



# La base sui dipendenti all'inizio dell'anno

**S**ecundo la nuova disciplina i contratti a termine non possono eccedere il 20% dell'organico complessivo, calcolato come somma dei lavoratori a tempo indeterminato presenti all'inizio dell'anno di riferimento, a prescindere dalle unità produttive dell'azienda. Rientrano nella base di calcolo, quindi, tutti i dipendenti aventi un contratto indeterminato, anche se questo è stipulato ad orario ridotto (ad esempio, part time). La legge non chiarisce se nella base di computo vadano inclusi i dirigenti e gli apprendisti. In mancanza di un'esclusione espressa, i primi sembrano doversi includere. Più articolato il ragionamento per gli apprendisti, che tuttavia sono lavoratori assunti a tempo indeterminato secondo quanto previsto espressamente dal Testo Unico. Per quanto riguarda il calcolo dei rapporti a termine che determinano il raggiungimento della soglia, la legge parla di «numero di contratti»: sembra quindi prevalere un criterio

meramente numerico (ogni contratto vale come uno, a prescindere dalla durata). Non concorrono al raggiungimento della soglia i contratti stipulati per ragioni sostitutive, quelli per esigenze stagionali, i contratti stipulati per l'avvio di nuove attività e quelli siglati con lavoratori over 55.

Anche la somministrazione di manodopera è esclusa dal novero dei contratti che concorrono al

## ATTENTI A...

Il calcolo dell'organico aziendale è decisivo per capire quanti contratti a termine possono essere stipulati nell'anno. Va considerato tutto il personale assunto a tempo indeterminato nelle diverse sedi aziendali all'1 gennaio dell'anno di riferimento. Su questo organico, si calcola la soglia del 20%

raggiungimento del limite del 20 per cento. Questa esclusione è coerente con la diversa origine comunitaria che hanno i due rapporti. Il tetto del 20% può essere modificato – quindi, aumentato oppure ridotto – dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Viene lasciato poco spazio ai contratti di secondo livello, anche se un inciso nella norma che disciplina il regime transitorio fa riferimento ai contratti «applicabili» dall'azienda, senza dare indicazioni specifiche sul livello nazionale. Con riferimento al regime transitorio merita di essere ricordata la disposizione che stabilisce, in fase di prima applicazione, la salvaguardia dell'efficacia dei limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. La stessa legge impegna i datori di lavoro ad adeguarsi ai nuovi limiti previsti dalla legge (o dalla contrattazione collettiva, se esistente) entro il 31 dicembre 2014. Chi non si adeguerà entro tale data, non potrà stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino al rientro nel limite di legge, oltre ad essere passibili delle sanzioni tipiche previste per il superamento della soglia.