

Contratto a termine: le indicazioni del Ministero

La circolare n°18/2014 del Ministero del Lavoro contiene le indicazioni relative alle nuove disposizioni introdotte con la conversione in legge del D.L. n. 34/2014.

Di seguito elenchiamo in maniera semplice ed essenziale le principali istruzioni fornite dal Dicastero in materia di **contratto a tempo determinato**.

Nel momento in cui un datore di lavoro si accinge a stipulare un contratto a termine deve tenere presenti tali regole:

1. REDIGERE IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN FORMA SCRITTA

➡ Mancando la forma scritta, si stipula un contratto a **tempo indeterminato**

2. INDICARE LA MOTIVAZIONE IN CASO DI ASSUNZIONE PER MOTIVI SOSTITUTIVI O DI STAGIONALITÀ

Fermo restando che dal 21.03.2014 non sussiste più l'obbligo di indicare la causale, solo nel caso di assunzione a termine per ragioni di carattere **sostitutivo** o di **stagionalità** è conveniente che nel contratto scritto sia indicata la **motivazione** che ha portato all'assunzione con il contratto a termine.

I contratti a termine stipulati per motivi sostitutivi o di stagionalità non rientrano, infatti, nei limiti numerici imposti dalla Legge o dai contratti collettivi alla stipulazione dei contratti a tempo determinato e sono esenti dal versamento del contributo aggiuntivo dell'1,40%.

Per poter fruire di tali benefici, è opportuno, però, ai fini di trasparenza, che la motivazione risulti esplicitamente dal contratto.

⇒ In mancanza di indicazione della motivazione sostitutiva o stagionale il contratto sarà computato nei limiti legali o contrattuali e sarà dovuto il contributo dell'1,40%.

3. RISPETTARE IL LIMITE QUANTITATIVO (20% dei lavoratori subordinati a tempo determinato in forza al 1° gennaio o quello diverso stabilito dal CCNL)

- Salvo che il contratto collettivo non preveda diversamente, il datore deve **verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sono vigenti alla data del 1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto (senza che rilevino successive contrazioni o espansioni dell'organico) o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine e rispettare la percentuale massima di lavoratori a termine del **20%** o quella diversa stabilita dal CCNL di riferimento (se la percentuale del 20% dà luogo a un numero decimale è possibile effettuare un arrotondamento per eccesso se il decimale è uguale o superiore a 0,50: ad esempio, nel caso di un datore con 8 dipendenti, il cui 20% è pari a 1,6 unità il datore di lavoro potrà effettuare, arrotondando all'unità superiore, 2 assunzioni a tempo determinato).

In caso di datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare 1 contratto di lavoro a termine**, salvo che la contrattazione collettiva preveda quantità più ampie.

⇒ Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 20.05.2014 in violazione del limite percentuale del 20% o di quello stabilito dal CCNL è applicabile la **sanzione amministrativa** di cui all'art. 5, comma 4 *septies* del D.Lgs. 368/2001¹; a partire dal 01.01.2015, in caso di mancato rientro entro il limite stabilito, i datori non potranno, inoltre, effettuare nuove assunzioni a termine, ma unicamente prorogare contratti già in essere alla data del 31.12.2014.

¹ " In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) 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;

b) 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."

N.B. Quanto ai **criteri in base ai quali conteggiare l'organico** sul quale calcolare il 20% o la diversa percentuale ove stabilita dal contratto collettivo, vanno inclusi:

- gli apprendisti assunti a tempo indeterminato,
- i dirigenti assunti a tempo indeterminato,
- i part time assunti a tempo indeterminato (in proporzione all'orario prestato rispetto ai lavoratori a tempo pieno),
- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato con erogazione dell'indennità di disponibilità (in proporzione al lavoro reso nell'ultimo semestre), oltre, ovviamente, al resto dei dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Non vanno, invece, computati:

- gli apprendisti stagionali,
- i rapporti di lavoro autonomo,
- i rapporti di lavoro accessorio (voucher),
- i lavoratori parasubordinati,
- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità,
- gli associati in partecipazione.