

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Lucca

SOSTEGNI E INCENTIVI IN MATERIA DI LAVORO dopo la legge di Bilancio 2021

**La disciplina transitoria dei contratti a termine:
riepilogo storico, proroghe e rinnovi**

webinar

4 marzo 2021

Fabiano D'Amato

Componente della Commissione Diritto del lavoro dell'Odcec di Roma

Commercialista e Revisore legale

Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro

Contratto a termine: Il D.Lgs. 81/2015

Il D.Lgs. 81/2015 ha riformato la precedente disciplina prevedendo:

- La possibilità di stipulare contratti a termine di durata massima di 36 mesi, salvo un ulteriore contratto di 12 mesi, da stipulare presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.
- Proroghe massime: 5
- Il limite, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, di lavoratori a tempo determinato pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o alla data di assunzione se è il primo anno.

Contratto a termine: Eccezione rispetto al contratto di lavoro comune, a tempo indeterminato.

- Il D.Lgs. 81/2015 come modificato dal DL 87/2018, convertito in Legge 96/2018 prevede la possibilità di apporre un termine superiore a dodici mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di violazione il contratto si trasforma a tempo indeterminato dal superamento dei 12 mesi.

Contratto a termine:

- Pertanto ad un contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine pari o inferiore a dodici mesi anche in assenza di una specifica causale, al contrario dei contratti (o successioni di contratti) di durata maggiore, che devono comunque avere una durata non superiore a 24 mesi considerando quanto stipulato:
 - Tra gli stessi datore di lavoro e lavoratore;
 - Per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria;
 - indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.
 - E' fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva
 - Il limite non si applica ai contratti stagionali
 - Il limite si applica anche considerando i periodi di somministrazione a tempo determinato.
- Al superamento dei 24 mesi (per unico contratto o successione di contratti) si ha la trasformazione a tempo indeterminato.

Contratto a termine:

- L'apposizione del termine deve essere effettuata per iscritto, salvo i contratti di durata inferiore a 12 giorni, e la forma scritta è prevista ad substantiam.
- un ulteriore contratto a tempo determinato (oltre i 24 mesi) fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- Deroghe, ad esempio, per Dirigenti e lavoratori stagionali.

Contratto a termine: divieti

- L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno 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 sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

Contratto a termine: divieti - segue

- L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- N.B. In caso di violazione dei divieti elencati, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Contratto a termine: limiti

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi.
- 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (o al momento dell'assunzione se si tratta del primo anno di attività), con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
- I lavoratori a termine in forza, sommati ai somministrati a tempo determinato non possono, presso l'utilizzatore di questi, essere superiori al 30% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato alle date sopra menzionate.

Contratto a termine: limiti

○ Esenzioni sono previste (ad esempio)

- 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;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- Per contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Contratto a termine: limiti

○ Sanzioni:

- 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 è 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 è superiore a uno.
- I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.
- La violazione dei limiti quantitativi non comporta la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

Contratto a termine: altri aspetti

- Proroghe e rinnovi contratto:
- Il contratto a termine può essere prorogato per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi, o rinnovato, sempre entro il limite dei 24 mesi.
- In caso di proroga, il superamento del limite comporta la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga.
- Nel caso di rinnovo, tra la cessazione del precedente contratto e la stipula del nuovo devono trascorrere almeno («stop and go»):
 - 10 giorni nel caso di contratti di durata fino a sei mesi
 - 20 giorni per durate superiori.
- Il rinnovo di un contratto a tempo determinato deve recare la causale; l'assenza comporta la trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato dalla data del rinnovo.
- Nel caso di rinnovo, la causale è sempre obbligatoria a prescindere dalla durata.

Contratto a termine: altri aspetti

- Prosecuzione di fatto:
- o Il contratto a termine si considera trasformato a tempo indeterminato, se dalla scadenza vengono superati i seguenti termini:
 - 30 giorni per contratti inferiori a sei mesi
 - 50 giorni negli altri casi
 - È prevista una maggiorazione del 20% per i primi 10 gg, del 40% dall'undicesimo al cinquantesimo.
 - Non è più prevista comunicazione obbligatoria («Unilav») nel caso di prosecuzione di fatto del rapporto come sopra indicato.

Contratto a termine: altri aspetti

- Diritto di precedenza: cenni
- Esiste un diritto di precedenza del lavoratore assunto a termine nei casi di:
 - Nuove assunzioni a tempo indeterminato, per medesime mansioni già espletate ,effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, per lavoratori che abbiano avuto uno o più contratti a termine di durata superiore ai sei mesi.
 - Nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a prescindere dalla durata del (o dei) rapporti a termine presso la stessa azienda.
- Contribuzione aggiuntiva
- Sui contratti a termine si applica una contribuzione aggiuntiva dell'1,4% (contribuzione NASPI) che aumenta dello 0,5% per ogni rinnovo.
- In caso di trasformazione a tempo indeterminato operata di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore, tale contribuzione aggiuntiva è recuperata.
- La Legge di bilancio 2021, prevede, a determinate condizioni, in caso di trasformazione di cui sopra, un esonero contributivo per 36 mesi del 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite di 6.000 euro annui per i lavoratori full time.

○ **Contratto a termine: altri aspetti**

○ Cessazione antecedente alla data di scadenza del contratto, possibile solo:

- per comune volontà delle parti,
- per recesso per giusta causa.

○ Oltre a quanto sopra, Il recesso da parte del datore di lavoro può avvenire solamente nel caso di:

- superamento del periodo di comporto durante la malattia,
- impossibilità di fornire la propria prestazione da parte del lavoratore.

○ Comunicazioni obbligatorie:

- Proroga e trasformazione a tempo indeterminato vanno comunicate a mezzo dei competenti servizi del Ministero del Lavoro;
- L'omissione prevede una sanzione da 100 a 500 euro, oltre alle problematiche connesse alla comunicazione UNILAV nei termini di Legge.

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

- Decreto «Cura Italia» (D.L. 18/2020 conv. L. 27/2020):
 - Art. 19 bis (introdotto in fase di conversione in Legge)
 - «Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione».

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

- Decreto «Cura Italia» (D.L. 18/2020 conv. L. 27/2020):
- DEROGAA:
 - Divieto di rinnovo o proroga nel caso di sospensione o riduzione attività per lavoratori con le medesime mansioni, anche nel caso di somministrazione, per i periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali specificatamente previsti,
 - Regola del cosiddetto «Stop and go».
- L'art. 19 bis: applicabile dalla conversione in Legge o anche per quanto accaduto dal 17/3?

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

- Decreto «Rilancio» (D.L. 34/2020 conv. L. 77/2020):
 - Art. 93 (19/5 – 14/8)
 - In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Apposizione della causale).
 - La norma non contempla eccezioni allo «stop and go», previsto dal precedente D.L. «Cura Italia»

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

- Decreto «Rilancio» (D.L. 34/2020 conv. L. 77/2020):
- Art. 93 comma 1 bis (introdotto in sede di conversione dal 19/7/2020) (19/7 – 14/8)
- Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- Il comma è stato soppresso dal c.d. «Decreto Agosto» (D.L. 104/2020, conv. L. 126/2020).
- La proroga automatica qui considerata deve ritenersi neutrale ai fini della durata massima di 24 mesi (INL, nota 16/9/2020 n.713).

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

- Decreto «Agosto» (D.L. 104/2020 conv. L. 126/2020):
- Viene modificato l'articolo 93 del Decreto «Rilancio» (vigenza dal 15/8 al 31/12):
 - Rimuovendo il riferimento ai contratti in essere al 23/2/2020
 - Prevedendo la possibilità di prorogare o rinnovare una sola volta, per massimo 12 mesi, ferma restando la durata complessiva massima di 24 mesi, anche in assenza delle causali previste dalla normativa, e fino al 31/3/2021 (nuovo termine stabilito dalla Legge di Bilancio 2021, n. 178/2020, in precedenza il termine era il 31/12).

Deroghe previste dalla normativa emergenziale

ESEMPIO PROROGA/RINNOVO ULTIMA "VERSIONE" ARTICOLO 93 DECRETO "RILANCIO"

ESEMPIO:				
Contratto a termine stipulato			con decorrenza	11/10/2019
			scadenza	10/10/2020
PROROGA		DAL	11/10/2020	
		AL	10/10/2021	
TOTALE MESI 24		CAUSALE NON NECESSARIA		
ESEMPIO:				
Contratto a termine stipulato			con decorrenza	11/10/2019
			scadenza	10/10/2020
RINNOVO		DAL	01/02/2021	
		AL	31/01/2022	
TOTALE MESI 24		CAUSALE NON NECESSARIA		

N.B. SI SUPPONE CHE QUELLI ESAMINATI SIANO GLI UNICI PROROGA O RINNOVO PRESENTI