

Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo

Rag. Pini Fabiana
Consulente del Lavoro

Dott. Vergioli Riccardo
Commercialista

Avv. Tedeschi Costanza
Servizi legali e contrattuali

Oggetto: CONVERSIONE DECRETO DIGNITÀ - LE NOVITÀ PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato ulteriori modifiche al decreto stesso. In particolare, la legge ha introdotto uno specifico regime transitorio, di cui si dirà diffusamente più oltre, per l'applicazione della nuova disciplina al contratto a tempo determinato.

A seguito di tali ulteriori modifiche si fornisce, qui di seguito, un'indicazione schematica dello stato dell'arte della norma che regola il contratto a termine, con indicazione della precedente disposizione.

Durata e proroghe

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta complessivamente a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, rispetto al precedente limite di 36 mesi. Occorre, però, specificare che soltanto i primi 12 mesi di durata risultano "liberi", in quanto al superamento di tale limite, e comunque entro i 24 mesi totali, sarà necessaria la presenza di specifiche causali. Come vedremo più oltre, la normativa risulta differente nel caso dei rinnovi.

Resta valida la possibilità di stipulare un contratto a termine di ulteriori 12 mesi (dopo i 24 totali), a mezzo di apposita procedura presso l'ITL.

Il numero delle proroghe contrattuali, disponibili alle parti, si riduce da 5 (precedente normativa) a 4.

Le causali

Secondo la nuova disciplina, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, per i quali non è necessaria l'indicazione di alcune causale (N.B. la norma precedente consentiva una durata di 36 mesi senza motivazione), l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza di una delle seguenti causali:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Su tale punto occorre poi fare una differenziazione per i distinti casi di rinnovo (scadenza del contratto e stipula di uno nuovo dopo lo stacco, richiesto dalla normativa, di 10 o 20 giorni) e di proroga contrattuale (prolungamento della durata e degli effetti, del contratto). L'apposizione delle causali al contratto dovrà avvenire subito al primo rinnovo, indipendentemente dal fatto che il contratto originario abbia o meno superato i 12 mesi. In caso di proroga, al contrario, le causali saranno necessarie solo nel caso di superamento dei 12 mesi totali di rapporto.

Costo contributivo

In termini di costo aziendale, le novità normative introducono un aumento collegato esclusivamente ai rinnovi, restandone escluse le eventuali proroghe. Viene infatti stabilito che, in occasione dei citati rinnovi, al consueto contributo dell'1,40% debba aggiungersi un ulteriore 0,50%, per ciascun rinnovo.

I termini di impugnazione

Nella precedente normativa era concesso al lavoratore un termine per l'impugnazione fino a 120 giorni (termine di decadenza); la nuova normativa estende quest'ultimo termine a 180 giorni.

Applicabilità temporale delle novità e periodo transitorio

Come detto in premessa, la Legge di conversione ha previsto una sorta di periodo transitorio per l'applicazione delle nuove disposizioni. Nello specifico, l'emendamento introdotto recita: *"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 (14 luglio), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018"*.

Tale novità ha destato perplessità interpretative in ordine al regime applicabile ai contratti a termine e alle loro evoluzioni in relazione al momento di loro stipula/esecuzione. Sarebbero auspicabili chiarimenti ufficiali e celeri sul tema.

Non applicabilità delle nuove disposizioni

Le suddette disposizioni non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne, nei casi di proroga e rinnovo, le nuove causali introdotte. Tali tipologie, si ricorda, sono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

Tutte le novità legislative sopra esposte non sono applicabili ai contratti a termine stipulati dalle P.A..