatta eccezione per i rapporti fino a 12 giorni)



Il termine si considera non apposto, quindi l'assunzione si deve considerare a **tempo indeterminato**

Si segnala che è in ogni caso **vietato apporre un termine al rapporto di lavoro** nelle seguenti ipotesi:

IPOTESI DI DIVIETO DI APPOSIZIONE DEL TERMINE	
I	Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero .
II	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla 13 sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
III	Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario , in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.
IV	Da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere **durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono**. Sono ricompresi nell'eccezione anche gli istituti della cultura di appartenenza statale, oppure organismi derivanti dalla trasformazione dei precedenti e soggetti alla vigilanza del Ministero, fatta eccezione per le fondazioni di produzione musicale, nonché i lavoratori impiegati alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 12/2016)

Per effetto del chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro, **la durata complessiva pari a quella del progetto di ricerca può essere raggiunta anche per effetto di proroghe**, ma nel rispetto

del seguenti limiti:

- il **limite numerico delle proroghe** (come vedremo pari a 5) **non può essere violato**;
- **le proroghe** dovranno **intervenire entro la durata di 36 mesi**, fermo restando che l'ultima proroga potrà **determinare una durata complessiva superiore a 36 mesi** fino a concorrenza della **durata del progetto**.

La deroga **non riguarda le attività operative collegate al progetto di ricerca**.

A che condizioni posso prorogare un rapporto di lavoro?

Il **termine del contratto a tempo determinato** può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, **per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti**.

Qualora il numero delle proroghe **sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga**.

SUPERAMENTO LIMITE PROROGHE
(consentite fino a 5)

Il contratto di lavoro si considera a **tempo indeterminato** dalla sesta proroga.



OSSERVA

La stipula presso la DTL di un rapporto di lavoro oltre il termine di 36 mesi **costituisce un ulteriore rapporto di lavoro e non una proroga del precedente**. Pertanto, in assenza di un esplicito divieto, **un lavoratore prorogato fino a 5 volte** nel limite di 36 mesi **può accedere all'istituto**.

Posso riassumere un lavoratore precedentemente assunto a tempo determinato?

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato **entro 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 a sei mesi**, **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Le disposizioni non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- nei **confronti delle start-up innovative**.

TERMINI DILATORI

È possibile stipulare un nuovo rapporto a termine...	...decorsi 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi.
	...decorsi 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

MANCATO RISPETTO TERMINI DILATORI
 (10/20 giorni per i rapporti, rispettivamente, fino a sei mesi o di durata superiore) → Il nuovo rapporto si deve considerare a **tempo indeterminato**

VERIFICARE QUANTO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 15/2016)

Per effetto del chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro, **si possono considerare tuttora incluse tutte le attività stagionali individuate dalla contrattazione collettiva** in vigenza della precedente disciplina del rapporto a termine (D.Lgs. n. 368/2001).

Posso proseguire il rapporto oltre il termine prestabilito?

Se il rapporto di 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 20 per cento fino al decimo giorno successivo** ed al **40 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, **ovvero oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi, **il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

OSSERVA
 Tale prosecuzione **non costituisce una proroga** ed è pertanto sottratta al limite previsto. Quindi, nel caso in cui il rapporto è stato prorogato 5 volte, al termine della proroga il datore di lavoro può accedere alla prosecuzione (nei limiti anzidetti).

PROSECUZIONE OLTRE IL TERMINE

È possibile proseguire il rapporto oltre il termine...	...fino al decimo giorno erogando una maggiorazione della retribuzione del 20%.
	...fino al trentesimo giorno erogando una maggiorazione della retribuzione del 40%.

PROSECUZIONE OLTRE I LIMITI

Il lavoratore si deve considerare **assunto a tempo indeterminato** a partire dal trentunesimo giorno di prosecuzione

LAVORO A TERMINE

Durata **massima di 36 mesi**, riferita anche ad una **pluralità** di rapporti di lavoro (anche in somministrazione).

Se il rapporto iniziale **non ha durata di 36 mesi**, possono essere **disposte fino a 5 proroghe**.

Se il rapporto viene **rinnovato entro 10** (contratti inferiori a 6 mesi) o **20 giorni** (almeno pari a 6 mesi), si considera a **tempo indeterminato**.

In caso di **superamento** si considera lavoro a tempo indeterminato.

Dalla **sesta proroga** si considera a **tempo indeterminato**

Il rapporto può **proseguire** oltre il termine **fino a 30 giorni**

può essere stipulato un ulteriore rapporto **fino a 12 mesi avanti alla DTL**.

Entro quali limiti posso assumere a termine?

Secondo quanto previsto dal decreto, **qualora la contrattazione collettiva non disponga diversamente**, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura **superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. **In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.**

ASSUNZIONI OLTRE I LIMITI

Sanzionabile solo **in via amministrativa** (non comporta assunzione del lavoratore)

VERIFICARE QUANTO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

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

Sono **esenti dal limite**, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da **contratti collettivi**, i **contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi**:

ESENZIONI DAL LIMITE	
Contratti conclusi...	...nella fase di avvio di nuove attività , per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici.
	...da imprese start-up .
	...nelle attività stagionali .
	...per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi .
	...per sostituzione di lavoratori assenti .
	...con lavoratori di età superiore a 50 anni .

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica**, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Quale sanzione viene applicata per il superamento del limite?

In caso di violazione del limite percentuale, **restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa**:

SANZIONE AMMINISTRATIVA	
Pari al..	...20% della retribuzione , per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno
	...50% della retribuzione , per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno

Ci sono dei limiti alla selezione dei lavoratori da assumere?

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato **attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di**

precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, nelle **assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**

Per le **lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità** è altresì riconosciuto il **diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il **lavoratore assunto a tempo determinato** per lo svolgimento di attività stagionali ha **diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

OSSERVA

Il **diritto di precedenza** deve essere espressamente richiamato nel contratto e può essere **esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà (per iscritto) entro sei mesi dalla cessazione del rapporto** (3 per le attività stagionali) e **si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.**

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 7/2016)

Per effetto del chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro, **il datore di lavoro può legittimamente procedere ad effettuare assunzioni in assenza di una manifestazione per iscritto** (o nelle more della stessa) senza alcun vincolo, sia nel caso in cui **il rapporto di durata superiore a sei mesi sia terminato**, sia nel caso in cui sia **ancora in corso.**

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

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO