



Udine, 4 ottobre 2018

## **Oggetto: Conversione in Legge del Decreto Dignità – Novità in tema di contratti a termine**

Circolare numero 021/2018

---

### **In sintesi**

La Legge 96/2018, entrata in vigore lo scorso 12/08/2018, ha convertito con modifiche il Decreto Dignità (D.L. 87/2018); si esaminano di seguito le principali novità riguardanti la disciplina del contratto a termine. Seguiranno specifici approfondimenti relativi alle modifiche apportate in materia di somministrazione, conseguenze del licenziamento illegittimo e delocalizzazioni.

### **Approfondimento**

Come anticipato nella nostra Circolare 17/2018, le principali novità in tema di contratti a tempo determinato sono: 1) la reintroduzione delle causali giustificatrici per l'apposizione del termine; 2) la riduzione della durata massima del contratto da 36 a 24 mesi; 3) la diminuzione del numero di proroghe da 5 a 4; 4) l'allungamento del termine per l'impugnazione del contratto da 120 a 180 giorni; 5) l'introduzione di un contributo aggiuntivo per ogni rinnovo del contratto a termine.

La novità più rilevante riguarda la reintroduzione delle **causali** per la valida stipulazione del contratto a termine nonché per la proroga e/o il rinnovo di quelli in essere. Queste causali consistono in:

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

Il contratto potrà ancora essere stipulato senza causali solo laddove si tratti del primo rapporto intercorso tra le parti e comunque per un periodo massimo di 12 mesi; entro tale periodo il contratto potrà ancora essere prorogato liberamente.

La reintroduzione delle causali non riguarda i contratti di lavoro stagionale, individuati come tali dalla legge (D.P.R. 1525/1963) o dalla contrattazione collettiva (anche di secondo livello). Tali contratti sono esclusi anche dalla disciplina riguardante la durata massima e le pause tra un contratto a termine e il successivo.

Come già evidenziato, la proroga in continuità di un contratto a termine in essere è ammessa senza causali nei limiti dei 12 mesi, ma una volta cessato tale rapporto, il nuovo contratto a termine (cd. rinnovo) è soggetto alle causali anche se il precedente rapporto ha avuto una durata inferiore a 12 mesi.

Si evidenzia che le nuove causali previste dal legislatore (fatta salva solo quella relativa alle esigenze sostitutive) sono di assai difficile applicazione ed espongono concretamente i datori di lavoro al rischio di contenzioso.

In secondo luogo viene stabilito che la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento - ivi compresi i rapporti in somministrazione - non può superare i 24 mesi, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

La norma lascia la possibilità ai contratti collettivi di ampliare la durata massima dei contratti a termine, fermo restando in ogni caso l'obbligo di indicare la causale al supero dei 12 mesi di durata.

Le **proroghe** del contratto a tempo determinato vengono ridotte a un massimo di 4 nell'arco di 24 mesi; qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La Legge di conversione del Decreto ha previsto un *periodo transitorio* relativamente alla disciplina dei rinnovi e delle proroghe dei contratti a termine; in particolare è stato previsto che i contratti a termine già in essere prima dell'entrata in vigore del Decreto (14/07/2018) possono essere prorogati e/o rinnovati con le norme in vigore sino a tale data, e ciò purché la proroga e/o il rinnovo siano effettuati entro il 31/10/2018.

Ciò significa, ad esempio, che un contratto stipulato il 10/04/2018 con scadenza al 09/10/2018 può essere prorogato fino ad un massimo di 36 mesi (e non già 24 mesi); lo stesso contratto può essere rinnovato (può cioè essere stipulato un nuovo contratto tra le parti) entro il 31/10/2018 senza necessità di apporre alcuna causale. Questa regola vale anche per i contratti conclusi in anni precedenti.

E' esclusa la possibilità per i contratti collettivi di derogare alla disciplina legale relativa alle causali e alle proroghe: non è consentito, pertanto, ai contratti collettivi di introdurre nuove e/o diverse causali di ricorso al contratto a termine, né possono continuare a essere utilizzate quelle contenute nei vigenti CCL.; è altresì vietato ai CCL di stabilire un numero di proroghe maggiori rispetto alle 4 legalmente previste.

La Legge di conversione ha confermato la previsione di un **contributo aggiuntivo** rispetto all'attuale 1,4% pari allo 0,5% per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche se stagionale.

La norma ha l'evidente finalità di disincentivare il ricorso reiterato al contratto a termine aumentandone il costo già dal primo rinnovo.

E' stata confermata anche la norma che prevede la possibilità di **impugnazione** del contratto a tempo determinato entro 180 giorni dalla cessazione del contratto stesso, invece dei precedenti 120 giorni.

La Legge 96/2018 ha infine introdotto *ex novo* un **tetto all'utilizzo congiunto dei contratti a termine diretti e dei contratti di somministrazione a tempo determinato**.

A decorrere dal 12/08/2018, infatti, il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato, in sommatoria con i lavoratori assunti a termine, non può superare complessivamente il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (ovvero alla data di stipula del contratto di somministrazione se l'attività è iniziata in corso d'anno). Restano ferme in ogni caso le eventuali previsioni dei contratti collettivi.

Ciò significa in concreto che i datori di lavoro che avevano già in forza lavoratori assunti a termine e in somministrazione a tempo determinato per un totale pari o superiore al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1/1 non possono effettuare nuove assunzioni a termine né fare ricorso alla somministrazione a termine fino a che non rientrino nel tetto normativamente previsto.

La norma in commento non ha apportato modifiche alle altre previsioni del D.Lgs. 81/2015 (di attuazione della Legge delega 183/2014 cd. *Jobs Act*) sul contratto a termine riguardanti, in particolare, il limite massimo di contratti stipulabili (20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'inizio di ciascun anno), le conseguenze derivanti dallo sfioramento di tale limite, le "pause" tra un contratto a termine e il successivo (cd. *stop & go*) e i diritti di precedenza nelle assunzioni previsti in capo al lavoratore a termine.