

LE INTERPRETAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO ALLE MODIFICHE SUL CONTRATTO A TERMINE APPORTATE DAL JOBS ACT

Roberto Camera

Funzionario del Ministero del Lavoro e relatore in corsi di formazione e aggiornamento professionale
in materia di gestione del personale

Il Ministero del Lavoro ha emanato, in data 30 luglio 2014, la circolare n. 18/2014 con la quale ha fornito le indicazioni operative al proprio personale ispettivo, sulle modifiche apportate dal c.d. Jobs Act (D.L. n. 34/2014 - conv. da L. n. 78/2014) al contratto a tempo determinato, alla somministrazione ed all'apprendistato. Questa prima sintesi tratterà delle indicazioni fornite in materia di contratto a tempo determinato e somministrazione.

➤ Motivazioni

Viene definitivamente **eliminato l'obbligo di indicare le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro.**

L'eliminazione dell'obbligo motivazionale riguarda anche le eventuali **proroghe** al contratto a termine ed i rapporti in somministrazione di lavoro a tempo determinato con le relative proroghe.

L'unico obbligo formale è l'indicazione di un termine che deve risultare "direttamente o indirettamente" dall'atto scritto.

Per quanto il Decreto sul Jobs Act abbia eliminato l'obbligo di indicare le ragioni alla base dell'utilizzo di un lavoratore a termine, appare comunque opportuno prevedere, in taluni casi, una motivazione.

L'opportunità nasce dal fatto che l'identificazione delle motivazioni, in capo all'instaurazione di quel determinato rapporto di lavoro a termine, permette all'azienda di ricevere alcune agevolazioni previste dalla legge. Si pensi, ad esempio, al contratto a termine per **motivi sostitutivi**, la cui identificazione permette:

1. l'**esenzione** dal pagamento del **contributo Inps maggiorato dell'1,4%** per i mesi di attività;

2. lo **sgravio contributivo del 50%** sui contributi a carico del datore di lavoro¹, spettante alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono con contratto a termine in sostituzione di lavoratrici assenti per maternità;

3. l'**esenzione dal limite massimo** di assunzioni a termine (**20%**).

Si pensi, ancora, a motivazioni previste dalla **contrattazione collettiva** che possono stabilire delle esenzioni in fatto di "*stop and go*" (esempio: nel ccnl alimentari i tempi determinati per motivi sostitutivi non devono rispettare lo stacco tra contratti).

Si pensi, inoltre, a contratti a termine per **motivi stagionali**:

1. le cui durate **non rientrano nel computo dei 36 mesi** complessivi di lavoro tra datore e lavoratore;
2. non prevedono lo "*stop and go*" tra contratti;
3. non si paga il **contributo Inps maggiorato dell'1,4%**;
4. hanno l'**esenzione dal limite massimo** di assunzioni a termine (**20%**).

Infine, si pensi a motivazioni legate ad altre disposizioni legislative che permettono di non rispettare le regole del contratto a termine c.d. "puro"; come ad esempio:

¹ Art. 4 del D.lgs. n. 151/2001

1. contratto a tempo determinato **intermittente**²;
2. contratto a tempo determinato in **mobilità**³.

In tali ipotesi appare pertanto opportuno, ai soli fini di "trasparenza", che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.

➤ Limite d'uso dei contratti a termine

Il Legislatore ha introdotto dei limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato, al superamento dei quali vengono previste delle **sanzioni amministrative**.

Detti limiti sono operativi esclusivamente nelle aziende ove il contratto collettivo di riferimento non preveda una diversa disciplina sulla quantificazione dei rapporti a termine. Questa è la regola legale:

il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulabili contemporaneamente da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per le attività iniziate durante l'anno la base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, sui quali calcolare il 20%, va accertata **alla data di assunzione del primo lavoratore a termine**. Infine, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare un contratto a termine.

Il tetto legale del 20% riguarda solo i **contratti a tempo determinato diretti** e non i rapporti a termine in somministrazione, per i quali non esiste un limite legale ma, eventualmente, un limite di natura contrattuale (vedasi ccnl di riferimento).

Nel caso in cui non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva, la verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato dovrà essere effettuata in

relazione al **totale dei lavoratori complessivamente in forza**, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

Lavoratori a tempo indeterminato	T.D. ammessi (20%)	Arrotondamento
17	3,4	3
23	4,6	5

*Se durante il periodo che va dalla vigenza del Jobs Act (21 marzo 2014) alla data di emanazione del circolare ministeriale, le aziende avessero proceduto alla assunzione di un numero di lavoratori a termine sulla base di un arrotondamento comunque "in eccesso", **non verranno sanzionati**.*

Modalità di calcolo dell'organico aziendale

lavoratori a tempo indeterminato	Rientrano nella base di computo	Modalità di calcolo
ordinari	Sì	1
part time	Sì	in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno
liste di mobilità	Sì	1
Collocamento obbligatorio	Sì	1
Dirigente	Sì	1
Apprendista	Sì	1
Apprendista stagionale	No	0
Lavoratori a chiamata privi di indennità di	No	0

² Art. 33 e ss. del D.lgs. n. 276/2003

³ Legge 223/1991

disponibilità		
Lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità	Sì	in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

Per quanto il **T.U. sull'apprendistato**, preveda l'inserimento dal computo dei limiti numerici degli **apprendisti** esclusivamente in caso di specifica previsione di legge o di contratto collettivo⁴, il Ministero li include nell'organico complessivo dei lavoratori a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale massima dei tempi determinati. L'inclusione nasce dal fatto che – secondo il Ministero del Lavoro – ciò favorirebbe l'assunzione e *“un diverso orientamento finirebbe per disincentivare il ricorso all'istituto”*.

Se questa è una cosa positiva per le aziende, in quanto aumentando il numero dei tempi indeterminati, aumenta il massimale dei lavoratori a termine assumibili, dall'altro il dubbio rimane, in quanto la **circolare disattende quanto letteralmente previsto dal legislatore del TU sull'apprendistato** che, ad ogni buon conto, si riporta integralmente:

Art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011

“3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.”

➤ **Contratti a termine esenti dal limite quantitativo**

Si riporta in fondo all'articolo l'elenco completo delle casistiche previste, unitamente alle norme di legge di riferimento (v. tabella 1)

➤ **Part-time**

In considerazione del fatto che i rapporti a part-time vengono considerati in proporzione all'orario di lavoro, la percentuale va rimodulata ogni qualvolta vi sia la **trasformazione di un lavoratore/trice da full-time a part-time**.

Esempio: azienda con 20 tempi indeterminati ha diritto a 4 tempi determinati (20%) ma se due di questi sono a part-time al 50% i lavoratori da assumere contemporaneamente a termine diventano 6.

Una attenzione maggiore va fatta qualora vi sia una **trasformazione da part-time a full time** perché questo va ad aumentare il numero di “teste” in quanto il lavoratore dovrà essere contato per intero e non più al 50%; ragion per cui la trasformazione a tempo pieno di un lavoratore a termine può comportare lo sfioramento del limite massimo.

Esempio: azienda con 20 tempi indeterminati può avere 5 lavoratori a tempo determinato se 2 di questi sono a part-time al 50%. In caso in cui le parti decidono di trasformare i due rapporti a part-time in rapporti a tempo pieno, l'azienda porta al 25% i rapporti a termine presenti in azienda, sfiorando così il limite legale del 20%.

➤ **Limite quantitativo contrattuale**

Come già anticipato, le parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, possono legittimamente derogare dal limite legale sia aumentando che diminuendo la percentuale del 20% prevista dalla normativa; inoltre, possono “fotografare” la realtà aziendale e la relativa base di computo in un momento diverso rispetto al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine (ad esempio, alla data di assunzione del lavoratore a termine); infine, possono prevedere la base di computo, su cui calcolare la percentuale dei tempi determinati, non all'intera azienda ma alle singole unità produttive ove verrà assunto il lavoratore a termine (vedasi ccnl del commercio).

Anche le ragioni di stagionalità⁵, possono essere oggetto di modifica da parte della

⁴ art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011

⁵ previste dall'art.10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001

contrattazione collettiva anche decentrata (accordo aziendale). In particolare, si fa riferimento alle attività stagionali al di fuori di quelle indicate dal D.P.R. n. 1525/1963; infatti, possono essere ricomprese nelle ragioni di stagionalità, attraverso accordi collettivi, anche assunzioni a termine per far fronte ad incrementi di produttività.

➤ Sanzione per superamento del limite massimo

Vediamo ora qual è la sanzione amministrativa prevista in caso di superamento del limite massimo dei lavoratori a tempo determinato assumibili contemporaneamente da una azienda.

In caso di violazione del limite percentuale, sia esso di natura legale⁶ (pari al 20%) ovvero di natura contrattuale (previsione del CCNL), si applica la seguente sanzione amministrativa:

- il **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15gg di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- il **50% della retribuzione** se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione va calcolata in base ad una **percentuale della retribuzione** spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e cioè gli ultimi assunti in ordine di tempo. Inoltre, va moltiplicata per ciascun lavoratore e per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione.

Esempio:

- a) 3 mesi e 10 giorni = 3 mesi;
- b) 3 mesi e 20 giorni = 4 mesi.

Se la verifica avviene dopo 14 giorni di lavoro, non va applicata alcuna sanzione, in quanto il periodo è inferiore ai 15 giorni di occupazione.

La verifica sul periodo da sanzionare viene effettuata tenendo presente la data di instaurazione del rapporto e la data in cui è

stata accertata l'esistenza dello "sforamento", includendo, eventualmente, i periodi di sospensione del rapporto di lavoro quali, ad esempio, la malattia, la maternità, l'infortunio o il part-time verticale.

Da questo *range* di date, verranno calcolati i mesi su cui applicare il 20 o il 50% della sanzione amministrativa. Sanzione che sarà soggetta alle riduzioni previste dall'art. 16 della Legge n. 689/1981 e cioè, nel caso specifico, l'importo sanzionatorio in questione andrà notificato nella misura di un terzo ed il suo pagamento, che estinguerà la violazione, dovrà avvenire entro 60 giorni dalla notifica.

Vediamo alcuni esempi di sforamento del limite percentuale massimo di lavoratori a termine.

1. Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

lavoratore	Periodo di occupazione	Retribuzione annua lorda (per 13 mensilità)
1	4 mesi e 10 gg	19.000

Calcolo del **periodo di occupazione** ai fini della quantificazione dell'importo sanzionatorio:

Periodo di occupazione	Periodi Interi	Frazioni >15 gg	Totale
4 mesi e 10 gg	4	0	4

Importo sanzionatorio:

Retribuzione annuale	19.000	/
Mensilità	13	=
Retribuzione mensile	1461,13	X
Percentuale sanzione	20	/
	100	=
Percentuale arrotondata retrib.	292	X
Periodo di occupazione (mesi)	4	=
Sanzione	1.168	/
Divisore art. 16 l. 689/1981	3	=
TOTALE SANZIONE	389,33	

⁶ legge n. 78/2014

2. Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

Lavoratore	Periodo di occupazione	Retribuzione annua lorda (per 13 mensilità)
1	4 mesi e 10 gg	19.000
2	2 mesi e 16 gg	26.000
3	1 mese e 6 gg	15.600

Calcolo del **periodo di occupazione** ai fini della quantificazione dell'importo sanzionatorio:

	Periodo di occupazione	Periodi Interi	Frazioni >15 gg	Totale
1	4 mesi e 10 gg	4	0	4
2	2 mesi e 16 gg	2	1	3
3	1 mese e 6 gg	1	0	1

Importo sanzionatorio **Lavoratore 1:**

Retribuzione annuale	19.000	/
Mensilità	13	=
Retribuzione mensile	1461,13	X
Percentuale sanzione	50	/
	100	=
Percentuale arrotondata retrib.	731	X
Periodo di occupazione (mesi)	4	=
Sanzione	2.924	/
Divisore art. 16 l. 689/1981	3	=
TOTALE SANZIONE	974,67	

Importo sanzionatorio **Lavoratore 2:**

Retribuzione annuale	26.000	/
Mensilità	13	=
Retribuzione mensile	2.000	X
Percentuale sanzione	50	/
	100	=
Percentuale arrotondata retrib.	1000	X
Periodo di occupazione (mesi)	3	=
Sanzione	3.000	/
Divisore art. 16 l. 689/1981	3	=

TOTALE SANZIONE	1000	
Importo sanzionatorio Lavoratore 3:		
Retribuzione annuale	15.600	/
Mensilità	13	=
Retribuzione mensile	1.200	X
Percentuale sanzione	50	/
	100	=
Percentuale arrotondata retrib.	600	X
Periodo di occupazione (mesi)	1	=
Sanzione	600	/
Divisore art. 16 l. 689/1981	3	=
TOTALE SANZIONE	200	

IMPORTO SANZIONATORIO TOTALE

Sanzione lavoratore 1	974,67	+
Sanzione lavoratore 2	1.000,00	+
Sanzione lavoratore 3	200,00	=
TOTALE SANZIONE	2.174,67	

La retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo è la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

La sanzione non si applica ai rapporti di lavoro instaurati precedentemente il 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del DL n. 34/2014) e che hanno comportato il superamento del limite percentuale. Ma si applica ai rapporti stipulati dal 20 maggio 2014 (data di vigenza della legge 78/2014 di conversione del dl 34/2014 c.d. Jobs Act) per le nuove assunzioni a termine che vanno a sfiorare il limite massimo previsto per quella determinata azienda. Infine, non è sanzionabile la sola proroga di un contratto stipulato antecedentemente la vigenza della norma e che sfiora il limite percentuale; mentre sono sanzionabili i rapporti di lavoro a tempo determinato che

hanno superato i prescritti limiti percentuali anche se sono già cessati.

La cosa che la circolare omette di dire è cosa succede dopo che l'ispettore ha provveduto a sanzionare l'azienda per il superamento del limite massimo di utilizzo dei contratti a termine. In particolare, quale deve essere il comportamento del datore di lavoro verso l'ultimo lavoratore assunto a termine e che ha portato allo sfioramento del limite: potrà licenziarlo prima della scadenza del termine? E a quale costo? inoltre, se il rapporto prosegue, l'ispettore potrà ritornare in azienda e sanzionare ulteriori periodi, sino al completamento della durata del contratto?

Altra perplessità scaturisce dal comportamento del Ministero qualora venga superato il limite di 2 unità: una assunta con un contratto a tempo determinato "diretto" ed una seconda come lavoratore somministrato. La circolare ministeriale, in quest'occasione, prevede l'applicazione di una sanzione "nuova", non disciplinata dal legislatore, che contempla il pagamento del 50% della retribuzione per entrambi i rapporti di lavoro. L'attuazione di questa sanzione fa venire meno l'applicazione della sanzione prescritta dall'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, in caso di superamento dei limiti contrattuali all'uso dei lavoratori somministrati (sanzione da 250 a 1.250 €), sicuramente più leggera per l'azienda. Il comportamento ministeriale scaturisce dalla considerazione che il lavoratore somministrato sia stato "utilizzato" al fine di bypassare il limite del contratto a termine diretto (20% o quanto stabilito dal ccnl di riferimento) e come tale va sanzionato con le regole di quest'ultimo contratto.

➤ Proroghe

Sono ammesse fino ad un massimo di 5 proroghe, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, entro il limite dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e cioè del numero dei contratti stipulati a tempo determinato. In pratica, **cambia la filosofia della proroga** che non va considerata più all'interno del singolo contratto di lavoro a

termine ma per la durata massima dei 36 mesi previsti dalla normativa, anche suddivisi in più contratti a tempo determinato. Così facendo, il datore di lavoro ha a disposizione un bonus di 5 proroghe per ogni lavoratore a termine che potrà "spendere" all'interno di un singolo contratto o in più contratti a termine. Inoltre, le proroghe, per essere lecite, devono riguardare la medesima attività lavorativa prevista all'atto dell'assunzione.

ESEMPIO

Primo contratto a tempo determinato

Dal	al	Durata	n.° proroga
1/10/2014	31/10/2014	1 mese	
1/11/2014	30/11/2014	1 mese	1
1/12/2014	31/12/2014	1 mese	2
1/01/2015	28/02/2015	2 mesi	3

Secondo contratto a tempo determinato

Dal	al	Durata	n.° proroga
1/04/2015	30/06/2015	3 mesi	
1/07/2015	31/07/2014	1 mese	4
1/08/2014	31/08/2014	1 mese	5

Totale	10 mesi	5 proroghe
---------------	----------------	-------------------

Nei prossimi contratti a termine non potrà più essere utilizzato l'istituto della proroga.

➤ Diritto di precedenza

Il datore di lavoro ha l'**obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza**, ordinario o stagionale, utilizzando, ad esempio, le seguenti informative:

- **Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore a tempo determinato⁷:** *il lavoratore, qualora superi il limite minimo di 6 mesi avrà un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla data di cessazione, con riferimento alle mansioni già*

⁷ Art. 5, comma 4-sexies, d.lgs. n. 368/2001

espletate in esecuzione del rapporto a termine. La modalità di fruizione del diritto di precedenza è prevista dall'articolo 5, comma 4-quater, del decreto legislativo n. 368/2001.

- **Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore stagionale⁸:** il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali e per le medesime attività svolte dal presente contratto. La modalità di fruizione del diritto di precedenza è prevista dall'articolo 5, comma 4-quinquies, del decreto legislativo n. 368/2001.

La mancata informativa sui diritti di precedenza non è sanzionata.

Inoltre, vengono introdotti altri due diritti di precedenza **per le lavoratrici**:

- il congedo obbligatorio di maternità (5 mesi), intervenuto durante un contratto a termine, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza (periodo superiore a 6 mesi), nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

⁸ articolo 5, comma 4-sexies, d.lgs n. 368/2001

Tabella 1
Tipologie di contratti a tempo determinato esenti dal limite quantitativo

Contratti a tempo determinato	Motivo di esenzione
fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal D.P.R. n. 1525/1963	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato stagionale previsto dal ccnl o da accordo aziendale	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato con lavoratori di età superiore a 55 anni	art. 10, comma 7, del D.Lgs. n.368/2001
Tempo determinato da parte di una start-up innovativa	art. 28 del D.L. n. 179/2012
Tempo determinato con lavoratore in mobilità	art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991
Tempo determinato stipulato tra istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa	art. 10, comma 5bis, del D.Lgs. n. 368/2001
Tempo determinato acquisito nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda	circolare ML n. 18/2014
Lavoro extra nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinati dal contratto collettivo nazionale o decentrato	art. 10, comma 3, del D.Lgs. n.368/2001
Disabili a tempo determinato	art. 11 della L. n. 68/1999
Apprendistato	art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale	art. 4, comma 5, D.Lgs. n. 167/2011
Apprendistato stagionale quale alternanza scuola/lavoro	art. 3, comma 2 quater, D.Lgs. n. 167/2011

Tabella 2

Superamento del limite massimo dei lavoratori a tempo determinato assumibili contemporaneamente da una azienda – prospetto calcoli sanzione amministrativa

Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile (20%)	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato (*)	retribuzione mensile per periodo di occupazione	Sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 20 :100	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	731	4 mesi e 10 gg	4	1.168	389,83
TOTALE SANZIONE							389,83

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiori a 15 giorni di occupazione = 0

Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a tempo determinato

	A	B	C	D	E	F	G
	Retribuzione lorda annuale	Retribuzione mensile	Percentuale Retribuzione mensile	Periodo effettivo di occupazione	Periodo di occupazione arrotondato (*)	retribuzione mensile per periodo di occupazione	sanzione ridotta art. 16 l. 689/1981
	(n. 13 mensilità)	(A : 13)	B x 50%	Mesi e giorni		(C x E)	(E : 3)
1	19.000	1.461,53	731	4 mesi e 10 gg	4	2.924	974,67
2	26.000	2.000	1.000	2 mesi e 16 gg	3	3.000	1000
3	15.600	1.200	600	1 mese e 6 gg	1	600	200
TOTALE SANZIONE							2174,67

(*) frazioni di mese superiore a 15 giorni di occupazione = 1; frazioni di mese inferiori a 15 giorni di occupazione = 0