

Ida Bonifati



Check up sull'organico per le assunzioni a tempo determinato

Il decreto Poletti (D.L. n. 34/2014) ha introdotto, contestualmente all'eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del contratto a termine, dei limiti di carattere quantitativo alla stipula dei contratti, limiti peraltro presidiati da una sanzione amministrativa.



In particolare, "fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione".

Benché il legislatore affidi alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di differenti limiti di utilizzo, occorre coordinare tale disposizione legislativa con il nostro sistema di contrattazione (CCNL AGIDAE SCUOLA E SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE 2010-2012, attualmente in vigore).

Limiti percentuali

Il CCNL AGIDAE SCUOLA, nell'art. 23.1, lettera A), comma 2, prevede un tetto massimo di utilizzo di contratti di lavoro a termine pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto, con numero minimo di tre.

Il CCNL AGIDAE ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI-EDUCATIVI, nell'art. 21.1, lett. A), prevede un tetto massimo di utilizzo di contratti di lavoro a termine pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto, con numero minimo di tre.

Disciplina sanzionatoria

In base alle disposizioni transitorie di legge (art. 2-bis D.L. n. 34/2014), è previsto che il datore di lavoro che, alla data di entrata in vigore del decreto (21 marzo 2014) avesse in corso rapporti di lavoro a termine in violazione dei

limiti quantitativi, debba rientrare nel predetto limite entro il 31.12.2014, salvo che un contratto collettivo applicabile in azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato, fino a quando non rientri nel limite percentuale.

La violazione del limite legale (del 20%) o del diverso limite contrattuale fa scattare una sanzione amministrativa che va dal 20% al 50% della retribuzione lorda mensile del lavoratore assunto in violazione con contratto a tempo determinato, per il suo periodo di occupazione, a seconda che il numero dei lavoratori assunti *contra legem* sia pari o superiore ad uno.

E' chiaro, dunque, che i datori di lavoro che al 21 marzo 2014 avessero in corso contratti a termine in violazione del limite quantitativo del 20% (o del diverso limite previsto dal CCNL) ed invece di rientrare nel limite abbiano effettuato nuove assunzioni, sono, già a partire dal 20 maggio, passibili delle sanzioni amministrative sopra descritte. Le sanzioni, tuttavia, non si applicano nel caso in cui il datore non abbia effettuato una nuova assunzione, ma abbia prorogato contratti già in essere.

In tal caso, relativamente al CCNL AGIDAE SCUOLA, deve essere considerata l'applicabilità della percentuale del 20% quale media annua; relativamente al CCNL AGIDAE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE, deve essere considerata l'applicabilità della percentuale del 30% quale media annua, quindi la violazione del limite quantitativo dovrà essere conteggiata in tal senso.

Base di computo

Secondo l'interpretazione ministeriale fornita attraverso la circolare n. 18 del 30 luglio 2014, l'organico di riferimento, da prendere come base di calcolo, è costituito dai lavoratori part-time (in proporzione dell'orario di lavoro svolto), dai dirigenti e dagli apprendisti complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva (ovvero dalla sede dell'Istituto) in cui sono occupati.

Nel computo dei lavoratori a tempo determinato non rientrano - nel senso che sono esenti da qualsiasi limitazione - alcune particolari fattispecie di contratti a termine:

- conclusi nella fase di avvio di nuove attività;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- stipulati ai sensi dell'art. 23 del D.L. n. 179/2012 da parte di una start up innovativa;
- per assunzione di personale disabile ai sensi dell'art. 11 della legge 68/1999;
- per acquisizioni di personale in caso di trasferimenti di azienda.