

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa**

A tutti i clienti dello studio

Chirignago, 30.11.2017

Oggetto: Limite d'uso dei contratti a termine.

Il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato, al superamento dei quali vengono previste delle **sanzioni amministrative**.

Detti limiti sono operativi esclusivamente nelle aziende ove il contratto collettivo di riferimento non preveda una diversa disciplina sulla quantificazione dei rapporti a termine.

La norma prevede che:

“il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulabili contemporaneamente da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.”

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare un contratto a termine.

Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa

Arrotondamenti

Lavoratori a Tempo indeterminato	T.D. Ammessi (20%)	Arrotondamento
17	3,4	3
23	4,6	5

Modalità di calcolo dell'organico aziendale

Lavoratori a tempo indeterminato	Rientrano nella base di computo	Modalità di calcolo
Ordinari	Si	1
Part time	Si	in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno
Liste di mobilità	Si	1
Collocamento obbligatorio	Si	1
Dirigente	Si	1
Apprendista	Si	1
Apprendista stagionale	No	0
Lavoratori a Chiamata privi di indennità di disponibilità	No	0
Lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità	Si	In proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa

Sono esenti dai limiti sopra descritti, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative, 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;
- c) nelle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 55 anni;

Il limite percentuale dei contratti a termine non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologia, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

In caso di violazione del limite percentuale, sia esso di natura legale (pari al 20%) ovvero di natura contrattuale (previsione del CCNL), si applica la seguente sanzione amministrativa:

- il 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15gg di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- il 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La verifica sul periodo da sanzionare viene effettuata tenendo presente la data di instaurazione del rapporto e la data in cui è stata accertata l'esistenza dello "sforamento", includendo, eventualmente, i periodi di sospensione del rapporto di lavoro quali, ad esempio, la malattia, la maternità, l'infortunio o il part-time verticale.

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa

Tipologie di contratti a tempo determinato esenti dal limite quantitativo

Contratti a tempo determinato	Motivo di esenzione
fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal D.P.R. n. 1525/1963	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal ccnl o accordo aziendale	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato con lavoratori di età superiore a 55 anni	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato da parte di una start-up innovativa	art. 28 del D.L. n. 179/2012
Tempo determinato con lavoratore in mobilità	art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991
Tempo determinato stipulato tra istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa	art. 10, comma 5bis, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato acquisito nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda	circolare ML n. 18/2014
Lavoro extra nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinati dal contratto collettivo nazionale o decentrato	art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001
Disabili a tempo determinato	art. 11 della L. n. 68/1999
Apprendistato	art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale	art. 4, comma 5, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale quale alternanza scuola/lavoro	art. 3, comma 2 quarter, D.lgs. n. 167/2011

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa

Superamento del limite massimo dei lavoratori a tempo determinato assumibili contemporaneamente da una azienda – prospetto calcoli sanzione amministrativa

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile (20%)	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato (*)	Retribuzione mensile per periodo di occupazione	Sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 20 : 100	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	292	4 mesi e 10 gg	4	1.168	389,83
TOTALE SANZIONE							389,83

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiore a 15 giorni occupazione = 0

Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contatti a tempo determinato

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato	Retribuzione mensile per periodo di occupazione	Sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 50%	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	731	4 mesi e 10 gg	4	2.924	974,67
2	26.000	2.000	1.000	2 mesi e 16 gg	3	3.000	1000
3	15.600	1.200	600	1 mese e 6 gg	1	600	200
TOTALE SANZIONE							2174,67

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiore a 15 giorni occupazione = 0

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.soges.ve.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio.

A disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, si porgono cordiali saluti

Studio Dott. Luca Scalabrin