



in evidenza

“DIMISSIONI:

DAL 12/03/2016 IN VIGORE LE NOVITÀ DEL JOBS ACT”

**“PRIMI CHIARIMENTI DEL MINISTERO SULLE NOVITA' IN
MATERIA DI CO.CO.CO INTRODOTTE DAL JOBS ACT”**

il Ministero risponde !

“I livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possono costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi previsti dall'Inail, sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989?”

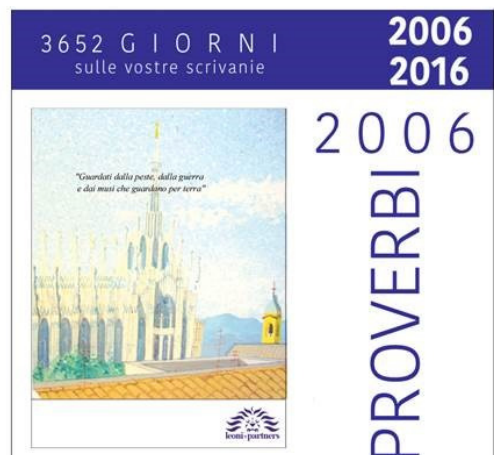
l'analisi

JOBS ACT: IL RIORDINO DELLE FORME CONTRATTUALI

dalla giurisprudenza

Vincolo fiduciario e licenziamento del dirigente per giusta causa

ANES





In evidenza		
	Dal 12 marzo 2016 entrano in vigore le novità in materia di dimissioni	Pag. 3
	I primi chiarimenti ministeriali in materia di collaborazioni	Pag. 5
	Depenalizzazione dell'omesso versamento dei contributi Inps	Pag. 7
Il Ministero risponde		
	“I livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possono costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi previsti dall'Inail, sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989?”	Pag. 10
Dalla giurisprudenza		
	Vincolo fiduciario e licenziamento del dirigente per giusta causa	Pag. 12
L'analisi		
	Jobs Act: il riordino delle forme contrattuali	Pag. 13

in questo numero



in evidenza

**La nuova modalità di comunicazione
delle dimissioni in vigore dal 12 marzo
2016**

Il 13 gennaio u.s. è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 7/2016 il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015, recante le nuove disposizioni in materia di dimissioni e risoluzioni consensuali da applicarsi a partire dal prossimo 12 marzo. Tale decreto attuativo trova la sua fonte all'interno del Jobs Act, ed è finalizzato a riformare la procedura di dimissioni che la Riforma Fornero (L. n. 92/2012) aveva introdotto.

La nuova procedura ha portata omnicomprensiva in quanto dovrà essere applicata a tutti i casi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale. A tale regola fanno eccezione, le dimissioni o le risoluzioni consensuali che si riferiscono alle lavoratrici e ai lavoratori padri di bambini fino ai tre anni di età, per i quali resta in vigore la procedura di convalida

presso la Direzione territoriale del Lavoro; altra eccezione è costituita dai rapporti di lavoro domestico, nonché dalle risoluzioni avvenute in sede protetta (presso le DTL o in sede sindacale).

Quindi, a partire dal **12 marzo 2016**, l'unica modalità che sarà consentita al lavoratore per rendere efficaci le proprie dimissioni sarà quella introdotta dal Jobs Act, ossia compilare online il modulo scaricabile dal sito del Ministero del Lavoro e trasmetterlo sia al datore di lavoro che alla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Il lavoratore potrà optare se procedere autonomamente o affidarsi ad un soggetto abilitato. Nel caso in cui decida di scegliere di attivare autonomamente la nuova procedura, il lavoratore, qualora non ne fosse già in possesso, dovrà richiedere il Pin Inps e creare un'utenza

in questo numero



per l'accesso al portale ClicLavoro del Ministero, dove potrà procedere alla compilazione del modulo online. Nel caso in cui, invece, il lavoratore decida di avvalersi di un intermediario abilitato, non sarà necessario essere dotati di Pin personale, né accreditarsi su ClicLavoro, in quanto sarà il soggetto delegato (patronati ecc.) ad identificare il lavoratore che rassegna le dimissioni e ad effettuare per suo conto su espressa delega la comunicazione.

In entrambi i casi, la procedura che prevede l'apertura di un "form on line" sul sito del Ministero del Lavoro per l'immissione dei dati, si conclude con l'invio delle dimissioni sia all'indirizzo PEC del datore di lavoro che a quello delle Direzione Territoriale del Lavoro. Sia il datore di lavoro che la DTL potranno visionare il modulo senza, però, intervenire con eventuali modifiche.

Una volta inviato il modulo, il lavoratore ha a disposizione sette giorni di tempo per revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.



La nuova disciplina delle collaborazioni: i primi chiarimenti del Ministero del Lavoro

Come noto, dal 1° gennaio 2016 è entrata in vigore la nuova disciplina relativa alle collaborazioni coordinate e continuative o autonome, che prevede l'applicazione del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente in riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro. Si ricorda che tale normativa, però, non si applica con riferimento alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi, nonché a quelle per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedano specifiche discipline relativamente al trattamento economico e normativo, in ragione a particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Tale nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa da parte dei

collaboratori, che sono, si ricorda, lavoratori autonomi e non subordinati, è finalizzata a coprire il vuoto che si è creato per effetto dell'abrogazione e quindi del superamento stato previsto il superamento del contratto di collaborazione a progetto. A seguito di tale importante innovazione, il Ministero del Lavoro, attraverso la circolare n. 3/2016, ha fornito le prime istruzioni operative al proprio personale ispettivo. Gli ispettori ministeriali nel corso delle verifiche dovranno appurare la presenza della c.d. etero-organizzazione, che viene posta in essere ogniqualvolta il collaboratore operi all'interno di un'organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente. Ciò purché le prestazioni risultino continuative e personali. Per prestazioni di lavoro esclusivamente personali si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto senza l'ausilio di altri soggetti. Qualora, dunque, gli ispettori dovessero riscontrare la presenza dell'etero-organizzazione, sarà



applicabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Inoltre, l'applicazione della disposizione comporterà anche l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazione di assunzione).

La circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro è intervenuta anche in merito alla stabilizzazione delle collaborazioni. Infatti, il D.Lgs. n. 81/2015 ha stabilito che, sempre a partire dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro che procedano all'assunzione con contratto di lavoro subordinato di soggetti già titolari di partita Iva o di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, godano di taluni effetti concernenti l'estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

La procedura prevede due condizioni:

1. I lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, relativamente a tutte le pretese relative al pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione;
2. Nei dodici mesi successivi all'assunzione i datori di lavoro non

devono recedere dal rapporto di lavoro (salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

L'adesione alla procedura di stabilizzazione comporterà quindi l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali.

E' stato inoltre chiarito che tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016, purché siano presenti le relative condizioni (si veda "Lavoro & Notizie" n° 1/2016).



Depenalizzazione dell'omesso versamento dei contributi Inps

Il Ministero del Lavoro, attraverso la circolare n. 6/2016, ha fornito ai propri ispettori le prime indicazioni operative in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 8/2016 in materia di depenalizzazione dei reati puniti con la pena pecuniaria.

Il Legislatore ha distinto due regimi sanzionatori in base al momento di commissione del reato:

- alle condotte iniziate e cessate prima del 6 febbraio 2016 (giorno di entrata in vigore del D.Lgs. n. 6/2016) si applica il principio intertemporale il quale prevede l'applicazione retroattiva delle sanzioni penali se il relativo procedimento non sia già stato definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili;
- agli atti illeciti commessi successivamente al 6 febbraio 2016 si applica il regime ordinario previsto dal D.Lgs. n. 8/2016.

Il medesimo D.Lgs. n. 6/2016 individua, tra le ulteriori ipotesi di illeciti oggetto di depenalizzazione, il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali. Si configurano, dunque, due diverse fattispecie di illecito: una di natura penale, in base alla quale il delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, così come dai committenti sui compensi dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione Separata Inps, per un importo superiore a € 10.000 annui, continua ad essere punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a € 1.032; l'altra di carattere amministrativo, la quale viene applicata nelle ipotesi in cui l'importo omesso non sia superiore a € 10.000 annui e la sanzione pecuniaria va da € 10.000 a € 50.000.



Naspi e risoluzioni consensuali nelle aziende con meno di 15 dipendenti

Il Ministero del Lavoro, per il tramite della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, con una nota dello scorso 12 febbraio, ha fornito un chiarimento in merito alla possibilità di riconoscere l'indennità mensile di disoccupazione Naspi a quei lavoratori che si trovano in stato di disoccupazione a seguito di richiesta congiunta (ossia sua personale unitamente a quella contestuale del datore di lavoro) di risoluzione consensuale.

Il Ministero ha, quindi, chiarito che la Naspi non spetta al lavoratore disoccupato a seguito di risoluzione consensuale, ex art. 410 cpc, del rapporto di lavoro con un datore di lavoro occupante meno di quindici dipendenti.



Flussi d'ingresso 2016 dei lavoratori extracomunitari

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 26/2016 il DPCM 14 dicembre 2015, recante la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2016.

Vengono ammessi in Italia, per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, 17.850 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero.

Le istanze dovranno essere presentate, esclusivamente con modalità telematiche nell'apposita sezione del sito web del Ministero dell'Interno, dal 3 febbraio al 31 dicembre 2016.

È stato, altresì, previsto l'ingresso in Italia di 13.000 lavoratori extracomunitari residenti all'estero, per motivi di lavoro subordinato stagionale. La quota complessiva riguarda i lavoratori stagionali non comunitari provenienti da, tra le altre, Albania, Algeria, Bosnia Herzegovina, Egitto, Filippine, Giappone, India, Ucraina, etc. Nell'ambito delle suddette 13.000 unità, 1.500 sono riservate alle

richieste di nulla osta stagionale pluriennale, o relative a quei lavoratori che abbiano già fatto ingresso in Italia per prestare lavoro subordinato stagionale per almeno due anni consecutivi e per i quali il datore di lavoro può presentare richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

Anche in questo caso, come per le ulteriori ipotesi di ingresso previste (firocini, formazioni ecc.), le domane potranno essere presentate con modalità esclusivamente telematiche nella sezione dedicata del sito del Ministero dell'Interno dal 17 febbraio al 31 dicembre 2016.



il ministero risponde

Domanda

“I livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possono costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi previsti dall’Inail, sanciti dall’art. 1, D.L. n. 338/1989?”

Risposta

“In via preliminare occorre muovere dalla lettura dell’art. 8 comma 1 in forza del quale “i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro”. Le intese possono riguardare le materie inerenti l’organizzazione del lavoro e della produzione riferite agli aspetti elencati nel comma 2.

Nell’elenco in questione, oltre l’assenza di un espresso riferimento al trattamento



retributivo minimo, rispetto al quale opera comunque un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dall'art. 36, va evidenziato come l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle "specifiche intese" aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione. Sulla materia si è espressa anche la Corte di Cassazione, affermando che "una retribuzione (...) imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l'assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (in quanto), se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze" (Cass. Sez. Un. civ. n. 11199/2002). In merito alla seconda problematica occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della

fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza "degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (...) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", ma anche il rispetto degli "altri obblighi di legge". Ciò sta a significare che, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n. 338/1989 e n. 549/1995, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi."

in questo numero



dalla giurisprudenza

Vincolo fiduciario e licenziamento del dirigente per giusta causa.

Cassazione Civile. Sez. Lavoro. Sentenza n. 24941/2015.

La dirigente veniva licenziata dall'azienda per giusta causa per aver disatteso le modalità indicate nelle procura speciale relative al pagamento del prezzo d'acquisto di un'immobile per un'ingente somma di denaro e per aver redatto in maniera lacunosa la bozza di bilancio.

La dirigente impugnava il licenziamento arrivando a presentare ricorso anche in Cassazione.

I giudici respingevano il ricorso ritendendolo infondato.

La Corte conferma l'orientamento per cui anche la semplice negligenza è sufficiente a ledere il rapporto fiduciario sul quale si basa il rapporto di lavoro tra il datore di lavoro e il dirigente.

Quindi il datore di lavoro, come nel caso di specie, a fronte di un lavoro svolto dalla dirigente in maniera sommaria e lacunosa è legittimato a recedere in

tronco dal rapporto di lavoro attraverso un licenziamento per giusta causa.

in questo numero



L'analisi

JOBS ACT: IL RIORDINO DELLE FORME CONTRATTUALI

Con l'obiettivo di razionalizzare il sistema contrattuale, il D. Lgs. n. 81/2015 – in vigore dal 25 Giugno 2015 – ha riformato gli assetti contrattuali presenti nel nostro ordinamento giuridico. Intervenendo in materia di collaborazioni, disciplina delle mansioni, lavoro a tempo parziale, lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio e stabilizzazione dei rapporti di tipo parasubordinato e autonomo, il legislatore ha inteso definire un nuovo quadro giuslavoristico all'interno del quale configurare la disciplina del rapporto di lavoro. In questo numero analizzeremo, in particolare, le modifiche apportate al contratto a tempo determinato e alla disciplina relativa alle collaborazioni, rimandando ai numeri seguenti una disamina sugli altri provvedimenti.

Collaborazioni organizzate dal committente

L'art. 2 del sopra citato decreto ha stabilito un nuovo perimetro di applicazione circa la genuinità dei rapporti di collaborazione. Conseguentemente, a decorrere dal 1° Gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato trova applicazione nei confronti dei contratti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Tramite la circolare n. 3/2016, il Ministero del Lavoro ha precisato che la presunzione di subordinazione si configura nel caso in cui tali elementi siano presenti congiuntamente. In base



a detta circolare, in caso di ispezione sarà sufficiente per gli organi preposti attestare la sussistenza dell'etero-organizzazione affinché ne derivino le medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto di lavoro. L'etero-direzione ex art. 2094 c.c., che si sostanzia nell'esercizio di un potere direttivo del datore di lavoro che gli consente di disporre della prestazione lavorativa del lavoratore nell'ambito delle esigenze proprie della sua organizzazione produttiva, cede quindi il passo ad un concetto più ampio di coordinamento tra le parti. Restano escluse dall'accertamento dell'etero-organizzazione le seguenti tipologie di collaborazioni:

- o Le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

- o Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- o Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- o Le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società



sportive dilettantistiche
affiliate alle federazioni
sportive nazionali, alle
discipline sportive associate
e agli enti di promozione
sportiva riconosciuti dal
C.O.N.I. ex art. 90 L.
289/2002.

Per tali categorie di collaborazioni, infatti, resta ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione qualora venga accertata la sussistenza di etero-direzione, così come sopra definita.

In materia di collaborazioni parasubordinate sono intervenuti inoltre l'art. 52 e l'art. 54.

Con riferimento al primo, si evidenzia come sia stata integralmente abrogata la disciplina che regolava i contratti di collaborazione a progetto (artt. 61-69bis, D. Lgs. 276/2003). Tale normativa continua a trovare applicazione esclusivamente con

riferimento ai co.co.pro. già in atto alla data di entrata in vigore del decreto, i quali possono quindi continuare a produrre effetto fino alla scadenza, benché siano comunque soggetti alla disciplina sull'etero-direzione di cui sopra.

Relativamente all'art. 54, si rileva l'intenzione del legislatore di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e di garantire il corretto utilizzo del lavoro autonomo. Alla luce delle nuove disposizioni, a decorrere dal 1° Gennaio 2016, i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti con i quali hanno intrattenuto rapporti di collaborazione parasubordinata o autonoma (e quindi con i titolari di Partita IVA), possono godere dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessa all'erronea qualificazione del rapporto, fatti



salvi gli illeciti accertati a seguito di ispezione precedenti alla data di assunzione. Sono presenti tuttavia due condizioni alla base dell'ottenimento di tale beneficio: in primis, i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere atti di conciliazione ex art. 2113 c.c. aventi ad oggetto tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro; in secondo luogo, i datori di lavoro non possono recedere dal rapporto di lavoro nei dodici mesi successivi a tali assunzioni, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo oggettivo.

Contratto a tempo determinato

Viene confermata la a-causalità del contratto a termine e viene confermata la durata massima che non può essere superiore a 36 mesi, sia con riferimento al medesimo contratto, sia con riferimento alla sommatoria dei contratti intercorsi tra le stesse parti per lo svolgimento delle

mansioni di pari livello e categoria legale. Nel caso di superamento del limite massimo di durata il contratto viene trasformato a tempo indeterminato dalla data del superamento. Può essere stipulato un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti per un periodo massimo di 12 mesi, purché questo venga stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. La novità rispetto al passato consiste nel fatto che il lavoratore non deve più essere rappresentato e assistito da un rappresentante sindacale.

L'apposizione del termine al contratto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità, salvo il caso di contratto con durata non superiore ai 12 giorni.

Nei seguenti casi non è ammessa l'apposizione del termine al contratto, pena la trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



- Presso unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si è proceduto a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni dei lavoratori assunti a tempo determinato, salvo che il contratto sia stato stipulato per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o se il contratto ha una durata non superiore a tre mesi;
- Presso unità produttive in cui sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione di orario che interessi i lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto a termine;
- Da parte dei datori di lavoro che non abbiano eseguito la valutazione dei rischi.

Anche il regime delle proroghe conferma nel complesso la

precedente normativa che ha rinnovato il vecchio D.lgs 368/2011, con la previsione del numero massimo di cinque proroghe, sempre nel corso dei 36 mesi. Nel caso di superamento del numero di proroghe il contratto si intende trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della stessa proroga.

La disciplina della successione dei contratti prevede che nel caso di contratto iniziale superiore ai 6 mesi, una seconda riassunzione a tempo determinato deve essere effettuata non prima di 20 giorni dalla scadenza del primo contratto, mentre nel caso in cui il contratto iniziale sia inferiore ai 6 mesi, una seconda riassunzione non può avvenire prima dei 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto. Diversamente dalla disciplina precedente viene abrogata la norma che prevedeva che in caso di violazione dell'obbligo di stop and go veniva riconosciuto un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato con data iniziale pari al primo contratto; la disciplina vigente prevede invece che, in caso della violazione di cui



sopra, venga trasformato a tempo indeterminato solo il secondo contratto.

Inoltre è prevista l'esclusione dai limiti delle proroghe e dello stop and go per le start-up innovative, per un periodo massimo di quattro anni dalla costituzione.

La continuazione di fatto del rapporto non può superare il limite massimo di 30 giorni dalla data di scadenza (per contratti con durata inferiore a sei mesi) e di 50 giorni (per contratti con durata superiore a sei mesi), pena la trasformazione a tempo indeterminato.

Per ogni giorno di continuazione di fatto del rapporto (entro i limiti di cui sopra) è prevista una maggiorazione della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno, e pari al 40% per ogni ulteriore giorno.

Vengono confermati i limiti percentuali già previsti dalla precedente normativa, pari al 20% del numero totale dei lavoratori a tempo indeterminato (salvo diversa previsione dei contratti collettivi). Per i

datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. In caso di violazione dei limiti percentuali viene prevista una sanzione amministrativa (in luogo della trasformazione a tempo indeterminato) pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore, oppure pari al 50% della retribuzione, qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza.

Restano esenti dai limiti percentuali i seguenti casi:

- Contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività;
- Contratti a tempo determinato conclusi da start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione;

in questo numero



- Contratti a tempo determinato conclusi nell'ambito di attività stagionali;
- Contratti a tempo determinato stipulati per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi;
- Contratti a termine per la sostituzione di lavoratori assenti;
- Contratti a termine stipulati con lavoratori con un'età superiore ai 50 anni.