

VIDEOLAVORO DEL 23 maggio 2019

*Contratto a termine, lavoro
stagionale e l'intervento della
contrattazione collettiva*

A cura di Luca Vannoni



Contratto a termine, lavoro stagionale e l'intervento della contrattazione collettiva

A cura di Luca Vannoni



Causalità e acausalità

In caso di assunzione fino a 12 mesi non è necessario specificare nel contratto di assunzione le condizioni di assunzione (art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/2015)

Art. 19, D.Lgs.
81/2015

In caso di assunzione «stagionale» o «sostitutiva», l'indicazione della motivazione (anche se il contratto ha durata inferiore a 12 mesi) può consentire di accedere a regime normativo e contributivo agevolato

Nell'ipotesi di assunzione a termine con durata originaria superiore a 12 mesi, è necessario indicare nel contratto di assunzione una delle condizioni previste dall'art. 19, co. 1 D.Lgs. 81/2015.

Conseguenze assenza causali

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1,

Art.19, co. 1
bis, D.Lgs.
81/2015

il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi



Limite massimo di durata

Art.19, co. 2, D.Lgs. 81/2015

Sia in caso di unico contratto

Sia in caso di successione tra contratti a termine, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro

La durata
massima è pari a
24 mesi

- Nel computo di tale periodo si contano i periodi di missione aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra gli stessi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato.



Contrattazione collettiva e limiti di durata

Art.19, co. 1-2, D.Lgs. 81/2015

I contratti collettivi possono derogare al limite massimo di 24 mesi in caso di successione

Non è prevista alcuna delega in riferimento alla durata del singolo contratto a termine (sempre 24 mesi)

«le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo». (ML, circolare 17/2018)

Contratto ulteriore presso ITL

Art.19, co. 3, D.Lgs. 81/2015

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. L'intervento dell'ITL non determina effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge. (ML, circolare 17/2018)

Art.19, co. 4, D.Lgs. 81/2015

L'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto

L'obbligo di forma scritta non rileva per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Termine del contratto per relationem

ML circolare 17/2018

...con la eliminazione del passaggio “direttamente o indirettamente” da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito...

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza,...in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità

Causali

Art.19, co. 1 bis, D.Lgs. 81/2015

esigenze
temporanee e
oggettive,
estranee
all'ordinaria
attività

esigenze di
sostituzione di
altri lavoratori

esigenze connesse
a incrementi
temporanei,
significativi e non
programmabili
dell'attività
ordinaria

Causale sostitutiva

In tema di assunzione a termine di lavoratori subordinati per ragioni di carattere sostitutivo, nelle situazioni aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il loro diritto alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorchè non identificati nominativamente (Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., (ud. 27-03-2018) 28-09-2018, n. 23591)

Causale sostitutiva

Il lavoratore assunto a termine per ragioni sostitutive di lavoratore assente non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente: non può essere disconosciuta all'imprenditore - nell'esercizio del potere di autorganizzazione - la facoltà di disporre (in conseguenza dell'assenza di un dipendente) l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, sempre che vi sia una correlazione tra assenza ed assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere realmente determinata dalla necessità creatasi nell'azienda per effetto della prima (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 24-05-2018) 27-09-2018, n. 23352).



Federalberghi: affiancamento

1. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:
- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
 - lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
 - lavoratori impegnati in attività formative;
 - lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

Affiancamento

2. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
3. In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.
4. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.



Turismo Confesercenti Sostituzione e affiancamento

1. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

Turismo Confesercenti Sostituzione e affiancamento

2. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
3. In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.
4. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.



Federalberghi: stagionalità

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
2. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

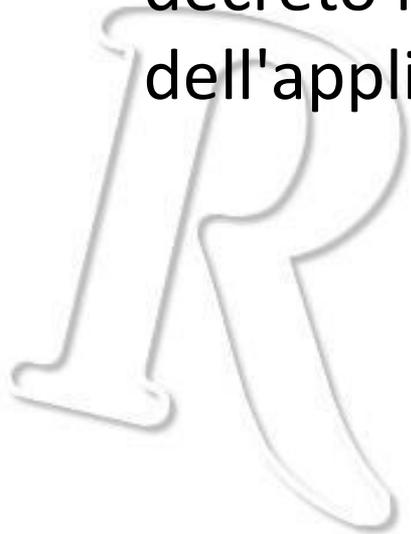
Federalberghi: intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le parti convengono che la stagionalità come definita dall'articolo del presente contratto soddisfa i requisiti legali richiesti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.



Cause di forza maggiore

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.



Accordo 18 luglio 2018 (Confesercenti): stagionalità

Art. 82

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
2. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Art. 83 - Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Cause di forza maggiore

Art. 84 - Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.



Rinnovi

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

Art. 21, co. 01 D.Lgs.
81/2015

Rinnovi

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi

il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21, co. 2 D.Lgs.
81/2015

Disciplina del rinnovo

Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Deroghe e deleghe su rinnovi (solo stop and go)



Cos'è il rinnovo

Si considerano rinnovi solo i nuovi contratti che rientrano nella sommatoria 24 mesi (medesimo livello e categoria legale), a prescindere dalle mansioni.

Si considerano rinnovi i nuovi contratti termine stipulati in successione tra le stesse parti a prescindere da mansioni, livello e categoria.

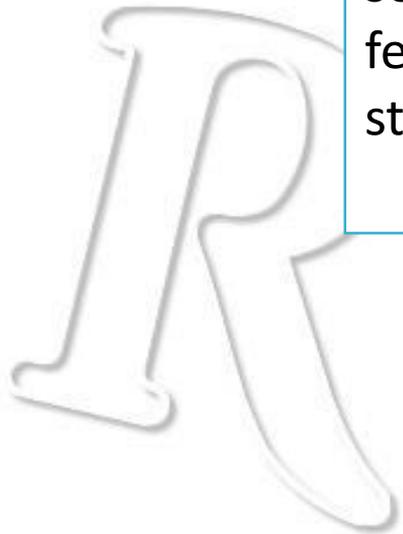
Si considerano rinnovi i nuovi contratti stipulati tra le stesse parti e aventi il medesimo oggetto (e quindi rilevano anche le mansioni, oltre al livello e alla categoria).

3 possibili interpretazioni

Cos'è il rinnovo

Fondazione Studi CDL circolare 16/2018

la “rinegoziazione” con i medesimi
soggetti delle condizioni contrattuali,
fermo restando il mantenimento della
stessa categoria legale e mansione



Cos'è il rinnovo

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

ML circolare 17/2018



Cos'è la proroga

l'atto volto ad estendere l'efficacia del contratto oltre la scadenza originariamente prevista

A large, light gray, stylized letter 'R' is positioned in the bottom left corner of the slide. It has a thick outline and a slight shadow effect, giving it a three-dimensional appearance.

Cos'è la proroga

la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza.

A large, stylized, light blue letter 'R' with a drop shadow effect, positioned on the left side of the slide.

ML circolare 17/2018

Cos'è la proroga

.....Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Cos'è la proroga

E', dunque, da ritenersi superata quella previgente disposizione che subordinava la legittimità della proroga alla sussistenza di esigenze contingenti ed imprevedibili.

ML circolare 42/2002

A large, stylized, light blue letter 'R' with a 3D effect, positioned in the bottom left corner of the slide.

Cos'è la proroga

In particolare, fermo restando che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ciò implica la possibilità che le ragioni giustificatrici della proroga, oltre che prevedibili sin dal momento della prima assunzione, siano anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 1 del decreto.

Rinnovo e maggiorazione contributiva

A decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

articolo 3, comma 2, D.L. n. 87

Rinnovo e maggiorazione contributiva

Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo.

Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Start-up innovative

I limiti previsti (proroghe >12 mesi con causale, rinnovi con causale, nr. proroghe, stop & go, limiti quantitativi) non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, 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.



Limiti quantitativi

Salvo diversa disposizione dei contratti non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, arrotondando il decimale all'unità superiore se esso è eguale o superiore a 0,5.



Limiti quantitativi

- a) fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti da contratti collettivi (anche aziendali);
- b) da start-up innovative per 4 anni da costituzione, o per il più limitato periodo ex art. 25 per le società già costituite;
- c) nelle attività stagionali di cui all'articolo 21, co. 2;^[L]_[SEP]
- d) specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;^[L]_[SEP]
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;^[L]_[SEP]
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni (prima 55).



Esclusioni da limiti quantitativi

Limiti quantitativi

Violazione limite percentuale: per ogni lavoratore si applica una sanzione amministrativa pari a

50% cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.

20% della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;



È esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato,

Limiti quantitativi: somministrazione e td

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi

il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Art.31, co. 2, D.Lgs. 81/2015

Limiti quantitativi: somministrazione e td

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali).

Esclusioni da limiti quantitativi

Arrivederci al prossimo incontro

Videolavoro del 20 giugno 2019

*Riscatto periodi contributivi, quota 100, opzione donna e
tutte le novità 2019 in materia pensionistica*

A cura di Bruno Bravi

