



Il Blog di Paolo Stern

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Contatti](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Generale](#) » [Il Blog di Paolo Stern](#) » [Rapporto di lavoro](#) » [Contratto a termine: le regole della legge 78/14 interpretata dalla circolare ML 18/2014](#)

1 settembre 2014

Contratto a termine: le regole della legge 78/14 interpretata dalla circolare ML 18/2014

[Tweet](#)

Mi piace 35 Share

Il Ministero del Lavoro con l'attesa circolare 18/14 ha emanato i primi chiarimenti sulla legge 78/14. La legge costituisce l'anticipo del JobsAct e determina principalmente la rimodulazione di due istituti contrattuali: contratto a termine ed apprendistato. Negli auspici del Governo e del Ministro Poletti l'intervento urgente ha la finalità di favorire l'ingresso al lavoro, specialmente giovanile, in un momento di grande contrazione del mercato.

La prima valutazione relativa ai chiarimenti del Governo è di tipo "fisico": per commentare e spiegare 2 articoli di legge sono occorse 18 pagine di circolare! Questo la dice lunga sulla modalità di scrittura dei testi di legge e sulla puntualità delle affermazioni tecniche ivi contenute.

La seconda valutazione afferisce alla valenza delle affermazioni ministeriali che, come è noto, costituiscono un mero orientamento per il mercato del lavoro non avendo alcuna forza di incidere all'interno di procedimenti giudiziari. Prudente e responsabile è stato il Ministero che ha evitato di esprimersi su temi "caldi" non di sua

4 settimana, 1167, 2113, accessorio, apprendistato, **art. 18**, atipico, **badanti**, certificazione contratti, **colf**, **collegato lavoro**, conciliazione,

specifica competenza (es. sopravvive il rischio di trasformazione a tempo indeterminato in caso di superamento dei limiti di contingentamento?).

La terza e ultima valutazione è relativa a quello che sarà. È noto infatti che il “cantiere lavoro” è in pieno fermento, anche le regole del mercato subiranno nuove modifiche proprio a ragione della delega che il Parlamento dovrebbe dare al Governo in tal senso. Quindi nulla di definitivo

Ritengo utile fornire un riepilogo dello stato dell'arte riferito al contratto a termine che è uscito veramente stravolto dall'intervento del Ministro Poletti. Per fare ciò propongo, come elemento di utilità e di ragionamento (vedi le info su <http://sternzanin.it>), una sintesi delle nuove regole.

Causali giustificative

- Non è più richiesta una ragione giustificatrice nel contratto a termine
- La ragione che giustifica l'apposizione del termine può tuttavia essere utilmente evidenziata nei seguenti casi (per l'esclusione dai limiti quantitativi di utilizzo):
 - Sostituzione lavoratori assenti (*)
 - Stagionalità (*)
 - Fase di avvio nuova attività

(*) *in questo caso non è dovuta contribuzione ASPI*

Durata e rinnovi contrattuali

Il contratto a termine può avere una **durata massima di 36 mesi** (anche nel caso di unico contratto senza proroghe). Sono escluse dal limite di 36 mesi le attività stagionali (sia quelle di cui al D.P.R. 1525/1963 che quelle individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale)

Proroga

La proroga è ammessa solo con riferimento alla stessa attività lavorativa (stesse mansioni o mansioni equivalenti)

- **Contratti a termine stipulati prima del 21 marzo 2014:** possono essere prorogati solo una volta (sono fatte comunque salve eventuali proroghe – fino ad 8 – stipulate nel periodo tra il 21/03 e il 19/05, fermo restando che dal 20/05 non è possibile effettuare alcun altra proroga)
- **Contratti a termine stipulati dopo il 21 marzo 2014:** possono essere effettuate **fino a 5 proroghe** (sono fatte comunque salve eventuali proroghe *che superino le 5 previste* – fino ad 8 – stipulate nel periodo tra il 21/03 e il 19/05, fermo restando che in tal caso dal 20/05 non è possibile effettuare alcun altra proroga)

Le proroghe sono da intendersi *complessive*, quindi anche con riferimento a più contratti (il contatore delle

crisi, crocifisso, diritti lavoratori, discriminazione, enciclica, **extracomunitari**, **flessibilità**, formazione, giustizia lavoro, **impugnativa** **licenziamento**, inflazione, lavoro nero, libro unico, **licenziamenti**, papa, posto fisso, **precario**, protezione lavoratori, qualificazione delle imprese, recessione, **responsabilità sociale**, **sacconi**, salari, **sanatoria**, sanzioni disciplinari, **secondo livello**, sicurezza, sindacati, sistemi di gestione sicurezza, tradizione, transazione, Tremonti, **welfare**

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWKI](#)



NOVITA'

[I rapporti di lavoro nel fallimento](#)

Bonetti Paolo, Scaini Fabio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 45,00 (-15%) € 38,25



NOVITA'

[Dirigenti e giusta causa](#)

Ripa Alessandro

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 45,00 (-14%) € 38,50

proroghe non si azzerano quando parte un nuovo contratto) a meno che non si tratti di contratti per attività diverse.

Contingentamento

- Nel caso in cui ci siano previsioni del CCNL: si applicano tali previsioni (sia in merito al limite quantitativo che *al momento in cui tale limite deve essere rilevato*)
- Nel caso in cui *non* ci siano previsioni del CCNL: 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (per datori di lavoro che iniziano la loro attività nel corso dell'anno – e quindi non risultano attivi al 1° gennaio – si deve considerare la data di assunzione del primo lavoratore a termine). I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5) possono stipulare 1 contratto a termine.

Come si effettua il computo dei contratti a tempo indeterminato?

Devono essere conteggiati: solo i lavoratori con rapporto di tipo subordinato a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori part-time (proporzionalmente all'orario lavorato), i lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità (in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre). *Il computo si effettua in relazione al totale dei lavoratori in forza, a prescindere dall'unità produttiva*

Come si effettua il calcolo della percentuale del 20%?

Qualora la percentuale dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà effettuare l'arrotondamento all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,5. Il limite quantitativo non costituisce un limite fisso, ma una proporzione (quindi se ad es. un datore di lavoro ha 10 lavoratori a tempo indeterminato, potrà averne in forza contemporaneamente due, ma non ciò non comporta che nell'anno possa assumere solo due lavoratori a termine).

Esclusioni dal limite di contingentamento del contratto a termine:

- fase di avvio nuove attività
- ragioni di carattere sostitutivo
- lavoratori con più di 55 anni di età
- lavoratori in mobilità
- lavoratori stagionali (D.P.R. 1525/1963 e ulteriori ipotesi definite nei contratti collettivi, anche aziendali)
- disabili assunti ai sensi dell'art. 11 della L.n. 68/1999 (ossia con Convenzione con il centro per l'impiego, a



[Lavoro autonomo e agile](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 35,00~~ (-14%) **€ 30,00**



[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 50,00~~ (-15%) **€ 42,50**



NOVITA'

[Formulario del lavoro](#)

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 80,00~~ (-15%) **€ 68,00**



NOVITA'

[Lavoro 2018](#)

AA.VV.

Indicitalia.

Editore: **Ipsoa**

prescindere dall'esistenza di obbligo di assunzione disabili in capo al datore di lavoro)

– acquisizione di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda (i rapporti a termine potranno essere prorogati, mentre nel caso di rinnovo dovranno essere computati)

Sanzioni previste per il superamento del limite percentuale consentito (dalla legge o dalla contrattazione collettiva se presente):

a) pari 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 sia superiore a uno;

b) pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese (o frazione di mese superiore a quindici giorni) di durata del rapporto di lavoro e per ciascun lavoratore, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione di cui sopra è soggetta alle riduzioni di cui all'art. 16 della L. 689/1981, per cui l'importo sanzionatorio andrà notificato nella misura di 1/3, ed il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione.

Nel caso la contrattazione collettiva preveda dei limiti che comprendano anche i lavoratori somministrati, bisognerà verificare se il superamento dei limiti quantitativi è avvenuto in ragione al ricorso a contratti a termine (attivati direttamente con il datore di lavoro) o a contratti in somministrazione o ad entrambi. Al superamento dei limiti in ragione di contratti somministrati si applica la sanzione specifica prevista dall'art. 18, co. 3, del D. Lgs. 276/2003 (da 250 a 1.250 €). Le sanzioni non si applicheranno contestualmente, perciò nel caso di superamento in ragione di entrambe le tipologie contrattuali si applicherà la nuova sanzione del D. Lgs. 368/2001, parametrata al 50%.

La sanzione si applicherà ai rapporti istauratisi a partire dal 20 maggio 2014.

Diritti di precedenza

- Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (*)
- *per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al punto precedente. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal*

Editore: **ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 119,00~~ (-15%) € 101,00

Versione eBook

€ 83,30 +IVA



Licenziamento

Colombo Andrea, Rausei Pierluigi, Ripa Alessandro, Varesi Alessandro

Editore: **ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 50,00~~ (-15%) € 42,50



Guida alle Paghe

Brisciani Massimo

Editore: **ipsoa**

~~€ 225,00~~ (-25%) € 168,00



NOVITA'

Colf e Badanti 2018

Licari Fabio

Editore: **ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 119,00~~ (-14%) € 102,00

datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine ()*

() volontà di esercitare il diritto di precedenza deve essere manifestata entro 6 mesi*

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (**)

*(**) volontà di esercitare il diritto di precedenza deve essere manifestata entro 3 mesi*

I diritti di precedenza devono essere richiamati nel contratto a termine al momento di assunzione. La mancata informativa sugli stessi non incide comunque sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli, né appare specificamente sanzionata.

Lecture: **8802** | Commenti: **16** |

[Tweet](#)

 Mi piace 35

 Share

 Share

 E-mail

 PDF

 RSS

16 Commenti a “Contratto a termine: le regole della legge 78/14 interpretata dalla circolare ML 18/2014”

1.  **marina** scrive:

Scritto il 2-9-2014 alle ore 16:35

Grazie per la sintesi esaustiva

2.  **Sabrina Calia** scrive:

Scritto il 3-9-2014 alle ore 08:53

Preciso come di consueto.

Mi rimane un piccolo dubbio.

Un contratto acausale instaurato ai sensi della legge 92/2012 di durata iniziale di 10 mesi (inizio per esempio 02.01.2014, quindi prima del 21.03.2014) può essere prorogato una volta (e su questo non ci sono dubbi) ma di altri due mesi soltanto (10+2 = 12 mesi) o fino a 36 mesi?.



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa,
Massi Eufrazio, Miscione Michele,
Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco.

Grazie.

3.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 3-9-2014 alle ore 19:23

Grazie Marina e Sabrina.

Per i contratti acausali sottoscritti in forza della L 92/12 la disciplina applicabile in caso di proroga sarà quella prevista da detta normativa. Nel caso quindi sarà possibile solo una ulteriore proroga per 2 mesi

4.  **MARIA GRAZIA** scrive:

Scritto il 4-9-2014 alle ore 09:40

Salve, scusatemi vorrei sapere se i contratti acausali stipulati quando era in vigore la c.d. Legge Fornero possono essere prorogati per + di 12 mesi in presenza di un accordo sindacale aziendale che prevede tale possibilità?

grazie per la cortesia

5.  **andrea** scrive:

Scritto il 5-9-2014 alle ore 14:18

Salve, Le chiedo lumi su un punto del suo approfondimento. I datori di lavoro da 0 a 5 dipendenti quanti lavoratori a tempo determinato possono assumere? Solo uno? Dove sta scritto? “un” in italiano è un articolo e non un numero, e un’analisi grammaticale della frase di legge “per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato” fornisce come significato la possibilità di assumere anche 5 lavoratori a termine nelle piccole aziende, o comunque tanti quanti per non superare la quota da 0 a 5.



6. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 8-9-2014 alle ore 19:59

Maria Grazia se il contratto acausale era stato stipulato ai sensi della L 92/12 c. 1bis punto b “in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” vigono le regole del contratto collettivo all’epoca vigente. Quindi anche la proroga potrebbe superare i 12 mesi



7. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 8-9-2014 alle ore 20:03

caro Andrea la lingua di Dante e Petrarca è spesso più che violentata dalla produzione normativa. L’interpretazione che dai non è condivisibile. Il primo contratto a TD sarebbe “un contratto” il secondo “un altro contratto”. La logica è quella di far valere la frazione di unità come uno (il 20% di 4 sarebbe 0,8). Maggiori approfondimenti su <http://www.sternzanin.it>



8. **Michela** scrive:

Scritto il 22-9-2014 alle ore 09:17

Buongiorno, vorrei sapere se un contratto stipulato il 03/06/2014 fino al 27/09/2014 può essere prorogato sostituendo una lavoratrice assente per maternità obbligatoria dal 20/08/14 e quindi usufruendo dello sgravio contributivo.
Grazie.



9. **Sabrina Calia** scrive:

Scritto il 31-10-2014 alle ore 11:55

Avrei un dubbio interpretativo.

I lavoratori a chiamata assunti con contratto a tempo determinato, rientrano nel computo del numero massimo di unità da assumere?

Preciso che la legge esclude il contratto a chiamata a tempo indeterminato privo di indennità di disponibilità soltanto dalla verifica della base occupazionale.

Grazie in anticipo per l'attenzione mostrata.

10.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 31-10-2014 alle ore 13:56

Sabrina ai lavoratori a chiamata non si applica la disciplina del Dlgs 368/01 quindi nemmeno le previsioni della L 78/14

11.  **Michele** scrive:

Scritto il 8-5-2015 alle ore 12:57

Buongiorno

Vorrei chiedere se dopo quasi due anni di contratto a tempo determinato e la prima proroga dopo un anno senza stacco, è possibile essere riassunti a contratto determinato in prova?

Di proroghe ne ho avute due è uno stacco di 15 giorni poi nuovamente contratto a tempo determinato...

Grazie

12.  **Sabrina** scrive:

Scritto il 9-5-2015 alle ore 21:37

Volevo capire cosa si intende quando si parla di:

Casi di esclusione dai limiti percentuali:

– nella fase di avvio di nuova attività' per i periodi indicati dai cc Cosa vuol dire?
È' sempre previsto o solo se lo prevede il contratto?

13.  **Lucia scrive:**

Scritto il 16-5-2015 alle ore 11:07

buongiorno, volevo capire, quando si parla: "si ha una proroga di un contgratto nel caso in cui prima della scadenza del termine ,lo stesso venga prorogato....."nella lettera di proroga data al dipendente, si deve scrivere una data che al massimo coincida con la scadenza? esempio contratto che scade il 16/5, nuova proroga entro il 16/5 o va bene anche data17/5 e poi owio Unilav entro 55gg? la lettera del dipendente rimane unica prova della corretta proroga fatta nei termini per non incorre in sanzioni?

14.  **Sabrina Calia scrive:**

Scritto il 18-6-2015 alle ore 09:19

Riprendo il discorso del contratto a chiamata e alla luce dei decreti attuati in corso di pubblicazione in gazzetta ufficiale nei prossimi giorni chiedo un Vs parere sul fatto se sarà ancora possibile stipulare tale contratto (in assenza di disposizioni del CCNL e fuori dai parametri anagrafici) con un lavoratore facendo riferimento alla tabella delle lavorazioni contenute nel R.D. n. 2657/1923.

Grazie e buon lavoro.

15.  **Alex scrive:**

Scritto il 27-9-2016 alle ore 13:22

buongiorno

Sono stato assunto con contratto di somministrazione da un azienda informatica della durata di 3 mesi (scadenza 30/9). Una settimana prima della scadenza la Società di Somministrazione mi ha inviato, mezzo mail, la proroga contrattuale (formato pdf con timbro e firma) per ulteriori 6 mesi.

Tutto ok? no. Il giorno seguente hanno iniziato a dirmi che il Cliente finale non mi voleva piu, hanno fatto i vaghi sul fatto del mio rinnovo parlando sempre di scadenza naturale entro la fine del mese (questo il referente diretto dell'azienda alla quale sono somministrato), "dimenticandosi" volutamente di tale proroga.

Io, onestamente mi sono guardato bene dal ricordare loro il "dettaglio" di già avvenuto rinnovo...

Cosa mi devo aspettare? Come devo comportarmi? Lunedì 3 ottobre, in caso molto probabile di non ricevuta nessuna comunicazione tramite raccomandata, mi devo comunque recare dal Cliente finale (quello che nn mi vuole piu e mi bloccherà gli accessi ai suoi locali)?

Motivazione di "giusta causa" sarebbe facilmente inventabile chiaramente, invece facendolo loro presente il 30/9 a sera non avrebbero modo di "tutelarsi" (l ho pensata così).

grazie infinite

16.  **Stefano scrive:**

Scritto il 18-4-2018 alle ore 20:43

Buongiorno. H bisogno di capire bene alcune cose che non mi sono chiare. Leggo che le proroghe devono essere al massimo 5 anche se in contratti successivi. Io di proroghe, ne ho avute all'incirca una ventina come somministrato e poi altre 5 come direttamente assunto dall'utilizzatore, in un ulteriore anno. Complessivamente ho lavorato 40 mesi ma nonostante ciò, non ho avuto nessun riconoscimento né ho sentito nemmeno parlare di sanzioni. Domanda 1: anch'io ci si deve rivolgere per far valere i propri diritti? 2: mi continuano a dire che i ctr da somministrato e quelli da determinato diretto, non sono cumulabili manda quanto leggo, invece, sono da considerarsi come un tutt'uno.

Grazie per la risposta e chiarimento.

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  IPSOA
Gruppo Wolters Kluwer

 il fisco
Gruppo Wolters Kluwer

CEDAM

UTET®
GRUPPO

 INDICIALIA
Gruppo Wolters Kluwer