

**DOMANI  
SULLE PAGINE  
DEL SOLE 24 ORE**

**516€**  
La sanzione minima per il tardivo  
invio telematico delle dichiarazioni

**UNICO**  
La dichiarazione tardiva  
dribbla le maxi-sanxioni

**TRACCIABILITÀ**  
Vademecum  
sulla fattura elettronica

**L'ESPERTO RISPONDE**  
Tutte le soluzioni ai quesiti  
proposti dai lettori

**Lavoro.** Il tetto del 20% misurato sui dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno non si calcola tempo per tempo

## Contratti a termine, plafond rigido

Una volta raggiunto il limite impossibile il ricorso a nuovi tempi determinati

Giampiero Falasca

Con la scomparsa della causale, la validità dei **contratti a tempo determinato** (e, in misura diversa, dei rapporti di somministrazione a termine) dipende dal rispetto di alcune soglie numeriche: il tetto quantitativo del 20% e la durata massima di 36 mesi. La soglia del 20% si calcola in relazione al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento (se voglio assumere una persona nel maggio 2015, devo considerare l'organico in forza all'1° gennaio 2015).

Nella base di calcolo vanno inclusi anche i dirigenti e i lavoratori part time (in proporzione all'orario ridotto), mentre non si calcolano gli altri lavoratori flessibili.

Quindi, per fare un esempio, se al 1° gennaio 2015 sono presenti 100 lavoratori a tempo indeterminato e pieno in organico, la soglia massima di lavoro a termine utilizzabile corrisponde a 20 unità. Rispetto a questo numero la legge lascia aperto un dubbio importante: devo considerare le 20 unità come numero massimo di contratti stipulabili, oppure devo considerare la soglia come media da rispettare tempo per tempo? La differenza è rilevante. Nel primo caso, posso stipulare solo 20 contratti a termine, e poi mi devo fermare sino alla fine dell'anno. Nel secondo caso posso stipulare il numero di contratti che voglio, purché giorno per giorno la somma dei rapporti attivi non superi la soglia delle 20 unità. La legge sembra propendere per la prima interpretazione (si parla, testualmente, di «numero complessivo di contratti»), e qualche pre-

cedente giurisprudenziale conferma questa lettura. Tuttavia, il problema si può gestire con la contrattazione collettiva. Per i settori dove esistono già accordi sui limiti quantitativi valgono fino alla scadenza le norme collettive esistenti e, quindi, il problema per ora non si pone. Per i settori dove questi limiti non esistono, le aziende che superano il 20% dovranno rientrare entro la soglia entro il 31 dicembre 2014, ma prima potranno stipulare accordi - anche di secondo livello - per modificare il criterio di calcolo della soglia.

Il problema può trovare soluzione anche mediante il ricorso

### DURATA MASSIMA

Il termine di 36 mesi si applica anche ai rapporti in somministrazione Deroga possibile nei contratti collettivi

alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, che non è soggetta al limite quantitativo (salvo diversa previsione collettiva) e quindi può assorbire i lavoratori eccedenti. Nel tetto del 20% non rientrano neanche i contratti stipulati per motivi particolari (sostituzioni, stagionali eccetera).

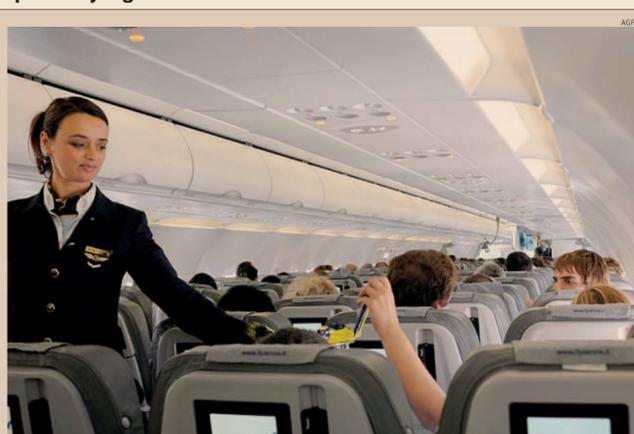
Anche il calcolo della durata massima di 36 mesi merita qualche riflessione. La riforma fissa questo limite, ma lascia in vita la norma che consente ai contratti collettivi di alzare il tetto: pertanto, è ancora possibile modificare la durata massima. La soglia, secondo il nuovo articolo 1 del Dlg 368/01, si applica anche «nell'am-

bito di un contratto di somministrazione a tempo determinato». Questo vuol dire che l'Agenzia per il lavoro non può stipulare con il dipendente somministrato un contratto che, proroghe comprese, superi i 36 mesi. Cosa accade alla scadenza? La legge non vieta espressamente di rinnovare il contratto di lavoro, ma c'è da chiedersi se sarebbe compatibile con i principi comunitari - anche quelli contenuti nella direttiva 104/08 - un rapporto a termine rinnovabile all'infinito. Anche su questo tema, una norma collettiva sarebbe utile per evitare rischi interpretativi.

Anche per le proroghe i calcoli dovranno essere fatti con attenzione. Per il contratto a termine la legge fissa una soglia massima di cinque, a prescindere dal numero di contratti a termine: dopo un primo contratto prorogato, ad esempio, per 3 volte, le parti negli eventuali rapporti successivi potranno usare solo altre due proroghe totali. Diverso il caso della somministrazione, per cui sono ammesse sei proroghe per ogni singolo contratto; quindi, una volta prorogato fino a 6 volte un rapporto, è possibile stipulare un altro contratto e applicare ulteriori sei proroghe.

In conclusione, come accade ogni volta che si cambia un sistema di regole, ci sono aspetti ancora da chiarire; questa situazione impone di agire con prudenza, in fase di prima applicazione. Questi nodi interpretativi potranno essere superati in maniera efficace se la contrattazione collettiva svolgerà sino in fondo il ruolo che la legge gli assegna, come del resto ha sempre fatto negli ultimi decenni.

### Dopo il restyling



Trasporto aereo. Per gli addetti del settore un regime di acausalità applicabile solo in certi periodi dell'anno

#### 01 | LIMITI QUANTITATIVI

Con la scomparsa della causale la validità del contratto a termine dipende ormai solo dalla presenza di due soglie numeriche: il limite massimo del 20% di tempo determinato fra gli assunti, calcolato all'1° gennaio di ogni anno, e il termine massimo di durata di 36 mesi

#### 02 | SOGLIA DEL 20%

Si ritiene che il limite del 20% vada inteso come numero massimo di contratti stipulabili e non come media da rispettare tempo per tempo nel corso dell'anno: è, questa, una lettura confermata anche da qualche precedente

giurisprudenziale. Il problema può, tuttavia, essere superato attraverso la contrattazione collettiva o anche mediante il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato

#### 03 | TERMINE DI 36 MESI

La riforma Poletti fissa questo limite, ma lascia in vita la norma che consente ai contratti collettivi di alzare il tetto. Si ritiene, pertanto, che sia ancora possibile modificare la durata massima. Resta, tuttavia, il dubbio se sia compatibile con i principi comunitari un rapporto a termine rinnovabile all'infinito

#### 04 | LE ECCEZIONI

Il limite quantitativo del 20% non vale, innanzitutto, per le realtà che impiegano fino a 5 dipendenti, né se i contratti sono stipulati per esigenze sostitutive. In quest'ultimo caso, tuttavia, il datore di lavoro deve specificare nel contratto che il rapporto soddisfa esigenze sostitutive: pertanto, in via eccezionale, sopravvive una forma di causale. Il limite quantitativo generale, infine, si sovrappone a regole preesistenti che già stabilivano ipotesi di acausalità in alcuni settori, fra cui il trasporto aereo e i servizi postali

**Le deroghe.** Quando non si applica il limite quantitativo

## Niente vincoli per le sostituzioni

Il limite quantitativo del 20% non si applica a tutti i contratti a termine: la legge, infatti, individua una lunga lista di rapporti esentati dal vincolo.

La soglia non vale, innanzitutto, per i datori di lavoro che impiegano fino a 5 dipendenti: questi soggetti possono assumere sempre una persona, anche se i dipendenti a tempo indeterminato sono poche unità o mancano del tutto.

Un ampio numero di eccezioni è, inoltre, contenuto nell'articolo 10, comma 7, del Dlg 368/01. Sulla base di tale norma, nessun limite quantitativo si ap-

plica ai contratti stipulati per esigenze sostitutive. Tuttavia, per fruire dell'esenzione, il datore di lavoro deve specificare nel contratto che il rapporto soddisfa esigenze sostitutive: pertanto, in via eccezionale, sopravvive una forma di causale (che ha una doppia utilità, in quanto

### IL VANTAGGIO

Le ragioni vanno motivate anche per evitare di pagare la maggiorazione contributiva dell'1,4% previsto dalla legge Fornero

consente anche di non pagare la maggiorazione contributiva dell'1,4% introdotta nel 2012 dalla riforma Fornero).

Le esigenze sostitutive vanno indicate applicando le regole e i criteri definite dalla giurisprudenza già prima della riforma. Pertanto, la ragione sostitutiva deve essere indicata in modo tale da rendere possibile l'individuazione della persona che il lavoratore deve sostituire. In concreto, questo vuol dire che il datore di lavoro deve indicare il nome del lavoratore sostituito (come richiesto dalla sentenza della Corte costituzionale

del 214 del 2009) o, in alternativa, può indicare elementi ulteriori (l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentono di determinare il numero dei lavoratori da sostituire (come stabilito dalla Cassazione con la sentenza 10175 del 28 aprile 2010 e diverse pronunce successive, confermate dalla sentenza della Corte costituzionale 107/13).

Anche il **lavoro stagionale** non è soggetto al limite quantita-

tivo del 20%, a condizione che sia indicato nel contratto il collegamento con questa fattispecie. Le situazioni rientranti nella definizione di lavoro stagionale sono riconducibili a due grandi "contenitori": le attività descritte nel Dpr 1525/03 e quelle individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Restano fuori dai limiti quantitativi anche i rapporti stipulati per l'avvio di nuove attività (a condizione che rientrino nelle definizioni previste dai contratti collettivi), per spettacoli e programmi radiotelevisivi e per lavoratori con età superiore a 55 anni. Anche per gli enti di ricerca la legge stabilisce una esen-

zione dal tetto quantitativo.

Il limite quantitativo generale, in alcuni settori produttivi, si sovrappone con regole preesistenti che già stabilivano ipotesi di acausalità. Per il **trasporto aereo** e i **servizi postali**, infatti, in aggiunta alla regola generale appena introdotta dalla riforma Poletti, vige un regime ulteriore di acausalità, applicabile solo in certi periodi dell'anno (da aprile a ottobre, di regola), entro la soglia del 15% massimo dell'organico. La riforma non ha abrogato questi regimi preesistenti, e quindi i contratti stipulati sulla base delle norme che li hanno istituiti si potranno sommare con le assunzioni effettuate ai sensi della normativa generale.

G. Fal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Impianti.** Assotermica: la scadenza del 3 giugno verrà prorogata

## Caldai, nuovo libretto in attesa

Maria Chiara Voci

L'entrata in vigore è fissata per oggi, domenica 1° giugno. Scadenza che, causa festività, slitta come naturale a martedì 3 giugno. Tuttavia, a poche ore dal gong, si è diffusa fra gli operatori e le associazioni di categoria - sulla base di fonti attendibili, ma non ufficialmente confermate - la notizia che la norma del Dm 10 febbraio 2014, che impone l'adozione da giugno dei nuovi modelli di libretto per gli impianti e l'estensione dello stesso anche ai condizionatori, sarebbe prossima a una proroga ex post.

La dilazione, che sarebbe con-

tenuta in un decreto nelle mani del ministro allo Sviluppo economico, Federica Guidi, potrebbe arrivare dopo il ponte del 2 giugno, quando ormai l'obbligo del nuovo libretto sarà scattato. Inoltre, non è chiara neppure la data verso cui slitterebbe l'adempimento: c'è chi parla di agosto, chi di tre mesi, chi di sei (quindi si andrebbe al 2015).

Fra i primi a diffondere l'insidiazione è stata Assotermica, con una comunicazione ai propri aderenti. La notizia è poi rimbombata a macchia d'olio fra gli installatori e nelle aule (numerose) in cui, in diverse zone d'Italia, si stavano tenendo con-

si di aggiornamento proprio per essere preparati martedì ad applicare le nuove disposizioni di legge.

«Non è possibile che in Italia si finisca sempre per penalizzare chi rispetta le scadenze e per premiare chi, al contrario, ignora le leggi - osserva un operatore attivo nel campo della consulenza tecnico-normativa -. Ci sono aziende che per non sfiorare i tempi hanno deciso di far lavorare i propri sistemisti anche in questo ponte di primavera. La scadenza del 3 giugno impone infatti la stampa di migliaia di libretti e la modifica del software gestionali». Nel frattempo,

dal ministero, nonostante le richieste di aggiornamento, non sono arrivate conferme. Tutto resta un'insidiazione.

A contribuire al clima di incertezza è infine la perplessità sollevata da alcuni operatori rispetto a una decisione della Regione Veneto. Che con una delibera di giunta (numero 726 del 27 maggio 2014), pubblicata sul Bollettino regionale 55 del 30 maggio 2014, ha deciso di integrare il modello di libretto fornito dallo Stato, con una serie di proprie voci. «Una facoltà - specificano gli uffici tecnici - che era consentita sia dal comma 6, articolo 7 del Dpr 74/2013, che dal comma 3, articolo 3 del Dm 10 febbraio 2014. Che indica persino le modalità con cui effettuare eventuali integrazioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### In breve

#### PROFESSIONI/1

#### I chimici rilanciano la questione morale

Dal congresso dei chimici italiani, a Reggio Calabria, il presidente del Consiglio nazionale, Armando Zingales, ha parlato di questione morale per le professioni, spiegando la necessità che sia il profilo etico a guidare l'azione degli Ordini «altrimenti diventa inutile la loro esistenza. Le professioni hanno una responsabilità morale e sociale verso il Paese». Zingales ha sottolineato il ruolo sociale della professione, anche di fronte a fenomeni di corruzione o mafiosi: «Anche noi, in quanto tecnici, siamo investiti da responsabilità importanti».

#### PROFESSIONI/2

#### «Confassociazioni giovani» al debutto

Nasce «Confassociazioni giovani», lo hanno annunciato Angelo Deiana, presidente di Confassociazioni, e Gianfranco De Lorenzo, vice presidente con delega a istruzione, giovani e famiglia. «Confassociazioni giovani intende portare all'attenzione di mercato e istituzioni innovazione, qualità professionale, trasparenza, modernizzazione, orizzonte culturale delle associazioni professionali, vero sistema nervoso del nostro Paese. L'azione dei giovani professionisti farà perno su merito, responsabilità e competizione collaborativa», ha spiegato Deiana.

### DIRITTO E IMPRESA

Osservatorio Fondazione Bruno Visentini - Ceradi  
A cura di Valeria Panzironi

## Nella Pa l'obbligo di open data deriva dalla Costituzione

di Giovanna De Minico

Il premier Renzi e la ministra Madia hanno anticipato le linee guida di riforma della pubblica amministrazione: ricambio generazionale, tagli agli sprechi e open data. Questa riflessione è rivolta al solo terzo rimedio: ci chiederemo cosa si intende per dato aperto, a quale finalità obbedisce e quale la sua praticabilità.

L'espressione non è un inedito nella cultura pubblica italiana, già il codice dell'amministrazione digitale consentiva alla Pa di rendere pubblici i dati in suo possesso, purché anonimi o comunque non idonei a individuare la persona. Questa liberazione del patrimonio conoscitivo pubblico avrebbe consentito al cittadino il riutilizzo del dato anche a fini commerciali.

Si pensi ai dati ecologici sull'inquinamento atmosferico, che se aggregati da un Comune in ragione della zona di rilevamento consentirebbero a chiunque di ideare e concentrare un servizio di car sharing con vetture elettriche anche in ragione del tasso di anidride carbonica e non solo in base alla domanda di utilizzo.

Ritorniamo al dato normativo e chiediamoci se col trascorrere degli anni il concetto di bene pubblico si sia evoluto. L'intervento convulso di leggi e linee direttive ha lasciato però immutata l'iniziale configurazione giuridica del open data: una mera facoltà graziosamente concessa dalle amministrazioni ai propri cittadini, salvo ipotesi di obblighi posti da leggi di settore e debolmente assistite da sanzioni.

Descritto lo stato dell'arte, avanziamo una diversa idea di cultura pubblica dell'open data. Proviamo a mettere bene il primo passo, il resto verrà di conseguenza. Se il dato detenuto dall'amministrazione appartiene al patrimonio indiviso di una collettività, su di esso il soggetto pubblico non può vantare un titolo proprietario esclusivo perché il dato è della collettività, mentre l'amministrazione è semplicemente il custode, peraltro temporaneo. E allora la Pa è obbligata a diffonderlo perché non fa altro che restituire al suo legittimo proprietario ciò che gli appartiene.

E tale obbligo non occorre che esibisca una legge come suo titolo giustificativo, perché discende in linea diretta dall'articolo 97 della Costituzione, in quanto se il dovere di trasparenza impone all'amministrazione la visibilità dei suoi percorsi decisionali, essa prescriverà anche l'esibizione dei risultati dell'agire pubblico: i dati.

Collegare l'open data a un preciso obbligo di messa a disposizione comporta conseguenze non trascurabili quanto

alla modalità di accesso del dato che dovrà essere fruibile da chiunque senza condizioni tecniche di acquisizione (registrazione) o di legittimazione; alla forma di presentazione e alla sua tendenziale gratuità.

Ma la cosa più importante è un'altra: un obbligo rimanda sempre all'esistenza di un correlativo diritto al suo adempimento, diritto questo che spetterà a chiunque, cittadino o

### LA PROSPETTIVA

La pubblica amministrazione è solo la custode dei dati La trasparenza è un dovere generale non una facoltà degli uffici virtuosi

straniero, in quanto il dato non è una conoscenza funzionale ai processi politici, bensì, come ci ricordano le direttive europee, all'esercizio di una libertà economica (creazione di servizi digitali e applicazioni) o anche di un diritto fondamentale, quello della persona a sostituirsi o affiancarsi all'amministrazione nel rendere un'attività di pubblica utilità in ragione del vincolo solidaristico.

Nella mia prospettiva l'open data diventa la premessa conoscitiva anche alla collaborazione tra persone e amministrazione: una condizione di effettività del diritto alla sussidiarietà orizzontale. Infine, se questo obbligo venisse disatteso, la sanzione non dovrà giovare allo Stato, perché qui il danneggiato sono le persone comuni, private di quanto spettava loro conoscere, e quindi l'azione appropriata dovrebbe essere una class action con finalità risarcitorie e di esecuzione in forma specifica.

E ora il cerchio si chiude: l'obbligo di accessibilità ai dati ritorna alla sua fonte, l'articolo 97 della Costituzione. E allora se il governo Renzi continuasse in linea con chi lo ha preceduto a non intenderlo come un dovere imposto a ogni amministrazione, si creerebbe una situazione di palese ingiustizia: le amministrazioni virtuose renderebbero i servizi, pubblicherebbero i dati, e si potrebbero anche avvalere dei propri cittadini pronti a collaborare con loro nello svolgimento di attività sociali; mentre le amministrazioni inoperose, rimarrebbero inerti nell'agire e silenti nel pubblicare i dati e insostituibili dai loro cittadini, i quali lasciati nell'ignoranza non saprebbero a chi sostituirsi e per cosa.

Rendiamo allora questa facoltà un obbligo: restituimmo alla persona la conoscenza di ciò che le appartiene!

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SHOPPING 24 ORE

**IL MIGLIOR NEGOZIO DI PRODOTTI DEL SOLE 24 ORE.**

www.shopping24.it