

STUDIO PICCO

CONSULENZA TRIBUTARIA – DEL LAVORO – REVISIONE CONTABILE

Associazione professionale

16121 Genova, Piazza della Vittoria 7/14 TEL 010592750 010591418 FAX 010561437

e-mail: reception@studiopicco.com

Codice fiscale e partita Iva 01177950993

Genova, 13 gennaio 2015.

CIRCOLARE N. 4/2015

Dal 01.01.2015 stop ai contratti a termine per i soggetti che non rispettano il limite numerico

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che per effetto delle disposizioni contenute nel **DL n. 34/2014** convertito, **coloro che alla data del 01.01.2015 non rispettano i requisiti quantitativi sulle assunzioni a termine** (nelle generalità dei casi il 20% del personale a tempo indeterminato in forza al 01.01.2015) **non potranno effettuare nuove assunzioni a termine fino al raggiungimento della soglia prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva**. Tale preclusione **sostituisce**, nel periodo transitorio, **l'applicazione delle sanzioni economiche previste**, ordinariamente, **nell'ipotesi di superamento del limite quantitativo di contratti a termine**. Il **DL n. 34/2014** ha previsto, in particolare: *i)* un primo periodo, **terminato lo scorso 31.12.2014, concesso ai datori di lavoro per adeguarsi alle nuove soglie previste per l'assunzione di lavoratori a termine**; *ii)* un secondo periodo, **a partire dal 01.01.2015 in cui non vengono applicate sanzioni per il superamento della soglia, ma viene preclusa la possibilità di stipulare nuovi contratti**; *iii)* un terzo periodo, in cui **viene irrogata una sanzione in proporzione alle retribuzioni erogate ai lavoratori a termine irregolari**.

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**. Per il primo periodo di applicazione della disposizione viene previsto l'adeguamento alla nuova limitazione al numero di contratti: **a partire dal 01.01.2015, ai soggetti che non hanno provveduto ad adeguarsi alla nuova soglia viene preclusa la possibilità di stipulare nuovi contratti a termine**. I datori di lavoro, quindi, dovranno tenere in considerazione che nel periodo a partire dal 2015, qualora occupino più lavoratori a termine di quanti ne vengono concessi, sarà preclusa la possibilità di stipulare nuovi contratti.

Cosa è cambiato per i rapporti di lavoro a termine?

L'articolo 1 del DL n. 34/2014 ha **previsto** (a partire dallo scorso anno) **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 dello strumento giuridico, ma potranno accedervi liberamente** (contrariamente a quanto avveniva in precedenza).

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**.

Rispetto al passato si deve segnalare 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**. Riassuntivamente **la disciplina del rapporto a termine applicabile è la seguente:**

IL NUOVO RAPPORTO A TERMINE	
Durata massima del rapporto	36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi.
Giustificazione del rapporto	Non è richiesta. Sarà nell'interesse del datore di lavoro, eventualmente, giustificare l'apposizione del termine, ad esempio per poter beneficiare di agevolazioni fiscali e contributive.
Proroghe	Possono essere effettuate fino a 5 proroghe.
Rinnovi	Con intervallo di 10 o 20 giorni a seconda della precedente durata del contratto sino a sei mesi o superiore a sei mesi.
Diritti di precedenza	Per i contratti superiori a sei mesi nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi per le stesse mansioni e per le lavoratrici in congedo obbligatorio di maternità anche per contratti a tempo determinato stipulati nello stesso periodo. (diritto da riportare in contratto)

In contropartita, vengono **introdotte restrizioni 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 può intervenire per stabilire una diversa misura percentuale dei contratti a termine attivabili.

ESEMPIO

Bisogna evidenziare, inoltre, che **le nuove disposizioni si applicano** solamente in riferimento ai contratti che **vengono stipulati a partire dalla data di entrata in vigore del DL n. 34/2014** (ovvero il 21.03.2014).

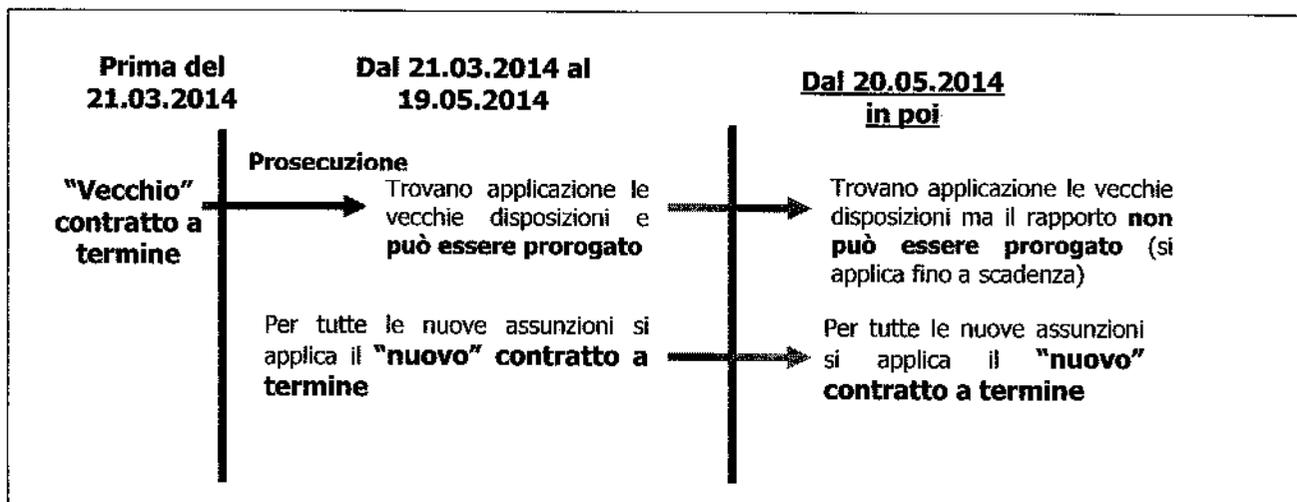
In riferimento all'introduzione di tale limitazione è stato concesso un **regime transitorio** (terminato lo scorso 31.12.2014) entro il quale **i datori di lavoro hanno avuto la possibilità di adeguarsi alle nuove disposizioni**. Come si vedrà nel proseguo, i datori di lavoro che **non si sono adeguati** alle nuove disposizioni **non potranno effettuare nuove assunzioni a termine sino ad avvenuta regolarizzazione**.

Vecchi contratti e nuovi contratti. A quali contratti si applicano le nuove disposizioni?

Prima di illustrare i limiti e le responsabilità con cui si dovranno scontrare i datori di lavoro a partire dallo scorso 01.01.2015, bisogna evidenziare che **non a tutti i contratti a termine si applica la nuova disciplina, ma solamente a quelli stipulati a partire dal 21.03.2014**. Bisogna, inoltre, precisare, **ai fini della proroga dei "vecchi" contratti a termine, che il Ministero del Lavoro ha stabilito che tali rapporti non possono essere prorogati dallo scorso 20.05.2014**.

Per quanto di nostro interesse, quindi:

- **i contratti stipulati prima del 21.03.2014 rimangono validi, assoggettati alla vecchia disciplina e non prorogabili sin dallo scorso 20.05.2014;**
- **in riferimento ai nuovi contratti stipulati dal 21.03.2014 trovano applicazione le disposizioni in commento** (acausalità, possibilità di proroga fino a 5 volte nel limite di 36 mesi).



ESEMPIO

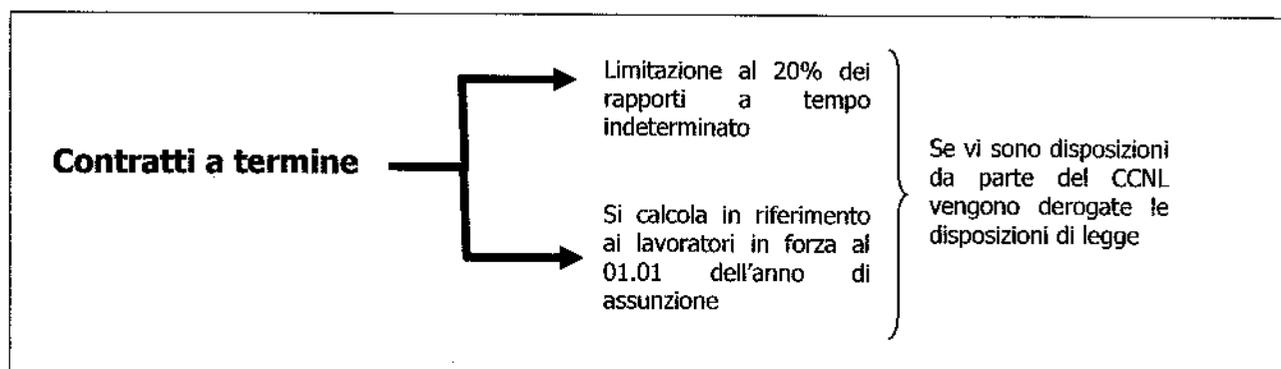
La società A assume un dipendente in data 10.03.2014 per un periodo complessivo di 12 mesi. Nonostante la riforma della disciplina del contratto a termine, il datore di lavoro dovrà rispettare (in riferimento a tale rapporto) la limitazione di una proroga. Nel caso di successiva ri-assunzione si applicano le nuove disposizioni in materia di lavoro a termine (essendo l'assunzione abbondantemente successiva alla data del 21.03.2014).

Il limite massimo dei lavoratori a termine

Considerata la limitazione ai rapporti a termine, introdotta con il DL n. 34/2014, i **datori di lavoro**, al fine di verificare se possono (o meno) effettuare un'assunzione con contratto a termine, dovranno **verificare se il numero di assunti con contratto a termine al momento dell'assunzione è inferiore al 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in forza al 01.01 dell'anno di assunzione**. Si applicano, in ogni caso, le eccezioni precedentemente previste dalla legge.

La verifica, concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, andrà effettuata in relazione **al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati**, ferma restando la possibilità di **destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro**.

In riferimento alla **possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di derogare la limitazione prevista dalla legge**, si segnala che il **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la circolare n. 18/2014 ha precisato che la deroga non è soggetta ad alcuna limitazione: non solo può essere modificato il limite percentuale, ma anche le modalità di computo della base di calcolo**. Pertanto, può essere derogato anche il **sistema che prevede il computo dei lavoratori in forza alla data del 01.01 dell'anno di assunzione**.



La legge di conversione, in riferimento alle modalità di computo, ha specificato che **la soglia del 20% deve prendere in considerazione** (quale base per il calcolo) i **lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01.01 dell'anno di assunzione**. Pertanto, **nel caso in cui il datore di lavoro alla**

data del 01.01, conti 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato, potrà assumere contemporaneamente nel corso dell'anno 10 lavoratori a termine. Viene prevista, inoltre, la disapplicazione di tale limitazione per i rapporti di lavoro stipulati da istituti di ricerca e che hanno ad oggetto attività di ricerca (1).

Con la circolare n. 18/2014, il Ministero del Lavoro ha espressamente escluso dal computo della base di calcolo ai fini della determinazione del limite le seguenti categorie di lavoratori:

COMPUTO: SOGGETTI INCLUSI/ESCLUSI	
Categorie incluse	Lavoratori subordinati .
	Lavoratori part time .
	Dirigenti a tempo indeterminato .
Categorie escluse	Apprendisti .
	Lavoratori autonomi .
	Prestazioni di lavoro accessorio .
	Lavoratori parasubordinati .
	Associati in partecipazione .
	Lavoratori a chiamata , anche se a tempo indeterminato se privi di indennità di disponibilità.

OSSERVA

Qualora il computo del 20% dia origine ad un **numero decimale**, il datore di lavoro deve **arrotondare in eccesso qualora il numero decimale sia uguale o superiore a 0,5**. Viceversa, **qualora sia inferiore, si arrotonda in difetto**. In ogni caso, **non si applicano sanzioni qualora il datore di lavoro, in data precedente a tale circolare, abbia provveduto ad effettuare assunzioni sulla base di un arrotondamento in eccesso**.

La **circolare n. 18/2014** ha precisato che **sono sempre escluse da limitazioni quantitative le start-up** ai sensi delle disposizioni contenute nel DL n. 179/2012 e **i rapporti di lavoro stipulati da istituti di ricerca e che hanno ad oggetto attività di ricerca, le assunzioni di personale nella fase di avvia di nuove attività così come definite dai Ccnl di settore, le assunzioni a carattere sostitutivo o di stagionalità, o per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi e quelle di personale con più di 55 anni di età**.

Non concorrono altresì al superamento dei limiti quantitativi le assunzioni di disabili con

¹ In riferimento a tali contratti, si segnala, non si applica sia la limitazione percentuale, sia la limitazione dei 36 mesi prevista per la generalità dei contratti a termine. Sono soggetti a tale disciplina di favore, si ricorda, tutti i contratti a termine qualora i soggetti stipulanti siano un istituto pubblico di ricerca o un ente privato di ricerca e un lavoratore chiamato a svolgere, in via esclusiva, attività di ricerca, di assistenza tecnica o di coordinamento o direzione della stessa.

contratto a tempo determinato (ai sensi dell'articolo 11 legge n. 68/99) e le **acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda**. Per quest'ultima ipotesi i contratti a tempo determinato potranno essere prorogati a sensi della normativa vigente, mentre per eventuali rinnovi occorrerà tener conto della limitazione percentuale prevista dalla legge.

Si rammenta ancora che per le aziende che occupano da zero sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.

Cosa succede se non rispetto il limite?

In riferimento al mancato rispetto del limite imposto dal DL n. 34/2014, il legislatore ha previsto l'applicazione di una sanzione economica proporzionale alle retribuzioni erogate ai lavoratori "irregolari", ma solo al termine di un periodo di adeguamento alla nuova disciplina. Bisogna distinguere, infatti:

- un primo periodo, fino allo scorso 31.12.2014, in cui i datori di lavoro hanno avuto la possibilità di mettersi in regola, senza applicazione di sanzioni;
- un secondo periodo, dal 01.01.2015, in cui i datori di lavoro non in regola **non possono effettuare altre assunzioni** a termine fino ad avvenuta rientro nella percentuale di legge o di contratto, ma non sono sanzionabili per i lavoratori già assunti in eccesso prima del 21 marzo 2014 e per le eventuali proroghe;
- un terzo periodo, dopo l'avvenuta rientro nel limite previsto in cui **si applica il regime sanzionatorio ordinario**.

Sul punto bisogna ricordare che secondo una prima previsione del DL n. 34/2014 (come precedentemente illustrata):

- la contrattazione collettiva può stabilire un **diverso limite percentuale più favorevole o sfavorevole per il datore di lavoro** (ad esempio, del 40% o del 15% 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).

Quindi, per verificare effettivamente se nel 2015 il datore di lavoro potrà effettuare nuove assunzioni o fino a quale limite bisognerà tenere in considerazione anche le disposizioni della contrattazione collettiva. In mancanza di un adeguamento, **il datore di lavoro a partire dal 01.01.2015 non potrà più effettuare altre assunzioni fino a quando non raggiunge il limite stabilito per legge o dalla contrattazione collettiva**.

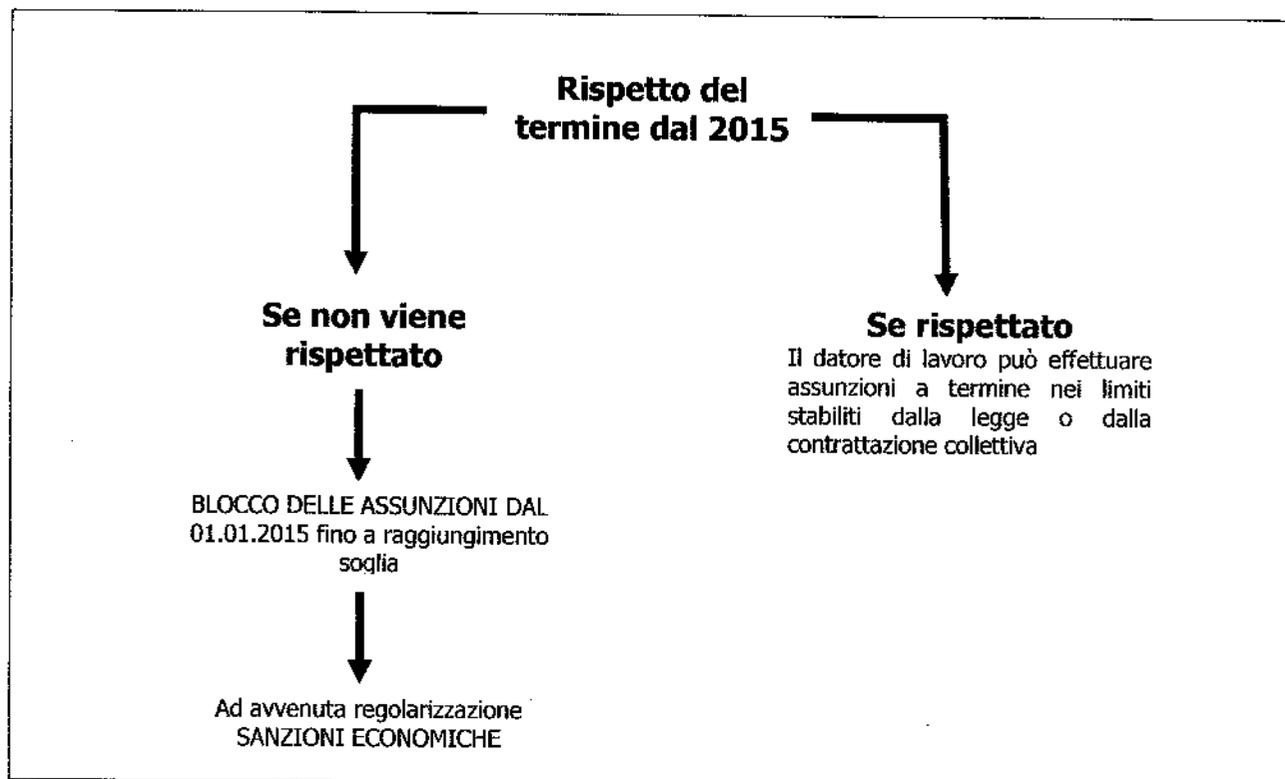
OSSERVA

In riferimento al periodo transitorio il Ministero del Lavoro ha fornito due precisazioni:

- la sanzione amministrativa per lo sfioramento del limite percentuale è operativa soltanto per i

nuovi contratti, ed in ogni caso **lo sforamento può essere ricondotto ai limiti di legge entro il 31.12.2014** (la sanzione, quindi, non potrà essere irrogata almeno fino a tale data);

- nel caso in cui il **datore di lavoro non si adegua entro il predetto termine, NON si applica la sanzione, ma il datore di lavoro non potrà effettuare nuove assunzioni a termine fino a quando** (si presume per effetto della scadenza dei contratti) non rientra nel limite percentuale previsto.



In via generale, al termine del periodo transitorio, 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**.

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**. Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 18/2014 ha precisato che **l'importo sanzionato va calcolato in base ad una percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite, e cioè in riferimento agli ultimi assunti in ordine di tempo**. La retribuzione da prendere in riferimento è la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il

numero di mensilità spettanti. Se nel contratto non è riportata la retribuzione annuale si dovrà prendere a riferimento la **retribuzione tabellare** prevista nel CCNL.

OSSERVA

Per il calcolo dei **mesi sanzionati** si deve considerare:

- **mese intero ogni periodo di 30 giorni consecutivi di occupazione;**
- **se i giorni residui al precedente mese sono più di 15, si considera un altro mese.**

Ciò sta a significare che **per periodi di occupazione inferiore ai 16 giorni la sanzione non potrà trovare evidentemente applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe zero**. Per il calcolo del periodo di occupazione, inoltre, **non è necessario tenere conto di eventuali sospensioni del rapporto** (per malattia, maternità, infortunio e part time verticale).

Viene chiarito, inoltre, che **alla sanzione in materia di contratto a termine non è applicabile la diffida ma solamente la riduzione prevista dall'articolo 16 della legge n. 689/1981** (riduzione ad un terzo con pagamento entro 60 giorni).

Blocco delle assunzioni dal 2015 e proroghe

In riferimento alla possibilità che il datore di lavoro si trovi, nel corso del 2015, a non poter effettuare nuove assunzioni, si deve precisare che **il blocco non riguarda le proroghe**: stante il fatto che **il datore di lavoro non potrà effettuare assunzioni a termine, egli potrà in ogni caso prorogare i rapporti in corso**.

Si sconsiglia, invece, la possibilità di effettuare nuove assunzioni: in tal caso **potrà essere applicato il trattamento sanzionatorio amministrativo previsto dal DL n. 34/2014** (quindi, se il datore di lavoro invece che rientrare nei limiti assume con nuovi rapporti a termine si applica la sanzione economica).

Si resta a disposizione per maggiori chiarimenti e/o casi particolari.

Cordiali saluti.


STUDIO PICCO

Riferimenti normativi:

- DL 20 marzo 2014 n. 34 convertito nella legge 16 maggio 2014 n. 78 (Gazzetta Ufficiale del 19/5/2014 n 114);
- Circolare Ministero del Lavoro 30 luglio 2014 n 18/2014

http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_MLPS_30_luglio_2014.pdf