



ISTITUTO  
ALTI STUDI  
LUCCA

# **IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT**

Pisa, 9 ottobre 2015

Vincenzo Tedesco

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

# CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO NON STANDARD

## CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO NON STANDARD

### CONTRATTI DI LAVORO A DISCIPLINA SPECIALE

Disciplina in parte diversa dal contratto di lavoro standard  
(a tempo pieno e indeterminato) per:

DURATA DEL CONTRATTO	ORARIO DI LAVORO	USO INDIRETTO DEL LAVORATORE	LUOGO DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE	PECULIARITÀ DELL'INTERESSE PERSEGUITO DAL DATORE	PECULIARITÀ DEL LAVORO OGGETTO DI PRESTAZIONE	DUPLICITÀ DEI RAPPORTI
Contratto a termine	Part-time	Lavoro Somministrato	Lavoro domestico	Lavoro nelle P.A.	Lavoro sportivo	Lavoro socio di coop.
Contratto di lavoro Intermittente → Job on call	Contratto di lavoro ripartito → Job Sharing (abrogato dal Jobs Act, D. Lgs. 81/2015)	Distacco	Lavoro a domicilio (Il telelavoro non è una tipologia contrattuale, ma un modo di esecuzione della prestazione)		Lavoro giornalistico	
		Contratto di lavoro negli appalti				

# IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune** di contratto di lavoro.

Così si conferma l'incipit del recente Jobs Act (art. 1 D. Lgs. 81 del 15 giugno 2015).

Tuttavia, il carattere dominante del contratto di lavoro a tempo indeterminato viene poi contraddetto dalla possibilità di assunzioni temporanee acausali generalizzate prevista inizialmente dal primo Jobs Act (DL 34/2014) ed ora, definitivamente, dagli articoli seguenti dell'ultimo Jobs Act (D. Lgs 81/2015).

# IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO nella PA

## Art.36 DLGS 165/2001

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2. ((Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale)) le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

# IL CONTRATTO A TERMINE REQUISITI (art. 19)

**Fonti:** D.Lgs. n. 368/2001 (mod. da L. n. 247/07, L. n. 133/08, L. n. 92/2012, L. n. 99/2013, DL 34/2014, conv. L. 78/2014). Dal 15 giugno 2015: **D. Lgs. 81/2015**

1. Forma scritta, *a pena di inefficacia* (salvo rapporto non superiore a 12 gg.);
2. Fino a marzo 2014

**Ragioni tecniche, produttive, organizzative, sostitutive**, anche se riferibili alla attività ordinaria del datore di lavoro;

**Requisito ora non più richiesto**, dopo il primo Jobs Act (DL 34/2014) che ha introdotto **il contratto "acausale" (non per la P.A.)**;

3. Limite temporale di **massimo 36 mesi**, proroga, rinnovo.

Al contratto a tempo determinato si può apporre un termine massimo di 36 mesi.

Proroga possibile, 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.

Nessun limite al numero di rinnovi ma (con l'eccezione delle attività stagionali), se non diversamente previsto da CCNL la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi tra i medesimi soggetti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i trentasei mesi indipendentemente dai periodi di interruzione.

# IL CONTRATTO A TERMINE REQUISITI (art. 23)

**Rispetto delle "clausole di contingentamento"** previste dalla cont. coll. e comunque **entro il generale limite del 20%** introdotto dal DL 34/2014, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il limite non si applica:

- alle imprese fino a 5 dipendenti;
- nella fase di avvio di nuove attività, secondo quanto specificato dai cont. coll.;
- alle start up innovative per 4 anni dalla costituzione;
- per le attività stagionali;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per i contratti di ricerca univesitaria vigono norme particolari.

# DIVIETI DI CONTRATTO A TERMINE

(art. 20)

## 1. **Sostituzione scioperanti**

2. Salvo diverso accordo sindacale, quando nei 6 mesi precedenti si sia proceduto a **licenziamenti collettivi** di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
3. Quando vi sia **CIG** per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
4. Per datori che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** ex D.Lgs. n.81/08.

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT  
**PROROGA DEL CONTRATTO A TERMINE**  
(art. 21)

- 1) Solo per contratti **inferiori a 36 mesi**;
- 2) Con il **consenso** del lavoratore;
- 3) **Max 5 volte** indipendentemente dal numero dei contratti (dopo DL 34/2014, prima solo 1 volta);
- 4) per una durata totale **non superiore a 36 mesi**.

- **Violazione del limite formale:** INEFFICACIA della clausola appositiva del termine e il contratto si considera a tempo indeterminato (art. 19);
- **Violazione del limite temporale di 36 mesi** il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento (art. 19);
- **Violazione di divieti** il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato (art. 20);
- **Violazione del limite di massimo 5 proroghe** il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga (art. 21);

Nei casi di trasformazione il risarcimento del danno a favore del lavoratore consisterà in **un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

# SANZIONE (art. 23)

Per il superamento della percentuale massima consentita, si esclude la trasformazione in contratto a tempo indeterminato e si prevede **solo una sanzione amministrativa di importo pari:**

1. 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;
2. al 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.

**(art. 28 D.Lgs. 81/2015 e art. 32 L.183/2010)**

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro il termine di decadenza di 120 gg. dalla cessazione del singolo contratto con inefficacia della stessa se il ricorso non è depositato nei successivi 180 giorni (art. 28, D. Lgs. 81/2015 e art. 32, 3° comma, lett. a) L. n. 183/2010, come mod. da L. n. 92/12)

# PROSECUZIONE DI FATTO (ART. 22)

## **PERIODO CUSCINETTO**

Maggiorazione retributiva giornaliera del 20% per i primi 10 gg. e del 40% oltre.

## **DOPO 30 O 50 GG.**

(NOVITA' FORNERO: prima della L. 92 era venti o trenta) a seconda di contratto inferiore o superiore a 6 mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

In caso di riassunzione **entro 10 o 20 gg. dalla scadenza** di un contratto rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.**

**Le previsioni non si applicano:**

1. Per i lavoratori stagionali;
2. Nelle ipotesi previste dai contratti collettivi;
3. Per i contratti a termine stipulati da "start-up innovative (art. 25, D.L. n. 179/2012 conv. in L. n. 221/2012).

# DISCIPLINA DEL RAPPORTO (artt. 24-27)

- **NON DISCRIMINAZIONE** (ART. 25)
  - parità di trattamento
- **FORMAZIONE** (ART. 26)
  - Ad opera dei contratti collettivi, formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale
- **INFORMAZIONE** (ART. 19)
  - sui posti vacanti disponibili
- **CRITERI DI COMPUTO** (ART. 27)
  - prima non computo cont inferiore a 9 mesi, ora numero medio mensile di lavoratori a termine negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata del rapporto
- **RECESSO ANTE TEMPUS**
  - solo per giusta causa (ART. 2119 C.C.)
- **DIRITTO DI PRECEDENZA** (ART. 24)
  - vedi infra.

# DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 24)

Diritto di precedenza per il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa presso la stessa azienda – con uno o più contratti a termine – **per un periodo superiore a 6 mesi** (si computa anche il periodo di congedo di maternità), **con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato** (e a t.d. per le lavoratrici in congedo di maternità) **effettuate nei 12 mesi successivi ed alle mansioni già da lui espletate.**

Diritto di precedenza per il **lavoratore a termine stagionale** con riferimento a nuove assunzioni a termine per le medesime attività.

Il diritto di precedenza in ambedue i casi può essere esercitato **a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà con atto scritto rispettivamente entro 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto e si estingue comunque entro un anno dalla cessazione del rapporto.**