

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA **22.10.2018**

DECRETO DIGNITÀ: IL 31 OTTOBRE TERMINA IL PERIODO TRANSITORIO

Le novità introdotte dal Decreto Dignità (così come convertito in legge) in merito ai rapporti a tempo determinato, ed in particolar modo con riferimento alla disciplina della proroga e del rinnovo del contratto, sono caratterizzate da un periodo transitorio nel quale i datori di lavoro potevano continuare ad applicare le disposizioni previgenti, con riferimento ai contratti in essere prima dell'entrata in vigore del DL n. 87/2018.

Il 31 ottobre 2018 termina questo periodo transitorio e, pertanto, dal 1° novembre 2018 diventano operative le nuove norme in materia di proroghe e rinnovi che sono pertanto applicabili a tutti i rapporti a tempo determinato, indipendentemente dalla data di stipula del contratto.

Il prossimo **31 ottobre termina il periodo transitorio** istituito dalla Legge n. 96/2018 di conversione del DL n. 87/2018, volto a garantire un'applicazione graduale delle modifiche introdotte dal predetto decreto alla disciplina della proroga e del rinnovo dei contratti a tempo determinato.

L'articolo 1, comma 2 del DL n. 87/2018, così come convertito dalla Legge n. 96/2018, prevede infatti:

“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.”

A decorrere **dal 1° novembre 2018**, pertanto, troveranno **integrale applicazione** le modifiche normative previste dal DL n. 87/2018. Resta fermo che i contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 resteranno in vigore sino alla loro naturale scadenza, anche se superiore a 24 mesi.

Si coglie l'occasione, in vista del 31 ottobre, per riepilogare le novità introdotte dall'art. 1 del DL n. 87/2018, così come convertito in legge, in materia di lavoro a tempo determinato.

DURATA MASSIMA E CAUSALI

La Legge n. 96/2018 ha stabilito, riscrivendo il comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi**. In tal caso il contratto sarà “acausale”, cioè senza la necessità di dover addurre delle motivazioni per la sua stipula;
- **non superiore a 24 mesi** solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, **estranee all'ordinaria attività** ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad **incrementi temporanei, significativi e non programmabili** dell'attività ordinaria.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, è stato inoltre stabilito che:

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, non può superare i 24 mesi;
- qualora il suddetto **limite di 24 mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Pertanto, qualora venga stipulato un contratto a tempo determinato (per ipotesi primo rapporto) della

durata pari o inferiore a 12 mesi, sarà possibile non indicare alcuna causale giustificatrice; se la durata è superiore a 12 mesi (e fino a 24), sarà necessario motivare l'apposizione del termine, con una delle causali previste dalla norma, sin dall'origine del rapporto (una durata maggiore di 12 mesi con un unico contratto, quindi, impone di giustificare con una causale anche i primi 12 mesi di rapporto).

PROROGA

La modifica dell'art. 21 del D.Lgs n. 81/2015, in relazione alla disciplina della proroga del contratto a termine, comporta che:

- la proroga è possibile solamente quando la **durata complessiva** dei rapporti intercorsi tra l'azienda e il lavoratore (a parità di mansione) sia **inferiore a 24 mesi**;
- il numero massimo di proroghe è limitato a **4** (in precedenza erano 5);
- il contratto è **liberamente prorogabile** se la durata complessiva è **inferiore a 12 mesi**;
- qualora la proroga del contratto comporti il **superamento dei 12 mesi** di rapporto complessivi, è **necessario apporre una causale giustificatrice** alla proroga, tra quelle previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015 (in precedenza, non essendo previste le causali, non era necessario motivare la proroga);
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il rapporto **si trasforma** in un contratto a **tempo indeterminato** dalla data di decorrenza della **quinta** proroga.

Tale disciplina trova applicazione:

- **dal 14 luglio 2018**, in caso di proroga di un **contratto stipulato** a partire da detta data;
- **dal 1° novembre 2018**, in caso di proroga di un **rapporto già in essere** al 14 luglio 2018.

Fino al 31 ottobre 2018, pertanto, in caso di proroga di un rapporto già in essere alla data del 14 luglio 2018 sarà possibile applicare la previgente disciplina, sia in ordine al numero di proroghe, sia con riferimento alla durata massima e all'assenza delle causali.

RINNOVO

A differenza della proroga, che rappresenta il prolungamento, con lo spostamento della scadenza in avanti nel tempo, di un contratto già stipulato, per **rinnovo** si intende la stipula di un **nuovo contratto** tra due parti che avevano avuto in precedenza uno o più rapporti di lavoro già definitivamente conclusi.

Se in precedenza il rinnovo del contratto a tempo determinato non era soggetto a limitazioni, se non quella attinente la durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato di 36 mesi, con le modifiche apportate dal Decreto Dignità il contratto a tempo determinato può essere **rinnovato** solo in presenza di:

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

Pertanto, a differenza dell'istituto della "proroga", in caso di rinnovo il datore di lavoro è **tenuto a motivare sempre** la nuova apposizione del termine al rapporto, indicando una causale giustificatrice, tra quelle previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015, **indipendentemente dalla durata complessiva del rapporto** (comunque entro il limite di 24 mesi), quindi anche se, con il nuovo contratto, la durata complessiva dei rapporti tra le parti non raggiunge i 12 mesi.

Parimenti alla proroga, la nuova disciplina in merito al rinnovo del contratto a tempo determinato trova applicazione:

- **dal 14 luglio 2018**, in caso di rinnovo di un primo contratto stipulato a partire dalla predetta data;
- **dal 1° novembre 2018**, in caso di rinnovo di un contratto la cui data di stipula originaria fosse precedente al 14 luglio 2018 (cioè qualora il primo rapporto tra le parti sia stato stipulato

prima del 14 luglio 2018, ancorché cessato a tale data, e il rinnovo si riferisca a tale rapporto). Conseguentemente, nell'eventualità di rinnovo di un contratto il cui primo rapporto sia iniziato prima del 14 luglio 2018, fino al 31 ottobre 2018 sarà possibile applicare la previgente disciplina, sia in ordine al numero di proroghe, sia con riferimento alla durata massima e all'assenza delle causali.

LIMITI NUMERICI

Salvo diversamente disposto dal CCNL applicato dall'impresa, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20% dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare **un** contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di violazione di tali limiti è prevista una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

In caso di ricorso alla **somministrazione di lavoro** (ex lavoro interinale), salvo diversamente disposto dal CCNL applicato dall'impresa, il numero complessivo dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato sommato al numero dei lavoratori assunti direttamente dall'impresa a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il **30% dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

In caso di violazione del suddetto limite è prevista una sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250.

A disposizione per eventuali chiarimenti si porgono distinti saluti.

(Studio Professionisti
Associati S.S.)