

Roma, 28 agosto 2014

Alle Aziende Speciali Farmaceutiche, agli Enti,
Consorzi e Società Associate

Ai Servizi Farmaceutici Comunali Associati

Alla Giunta Esecutiva

Loro sedi

Circolare 53

Oggetto: limite massimo di impiego di personale con contratto a tempo determinato.

In riferimento alle recenti novità previste dal c.d. Job Act (D.L. 34/2014 convertito in legge 78/2014) in materia di contratto a tempo determinato, desideriamo con la presente fornire, grazie al prezioso contributo del nostro Consulente per le Risorse Umane, alcune **importanti precisazioni al fine di una corretta ed univoca interpretazione circa il limite massimo di dipendenti impiegabili** con detta tipologia contrattuale.

Per raggiungere lo scopo sopra enunciato è utile richiamare alcuni concetti:

Le norme che attualmente regolano il contratto a tempo determinato riguardo ai limiti numerici massimi prevedono che:

il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo **non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 1 comma 1 d.lgs. 368/2001 modificato dalle norme sopra richiamate).

Inoltre:

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1 stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis ai sensi dell'articolo 1, comma

1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (articolo 10 comma 7 d.lgs. 368/2001 modificato dalle norme sopra richiamate).

Il vigente CCNL (articolo 9 comma 3) recita:

La percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine o di cui l'azienda si può avvalere stipulando un contratto di somministrazione a termine, non potrà essere complessivamente superiore ad una percentuale calcolata come **media annua pari al 20% rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato** in forza nell'azienda, ad esclusione dei contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La dicitura prevista dal CCNL (che prevale rispetto a quella prevista dalla legge) è certamente più flessibile e più vantaggiosa per aziende della ns. tipologia che statisticamente concentrano le assunzioni a termine nel periodo estivo (esigenze sostitutive per ferie) ed invernale (picco influenzale) in quanto fa riferimento ad una media annua anziché ad un limite assoluto "istantaneo"; per chiarire il concetto espresso e per una corretta applicazione della norma del CCNL forniamo un esempio:

Azienda che il 1° gennaio 2014 aveva in forza 50 dipendenti a tempo indeterminato:

- a. La legge prevede che in nessun momento dell'anno possa essere superato il numero di 10 dipendenti con contratto a termine (10 = 20% di 50)
- b. Il CCNL, avendo come riferimento un dato medio annuo, consente di eccedere in alcuni mesi dell'anno i 10 lavoratori a patto che in diversi mesi dell'anno ci sia un minor utilizzo di tale forma contrattuale (6 dipendenti da gennaio a maggio, 12 dipendenti da giugno a settembre, 8 dipendenti da ottobre a dicembre = 6 + 6 + 6 + 6 + 6 + 12 + 12 + 12 + 12 + 10 + 10 + 10 = 108 / 12 = **9 media annua**

Si precisa che non rientrano nel computo del numero massimo di contratti le assunzioni fatte per ragioni sostitutive (sono tali soltanto quelle che riportano il nominativo del dipendente sostituito nella lettera di assunzione e ne legano la scadenza del termine alla data del rientro del dipendente assente).

Restano applicabili tutte le ulteriori modifiche previste dal citato provvedimento normativo di cui si elencano le principali:

- Eliminazione dell'obbligo di causale di ricorso a contratto a termine
- Disciplina delle proroghe (massimo 5 complessive)
- Obbligo di informativa sul diritto di precedenza

Associata a Cispel – Confederazione Italiana Servizi Pubblici Economici Locali

Associata a Federsalute – Membro dell'Unione Europea Farmacie Sociali

00184 Roma – Via Nazionale, 172 – Tel. 06.4872117 – 06.48913549 – Fax 06.48976639

E-mail: assofarm@assofarm.it – Cod. Fisc. 97199290582

Sul sito della Federazione, in home page, abbiamo provveduto a pubblicare il testo del D.lgs. 368/2001 integrato ed aggiornato con le ultime norme (con evidenziate le diverse modifiche sino ad oggi introdotte) per una completa consultazione.

Per ulteriori esigenze e/o richiesta di approfondimenti Vi invitiamo a contattare i ns. uffici, preferibilmente a mezzo posta elettronica.

Cordiali saluti.

Il Presidente
Dr. Arch. Venanzio Gizzi