

Udine, 30 agosto 2018

## **Decreto Dignità convertito in Legge, le novità in materia di contratti a termine**

Il **12 agosto 2018** è entrata in vigore la **Legge n. 96 del 9 agosto 2018**, di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

Già il Decreto Legge aveva apportato importanti modifiche alla disciplina del contratto a **tempo determinato**, in particolare:

- la riduzione della **durata massima** da 36 a **24 mesi**
- l'introduzione dell'obbligo di **indicare la causale** giustificatrice per l'apposizione del termine per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, per le proroghe oltre i 12 mesi e per i rinnovi di un contratto
- l'aumento della contribuzione aggiuntiva ad ogni rinnovo di contratto.

La Legge di conversione ha precisato che le nuove disposizioni si applicano:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente** alla data di entrata in vigore del decreto, ovvero successivamente **al 13 luglio 2018**,
- ai **rinnovi** e alle **proroghe** contrattuali **successivi al 31 ottobre 2018**.

Pertanto con la conversione in Legge è stato previsto un **periodo transitorio** solo per le **proroghe e i rinnovi** dei contratti fino al 31 ottobre 2018, che restano soggetti alla previgente disciplina (durata massima di 36 mesi, 5 proroghe, nessuna indicazione della causale giustificatrice).

### **Durata massima**

La **durata massima complessiva** dei contratti a tempo determinato diminuisce da 36 mesi a **24 mesi**.

Il primo contratto a termine potrà avere una **durata massima di 12 mesi**, e potrà essere stipulato senza causale.

Il contratto può avere una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24, solo a condizione che ci sia la presenza di una delle seguenti specifiche motivazioni (causali):

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Per i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità, pertanto fino al 13 luglio 2018, e per le proroghe/rinnovi **degli stessi** fino al 31 ottobre 2018, la durata massima rimane quella previgente pari a 36 mesi e non è necessario apporre le causali.

### **Rinnovo di un contratto a termine**

Innanzitutto bisogna chiarire a cosa ci si riferisce con il termine “rinnovo del contratto”, (istituto diverso dalla proroga, anche se nel linguaggio comune vengono spesso usati come sinonimi):

- il rinnovo del contratto è un nuovo contratto stipulato a tempo determinato tra lo stesso datore dopo che il precedente è scaduto nel rispetto dei termini di stacco previsti tra i due contratti (pari a 10/20 giorni a seconda della durata del contratto, o minori se modificati dalla contrattazione collettiva).

La Legge di conversione del Decreto Dignità prevede che il contratto a termine “*può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1*”, ovvero:

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Pertanto ad ogni “rinnovo” del contratto è necessario **specificare le esigenze** in base alle quali è stipulato, tra quelle previste dalla norma, anche se la durata per sommatoria del primo contratto a termine e del rinnovo o di precedenti rinnovi non supera la soglia dei 12 mesi.

In caso di **mancata indicazione delle causali**, o di mancato riscontro della condizione indicata, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per **attività stagionali** possono essere rinnovati senza obbligo di indicazione delle causali.

Grazie alla previsione del periodo transitorio, in caso di **stipula di un rinnovo** di un contratto a termine fino al **31 ottobre 2018** si applicano ancora le precedenti disposizioni e pertanto:

- **non** è necessario indicare la **causale**
- può essere stipulato nel limite della **durata massima di 36 mesi** (calcolati, anche in sommatoria, tra contratti, proroghe, rinnovi, contratti di somministrazione a tempo determinato a partire dal 18.07.2012).

Per ogni singolo contratto a termine rinnovato si applica un **incremento del costo contributivo** pari 0,5% da sommarsi al contributo pari all'1,4% già previsto per i contratti a tempo determinato.

### **Proroghe**

La proroga consiste in una modifica consensuale del contratto di lavoro in corso mediante la quale le parti spostano in avanti il termine precedentemente fissato per la sua scadenza.

Pertanto, alla luce della Legge di conversione del Decreto Dignità, in caso di proroga:

- il numero massimo di proroghe sottoscrivibili diminuisce da 5 a 4 nel limite di durata di 24 mesi
- il contratto può essere liberamente prorogato nei primi 12 mesi
- l'indicazione della causale sarà necessaria per i contratti di durata superiore a 12 mesi, qualora il termine complessivo (termine iniziale + durata proroga) ecceda l'anno.

In caso di **mancata indicazione delle causali oltre la soglia dei 12 mesi**, o di mancato riscontro della condizione indicata, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per **attività stagionali** possono essere prorogati senza obbligo di indicazione delle causali.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Grazie alla previsione del periodo transitorio, in caso di **proroga** di un contratto a termine fino al **31 ottobre 2018** si applicano ancora le precedenti disposizioni:

- numero massimo di **5 proroghe** nel limite di durata di 36 mesi
- **non** è necessario indicare la **causale**.

### **Le causali**

Il datore di lavoro è tenuto a **giustificare motivando analiticamente** le ragioni per le quali si avvale di un lavoratore con contratto a termine anziché a tempo indeterminato quando:

- l'assunzione a tempo determinato è fin da subito di durata superiore a 12 mesi
- la durata complessiva del contratto a tempo determinato superi i 12 mesi in conseguenza di una o più proroghe
- sia rinnovato un contratto a termine a prescindere dalla durata complessiva

pertanto:

- ❖ in caso di *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività del datore di lavoro”* questi deve indicare la specifica attività lavorativa, diversa da quella ordinaria, giustificando la temporaneità (mansioni diverse del lavoratore a termine rispetto ai lavoratori già presenti in azienda)
- ❖ in caso di *“esigenze sostitutive di altri lavoratori”*, specificando il motivo della sostituzione e il nominativo del lavoratore sostituito
- ❖ in caso di *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria”*, specificando contemporaneamente le condizioni, ovvero sia l’esigenza temporanea di durata, sia l’entità di un incremento significativo dell’attività sia giustificare che tale attività non poteva essere prevista e programmata.

La causale non potrà consistere nella mera riscrittura di quanto riportato genericamente nel testo normativo, ma dovrà essere giustificata sulla base delle specifiche condizioni aziendali.

### **Tutele**

Il contratto a termine potrà essere impugnato entro 180 giorni (in precedenza il limite era di 120 giorni).

*(Fonti: Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018, sulla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell’11 agosto 2018)*