

Novara, 16.07.2018

Gentili Clienti
loro sedi

via mail

Oggetto: entrata in vigore del D.L. 87 del 10 luglio 2018 c.d. Decreto Dignità circolare 9/2018

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 161 del 13 luglio 2018, il D.L. 87 del 10 luglio 2018, rubricato “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”. Il decreto, **in vigore dal 14 luglio 2018**, interviene sulla disciplina dei licenziamenti, sulla delocalizzazione nonché sui rapporti di lavoro somministrato ed a tempo determinato.

Le novità di maggior impatto, nell'immediato, riguardano proprio il contratto a tempo determinato. La disciplina di tale istituto, già più volte revisionata nel recente passato, è stata ulteriormente modificata – stavolta in senso opposto – con l'introduzione di importanti limitazioni al suo utilizzo.

1. Le modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato:

- è consentito stipulare contratti a tempo determinato, cosiddetti a-causali, per una durata non superiore a **12 mesi**;
- è consentito stipulare contratti a tempo determinato di durata massima non superiore a 24 mesi ma solo in presenza di specifiche condizioni (le cosiddette causali);
- è ridotto a **4 il numero massimo di proroghe** consentite, nell'arco di 24 mesi;
- il contratto può essere liberamente prorogato, senza necessità di indicare una causale, solo se la complessiva durata (quella iniziale assommata alle successive proroghe) non eccede i 12 mesi;
- in caso di proroga che comporti il superamento della complessiva durata di 12 mesi, sarà necessario indicare una delle causali di cui si dirà nel seguito;
- in caso di rinnovo del contratto, ossia di nuova assunzione a tempo determinato successiva ad un precedente rapporto a termine, anche se questo non comporta il superamento della complessiva durata di 12 mesi, sarà necessario indicare una delle causali di cui si dirà nel seguito;
- 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. e si applica anche ai contratti di somministrazione.

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro

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



ORDINE CONSULENTI
DEL LAVORO

Pertanto, con l'entrata in vigore del provvedimento normativo in commento:

- viene abbassato a **24 mesi** il limite massimo di complessiva durata di un rapporto di lavoro a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale;
- vengono reintrodotte le causali, precedentemente abrogate, in caso di rapporto di durata complessiva superiore ai 12 mesi e comunque in caso di rinnovo;
- viene disincentivato il rinnovo dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, mediante l'incremento del costo degli stessi.

2. Le causali:

Il Decreto introduce due diverse tipologie di causali. La prima è riferita ad esigenze temporanee ed estranee all'attività ordinaria del datore di lavoro ovvero ad esigenze sostitutive; la seconda all'attività ordinaria di quest'ultimo. Più in dettaglio, in caso di complessiva durata superiore ai 12 mesi ovvero in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato dovrà essere individuata una causale riconducibile a:

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

Per quanto concerne il caso di gran lunga più ricorrente, l'incremento di attività ordinaria per picchi di lavoro, per non rischiare di vedersi convertito il contratto a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione, il datore di lavoro che intenderà stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi ovvero rinnovare un contratto a termine di qualsiasi durata, dovrà dimostrare, in particolare, che questi nuovi "*carichi di lavoro*" siano al tempo stesso, "*temporanei, significativi e non programmabili*".

Appare di tutta evidenza come la formulazione di tali causali renderà oltremodo complicato stipulare contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi (comprensivi di proroghe) ovvero rinnovare i contratti stessi (anche in caso di complessiva durata inferiore ai 12 mesi). Appare di tutta evidenza come il contenzioso sui contratti a tempo determinato è destinato nuovamente ad aumentare.

3. Entrata in vigore e regime transitorio:

Il Decreto in commento è stato pubblicato, sulla G.U. n. 161 del 13 luglio 2018 ed è entrato in vigore dal giorno successivo (14 luglio 2018). Il testo è stato inviato alle Camere per la conversione in Legge. E' facilmente prevedibile - ed auspicabile - che la norma venga modificata nel corso dell'iter parlamentare.

Ricordiamo comunque che la disposizione normativa non prevede alcun regime transitorio: le novità introdotte sono quindi applicabili ai contratti a tempo determinato

stipulati dal 14.07.2018 ed anche ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso a tale data.

4. Le modifiche alla disciplina dei licenziamenti:

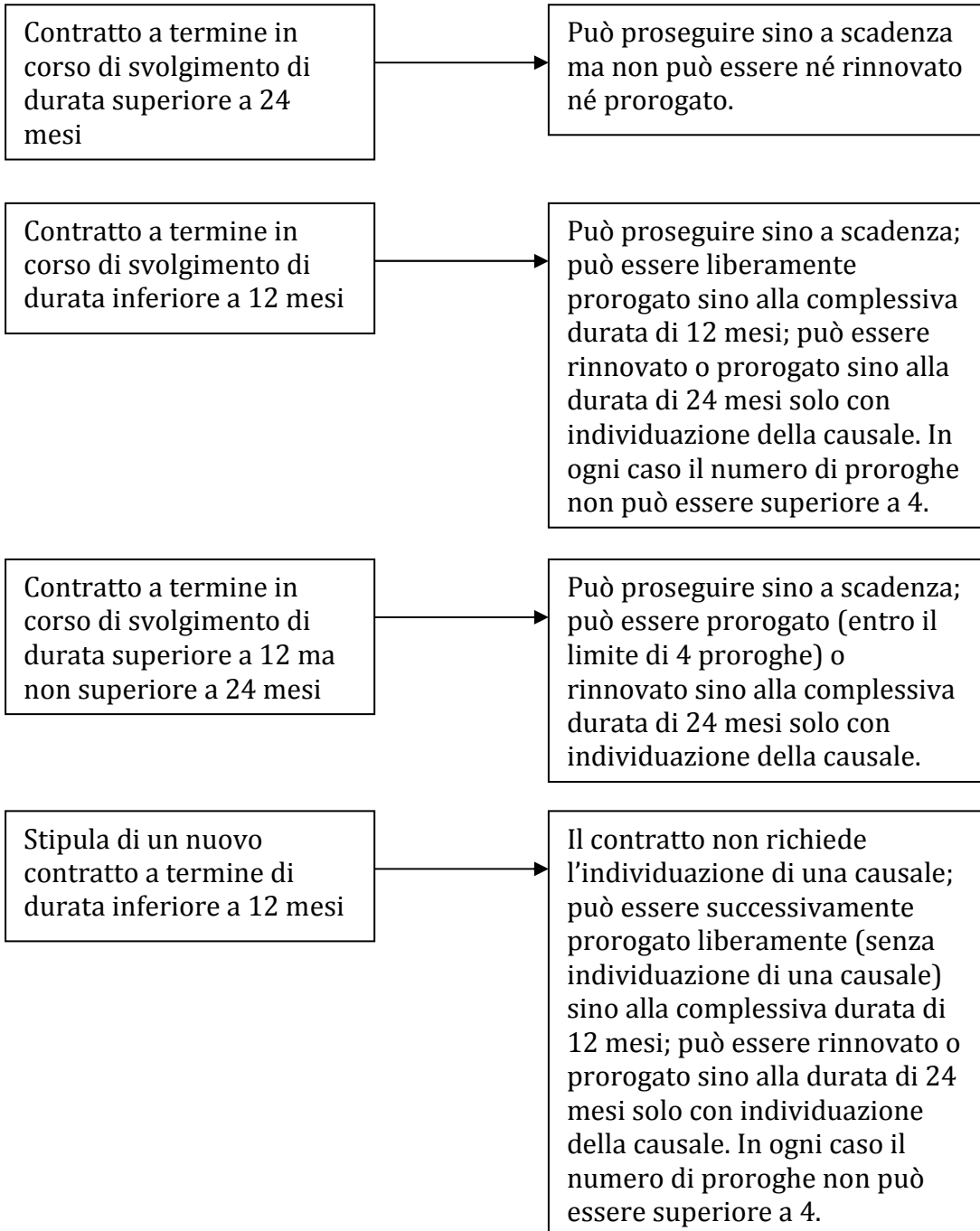
L'indennità risarcitoria di cui all'art.3, comma 1, del Dlgs 4.03.2015, n. 23 (indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo a favore dei lavoratori soggetti alla disciplina del cosiddetto contratto a tutele crescenti) sarà commisurata a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità, (le precedenti disposizioni prevedevano un'indennità non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro).

Rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.


Studio LCM

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ALCUNI CASI PRATICI



Stipula di un nuovo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi

Il contratto richiede l'individuazione di una causale; può essere successivamente rinnovato o prorogato sino alla durata di 24 mesi solo con individuazione della causale. In ogni caso il numero di proroghe non può essere superiore a 4.