

Circolare n. 2/ 2018**DECRETO DIGNITA' – NUOVA RIFORMA DEL CONTRATTO A TERMINE**

La pubblicazione in G.U. del Decreto Legge n. 87/2018, e l'entrata in vigore, già a partire da sabato 14 luglio 2018, delle novità in esso contenute, ha profondamente modificato la disciplina dei contratti a tempo determinato contenuta nel Decreto Legislativo 81/2015.

Di seguito si illustrano le novità introdotte, con l'avvertenza che si tratta di un Decreto Legge, la cui conversione definitiva potrebbe vedere qualche ulteriore modifica.

DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE

In base al nuovo Decreto al contratto può essere apposto un termine di **durata non superiore a 12 mesi**.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i **24 mesi**, solo in presenza di una delle seguenti **CAUSALI**:

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

PROROGHE

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per un **massimo di 4 volte** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Ma non basta: a decorrere dal 14 luglio 2018, infatti, il contratto può essere prorogato:

- a) liberamente nei primi 12 mesi; e,
- b) fino a 24 mesi solo in presenza delle causali sopra indicate.

Pare non rientrino i c.d. "picchi di lavoro" ma bensì i fabbisogni relativi a segmenti dell'attività che l'azienda ordinariamente non svolge (es. manutenzioni).

RINNOVI

Il rinnovo, cioè la riassunzione di un lavoratore già occupato in precedenza con contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello o categoria legale, è possibile solo in presenza delle ragioni giustificatrici sopra citate.

E' auspicabile sia fatta maggior chiarezza sulle causali idonee a estendere la durata del contratto da 12 a 24 mesi.

DECORRENZA NUOVE DISPOSIZIONI

Le novità introdotte si applicano

- **ALLE ASSUNZIONI CON DATA SUCCESSIVA AL 14.07.2018**
- **AI RINNOVI E ALLE PROROGHE DAL 14.07.2018 .**

Restano invariate le seguenti regole:

RINNOVI

Se il lavoratore è riassunto (con un nuovo contratto) a tempo determinato **SENZA RISPETTARE** lo stacco temporale di:

a) 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi
ovvero

b) 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi

il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TERMINE

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare 1 contratto di lavoro a termine.

NON APPLICABILITÀ DEI LIMITI NUMERICI

Sono esenti dal limite di legge, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi,
- b) da imprese start-up innovative;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici, televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti (per maternità, malattia, ferie, infortunio, aspettativa ecc.);
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

VIOLAZIONE DEI LIMITI NUMERICI

Nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del suddetto limite percentuale, non è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato ma si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;

b) al 50% cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Con l'eccezione dei contratti a tempo determinato sostitutivi o stagionali, a carico del datore di lavoro è dovuto un contributo addizionale pari all'1,40%. A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, tale contributo è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Nembro, 20 Luglio 2018

