

Ai gentili clienti
Loro sedi

I contratti a termine dopo il DL 34/2014: le regole applicabili ai vecchi ed ai nuovi rapporti di lavoro

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **con la conversione in legge del DL n.34/2014** sono state **ritoccate le disposizioni concernenti il contratto di lavoro a tempo determinato in modo particolarmente rilevante**, prevedendo da una parte una serie di **limitazioni quantitative ai rapporti che possono essere instaurati**, e dall'altra la **possibilità di assumere lavoratori senza apporre la giustificazione, nel limite di 36 mesi, per un totale di 5 proroghe**. Le disposizioni contenute dal DL n. 34/2014 convertito sono **applicabili solamente ai rapporti instaurati a partire dal giorno di entrata in vigore del decreto**: i rapporti di lavoro a termine **già instaurati alla data del 21.03.2014**, quindi, sono **soggetti alla disciplina previgente**, e quindi **all'obbligo di giustificazione** nel caso dei rapporti causali, ed **al limite di 12 mesi per i rapporti acausali** (nel limite di una proroga per entrambe le tipologie contrattuali). Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio la disciplina dei contratti a termine con particolare riguardo alle regole applicabili ai **rapporti instaurati prima e a partire dal 21.03.2014**.

Premessa

Il DL n. 34/2014 (recentemente convertito in legge) ha introdotto nuove disposizioni in materia di lavoro a termine: **a partire dalla data di entrata in vigore del DL n. 34/2014 i contratti di lavoro possono essere effettuati entro il limite del 20% degli assunti a tempo indeterminato, senza causale, per una durata massima di 36 mesi comprensiva di 5 proroghe**. Di conseguenza, si è venuta a creare una differenza tra:

- le **assunzioni effettuate precedentemente all'entrata in vigore del DL n. 34/2014** a cui si applica ancora la vecchia disciplina;

→ le **assunzioni effettuate a partire dalla data di entrata in vigore del DL, a cui si applica la nuova disciplina.**

Si deve segnalare, inoltre, che **il rispetto dei nuovi limiti previsti dalla legge è presidiato dall'applicazione di una sanzione pari, salvo alcune eccezioni, al 50% della retribuzione dei lavoratori in eccesso.**

Al riguardo **si segnala la definizione di un sistema transitorio che prevede:**

- un **termine di adeguamento alla nuova normativa che in mancanza di intervento da parte della contrattazione collettiva scade il 31.12.2014;**
- la **mancata applicazione delle sanzioni, in ogni caso, in riferimento ai contratti a termine eccedenti i limiti di legge stipulati precedentemente al DL n. 34/2014.**

Di seguito illustro – **in attesa di chiarimenti ufficiali da parte del Ministero del Lavoro** – le disposizioni a cui si devono attenere i datori di lavoro per non rischiare di incorrere in sanzioni.

Cosa cambia per i rapporti di lavoro a termine?

L'articolo 1 del DL n. 34/2014 ha **previsto alcune incisive modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a termine.** Viene previsto, in particolare, **l'abolizione dell'obbligo di giustificazione del termine: i datori di lavoro non dovranno più giustificare l'utilizzo di tale strumento giuridico, ma potranno accedervi liberamente.**

Una seconda modifica, altrettanto importante, consiste nella **possibilità di prorogare il rapporto di lavoro fino a 5 volte, rendendo molto più elastico il rapporto di lavoro rispetto alle esigenze dell'attività svolta.**

OSSERVA

Secondo la previgente disciplina, invece, veniva concesso al datore di lavoro la possibilità di effettuare **solamente una proroga del rapporto**, dopodiché questo doveva essere obbligatoriamente interrotto. La successiva riassunzione, infatti, poteva essere effettuata solamente a seguito del decorso dei termini del c.d. stop and go (di 10 o 20 giorni, a seconda della durata del rapporto).

La durata complessiva del rapporto a termine, per effetto delle modifiche apportate dal DL, risulta **essere pari a 36 mesi comprensivi delle (eventuali) proroghe.**

Si segnala, quindi, che **non esistono più**, come in precedenza, **due tipologie di rapporti a termine** (uno causale e uno acausale di durata limitata) ma **un solo tipo di rapporto, senza causale, prorogabile 5 volte e di durata massima di 36 mesi**

OSSERVA

Si deve segnalare che **non sono state individuate limitazioni alla proroga dei rapporti**, pertanto il datore di lavoro **potrà effettuare proroghe per periodi di diversa entità, anche successivamente fra di loro**. Nulla vieta, ad esempio, che **dopo una proroga di 6 mesi del rapporto il datore di lavoro decida di prorogarlo nuovamente per un solo mese, e di prorogare una terza volta il rapporto di 12 mesi**, e così via.

RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE	
Prima del DL n. 34/2014	Dopo il DL n. 34/2014
1) Rapporto causale, durata massima 36 mesi, prorogabile una volta.	Rapporto acausale, durata massima 36 mesi, prorogabile cinque volte.
2) Rapporto acausale, durata massima 12 mesi, prorogabile una volta.	

Con il DL 34/2014, però, vengono introdotte alcune restrinzioni alla disciplina del rapporto di lavoro a termine: viene stabilito che i rapporti di lavoro determinato possono essere effettuati nel limite del 20% dei rapporti a tempo indeterminato in forza alla data del 01.01 dell'anno di assunzione, **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 a tale limitazione appare fondamentale il riferimento alla contrattazione collettiva, che potrà intervenire per stabilire una diversa misura percentuale dei contratti a termine attivabili.

Il passaggio dalle vecchie alle nuove disposizioni

Secondo quanto previsto dalle modifiche apportate dalla legge di conversione del DL n. 34/2014, **le disposizioni contenute nel decreto sono applicabili solamente ai rapporti instaurati a partire** dall'entrata in vigore del DL, ovvero a partire **dallo scorso 21.03.2014**. Di conseguenza:

→ per i **rapporti instaurati fino al 20.03.2014** il datore di lavoro si dovrà attenere alle **disposizioni in materia di durata e proroghe contenute dalla previgente disciplina**. Tali rapporti **proseguiranno** sino alla loro **scadenza naturale** (eventualmente comprensiva di proroghe), **anche oltre il 21.03.2014**;

ESEMPIO

La società A assume un dipendente in data 10.03.2014 per un periodo complessivo di 6 mesi. Nonostante la riforma della disciplina del contratto a termine, il datore di lavoro dovrà rispettare (in riferimento a tale rapporto) la limitazione di una proroga. In data 10.09.2014 potrà quindi decidere se prorogare il rapporto a termine (una sola volta) oppure concludere il rapporto. Nel caso decida di terminare il rapporto, nel caso di successiva assunzione si applicano le nuove disposizioni in materia di lavoro a termine (essendo l'assunzione abbondantemente successiva alla data del 21.03.2014).

→ per i rapporti instaurati a partire dal 21.03.2014 il datore di lavoro dovrà applicare le disposizioni contenute nel DL n. 34/2014.

ESEMPIO

La società A assume un dipendente in data 25.03.2014 per un periodo complessivo di 1 mese. In tal caso, alla scadenza del primo mese il datore di lavoro potrà prorogare il rapporto di lavoro fino a 5 volte, nel limite complessivo di 36 mesi.



LE DISPOSIZIONI APPLICABILI PRIMA E DOPO IL DL 34/2014

Instaurazione rapporto fino al 20.03.2014	del al	Possono essere applicate le disposizioni che consentono un rapporto a termine di 36 mesi con apposizione della causale, prorogabile una sola volta.
		Possono essere applicate le disposizioni che consentono l'instaurazione di un rapporto di lavoro a termine fino a 12 mesi, prorogabile una volta ma senza causale.
Rapporto precedentemente instaurato al	al	In tal caso continuano ad essere applicabili le precedenti forme contrattuali, con le limitazioni di proroga (una sola, per

20.03.2014 che prosegue oltre il 20.03.2014	entrambi i rapporti).
Rapporto instaurato a partire dal 21.03.2014	Si applica l'unica forma di rapporto a termine prevista dal DL n. 34/2014, ovvero un rapporto a termine acausale prorogabile 5 volte nel limite di 36 mesi complessivi.

Le sanzioni applicabili

In via generale, nel caso di **violazione del limite percentuale del 20%**, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- pari al **20 per cento 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 sia superiore a uno**;
- pari al **50 per cento 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 sia superiore a uno**.

Si deve però precisare che **sono state previste due disposizioni ad hoc per evitare che le sanzioni siano irrogate in sede di prima applicazione della nuova disciplina**, ed in riferimento a **rapporti di lavoro antecedenti alle disposizioni di cui al DL n. 34/2014**. In particolare, secondo una prima previsione, **viene concesso ai datori di lavoro di procedere progressivamente all'adeguamento al nuovo limite fino al prossimo 31.12.2014**: in mancanza di un adeguamento sarà **preclusa la possibilità di stipulare nuovi rapporti di lavoro a termine fino al raggiungimento della soglia stabilita dalla legge**.

Si deve precisare, al riguardo, che **la contrattazione collettiva**:

- può stabilire un **diverso limite percentuale più favorevole per il datore di lavoro** (ad esempio, del 40% rispetto a quello stabilito per legge al 20%);
- può **stabilire un termine più lungo per l'adeguamento alla nuova normativa** (ad esempio, fino al prossimo 30.06.2015 anziché al 31.12.2014).

Viene inoltre previsto che la sanzione **non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del DL, che comportino il superamento del limite percentuale**.

APPARATO SANZIONATORIO	
Sanzione ordinaria	20 per cento 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 sia superiore a uno.	
	50 per cento 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 sia superiore a uno.	
Limite da rispettare	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.	
	La contrattazione collettiva può stabilire una percentuale più favorevole.	
	Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato	
Rapporti esclusi dalla sanzione	La sanzione non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del DL, che comportino il superamento del limite percentuale.	
Periodo transitorio	Termine per l'adeguamento	Entro il prossimo 31.12.2014 i datori di lavoro possono adeguarsi al termine senza che siano adottati provvedimenti sanzionatori.
		La contrattazione collettiva può stabilire un termine più ampio.
	Trattamento sanzionatorio	Il datore di lavoro non può effettuare nuove assunzioni a termine fino a quando non raggiunge il limite stabilito dalle nuove disposizioni.

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

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO05