



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 60 2015**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

## **JOBS ACT: CONTRATTI A TERMINE, SOMMINISTRAZIONE e SUPERAMENTO DEI LIMITI NUMERICI**

### ***In sintesi:***

L'art. 23 comma 4 del D.Lgs 81/2015 stabilisce che il superamento del limite quantitativo imposto per la stipula di contratti a **tempo determinato** dà luogo esclusivamente a sanzioni amministrative.

Diversamente, l'art. 38 comma 2 del medesimo D.Lgs 81/2015 interviene in tema di **somministrazione** definendo che in caso di mancato rispetto del limite massimo percentuale si avrà la conversione dei contratti in eccesso in rapporti a tempo indeterminato.

### ***Approfondimento:***

E' già stato indicato in precedenza l'obbligo di rispettare il limite quantitativo per la stipula di contratti a tempo determinato previsto dai CCNL, o in mancanza di disposizioni da parte del contratto collettivo applicato in azienda, il limite legale del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nel caso di **inizio dell'attività lavorativa** in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Si fa presente, però, che per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare **un contratto** di lavoro a **tempo determinato**.

**Vediamo nello specifico cosa è previsto in caso di superamento dei limiti quantitativi in costanza di rapporto a tempo determinato piuttosto che in caso di somministrazione:**

### **SOMMINISTRAZIONE IN ECCESSO**

⇒ **Quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui al D.Lgs 81/2015 agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), si parla di “somministrazione irregolare” e il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell’utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo, con effetto dall’inizio della somministrazione.**

→ **Quindi rischio di conversione in contratto a tempo indeterminato in capo all’utilizzatore.**

### **CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN ECCESSO**

⇒ In caso di violazione del limite percentuale di cui all’art. 23 comma 1 del D.Lgs 81/2015, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) **al 20 per cento 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 è superiore a uno;**

b) **al 50 per cento 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 è superiore a uno.**

→ **quindi non c’è il rischio di conversione del contratto a tempo indeterminato, ma solo una sanzione amministrativa**

Conclusioni:

E’ piu’ rischioso superare i limiti numerici con la somministrazione piuttosto che con il contratto a termine in quanto con il contratto a termine ho solo una sanzione amministrativa (benche’ gravosa!!), mentre con la somministrazione ho la conversione a tempo indeterminato del contratto.

2 novembre 2015

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all’invio di materiale informativo.*

*Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [neqoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:neqoilconsenso@studio-filippi.it)*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l’uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell’obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all’invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l’attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l’utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall’azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall’intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.