

Novara, 28/08/2018

Gentili Clienti
Loro Sedi

Via e_mail

Oggetto: Conversione in Legge, con modificazioni, del D.L. 87 del 10 luglio 2018 (c.d. Decreto Dignità) - Modifiche alla disciplina dei contratti a termine. Circolare 10/2018.

La Legge n. 96/2018, che ha convertito con modificazioni il D.L. 87 del 10.07.2018 in vigore dal 14 luglio 2018 (c.d. **Decreto Dignità**), per una disamina del quale rinviando alla nostra Circolare n. 9/2018 del 16.07.2018, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 11.08.2018 ed è pertanto in vigore dal 12.08.2018..

Le novità di maggior interesse introdotte dal Parlamento in sede di Conversione in Legge del Decreto Dignità riguardano il contratto a tempo determinato, con l'introduzione di un regime transitorio fino al 31.10.2018, finalizzato a consentire alle imprese di adeguarsi in modo meno traumatico alla nuova disciplina. Alla luce del mutato quadro normativo, appare utile riepilogare sinteticamente la disciplina in materia.

1. La nuova disciplina del contratto a tempo determinato, a regime.

- La durata massima del contratto a tempo determinato tra le stesse parti, inclusi proroghe e rinnovi (intendendosi per rinnovo una nuova assunzione a tempo determinato successiva ad un precedente rapporto a termine), per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può eccedere i **24 mesi**.
- E' consentito stipulare liberamente contratti a tempo determinato per una durata massima non superiore a **12 mesi**.
- Il superamento dei **12 mesi** del contratto a termine, anche attraverso sue proroghe, comporta la necessità di sussistenza e specifica indicazione di una delle previste causali (vedasi punto 2 che segue).
- Il rinnovo, anche senza il superamento dei 12 mesi del contratto a termine, comporta sempre la necessità di sussistenza e specifica indicazione di una delle causali previste.
- Il contratto a termine non può essere prorogato per più di **4 volte**, nell'arco dei 24 mesi di durata massima complessiva.
- La violazione delle disposizioni in materia di causali, durata e proroghe comporta la conversione in contratto a tempo indeterminato.

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro



ORDINE CONSULENTI
DEL LAVORO

- Il contributo addizionale sui contratti a tempo determinato di cui all'art. 2, co. 28, della Legge 92/2012 (1,40%) è incrementato dello 0,50% in occasione di ciascun rinnovo successivo all'entrata in vigore del D.L.87/2018 e si applica anche ai contratti di somministrazione.

2. Le causali.

La Legge prevede ora due diverse tipologie di causali.

In caso di complessiva durata del contratto a termine (comprese eventuali proroghe) superiore ai 12 mesi, ovvero in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato (anche se non vengono superati i 12 mesi) dovrà essere individuata e dichiarata nell'atto scritto di proroga o rinnovo, una causale riconducibile a:

- *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'impresa, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

Appare di tutta evidenza come la formulazione di tali causali (quasi impraticabili, salvo il caso della sostituzione) renderà oltremodo complicato stipulare contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi (anche mediante successive proroghe) ovvero rinnovare i contratti stessi (anche in caso di complessiva durata inferiore ai 12 mesi).

I contratti per attività stagionali possono invece essere prorogati o rinnovati senza obbligo di specificazione delle causali.

3. Entrata in vigore e regime transitorio.

Il Decreto Legge 87/2018 è entrato in vigore il 14.07.2018; la Legge di conversione è entrata in vigore il 12.08.2018 ed ha introdotto un regime transitorio (non precedentemente previsto dal Decreto Legge) fino al 31.10.2018.

Queste due date (14.07.2018 e 31.10.2018) delimitano pertanto i diversi regimi giuridici in cui può ricadere un contratto a tempo determinato:

- per i contratti a tempo determinato stipulati **prima del 14.07.2018** e per le loro proroghe e rinnovi effettuati **fino al 31.10.2018**, si applicheranno le vecchie regole del Jobs Act (D.Lgs. n. 81/2015), ovvero durata massima 36 mesi (comprese proroghe e rinnovi), nessun obbligo di causale, numero massimo di 5 proroghe;
- per i contratti a tempo determinato stipulati **dal 14.07.2018**, durata massima di 24 mesi, obbligo di causale dopo i 12 mesi ed in caso di rinnovo (anche per durate inferiori ai 12 mesi), numero massimo di 4 proroghe.

4. Intervalli tra successivi contratti a termine (c.d. stop & go).

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. La norma in questione, già prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act), non ha subito variazioni.

5. Diritto di precedenza.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro. La norma in questione, già prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act), non ha subito variazioni.

6. Limiti numerici.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, e fatte salve alcune specifiche eccezioni, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

La norma in questione era già prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act); il Decreto Dignità ha però introdotto l'ulteriore limite per sommatoria tra contratti a termine e in somministrazione a tempo determinato, pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Considerata la complessa articolazione della norma, il Ministero del Lavoro ha annunciato la prossima emanazione di una circolare esplicativa, di cui daremo conto non appena pubblicata, così come delle altre novità introdotte dalla nuova Legge.

Rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.


Studio LCM