” Il restyling” dei contratti a tempo determinato

scritto da goal | 1 Ottobre 2018

di Stefano Lapponi *

Il decreto “Dignità” convertito in legge (96/2018 del 9 agosto, pubblicata in G.U. l’11 agosto 2018) ha dato il via ad una stretta sui contratti a tempo determinato inserendo clausole più stringenti per l’utilizzo dell’istituto con contestuali incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato.

In sostanza scende da 36 a 24 mesi la durata massima consentita del contratto a termine, con reinserimento dell’obbligo per il datore di lavoro delle causali nel contratto.

Queste stesse regole saranno applicate anche per i contratti in somministrazione a tempo determinato. Altra norma disincentivante il ricorso al contratto a termine, è l’ulteriore aumento contributivo dello 0,5% che scatterà al rinnovo del contratto.

Per i contratti a tempo indeterminato, invece, sale fino a 36 mesi, dai 24 precedenti, l’indennità che può essere riconosciuta in caso di licenziamento senza giusta causa.

Per i contratti a tempo indeterminato, per il biennio 2019-2020, è previsto il taglio del 50% dei contributi entro il limite di 3.000 euro su base annua, per l’assunzione con tale istituto di giovani con meno di 35 anni di età, applicabile per 36 mesi. Per la prima volta il taglio dei contributi riguarda anche i datori di lavoro domestico.

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente all’entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a termine successivi **al**

31 ottobre 2018.

Durata massima del contratto.

L’articolo 1 del decreto Dignità interviene sulle norme del Jobs Act (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 articoli 2, 19 e 21) in materia di lavoro a tempo determinato. Le modifiche si riassumono in 4 punti:

- durata massima che scende da 36 a 24 mesi;
- possibilità di stipula di un contratto senza causale solo con durata massima di 12 mesi e causale obbligatoria per l’eventuale rinnovo;
- tetto massimo di quattro rinnovi di contratti a termine con lo stesso datore di lavoro, sempre entro l’arco di tempo massimo di **24 mesi** a prescindere dal numero dei contratti stipulati;
- trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, nel caso di stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali (la trasformazione opera dalla data di superamento del termine di 12 mesi).

Causali obbligatorie.

Le nuove disposizioni prevedono l’obbligo di indicare le motivazioni per le quali viene stipulato un contratto a tempo determinato, quando questo ha la durata maggiore di 12 mesi, oppure quando con una proroga successiva il contratto a termine supera i 12 mesi. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi, superati i quali la proroga è possibile solo in presenza delle esigenze specifiche previste dal decreto, ossia:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, e per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
2. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria.

Fanno eccezione i contratti per attività stagionali che possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali.

Limite del 30%.

Il limite del 30% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per poter occupare lavoratori con contratti a tempo determinato è esteso anche ai lavoratori somministrati. Anche per i contratti di somministrazione a tempo determinato, quindi, il tetto massimo è del 30% rispetto ai contratti a tempo indeterminato (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5), limite che nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, va calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto (con esclusione della somministrazione per i contratti per la fornitura di lavoro portuale temporaneo).

Il vincolo **non** è **valido** per:

- lavoratori in mobilità;
- disoccupati che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come definiti dal DM 17/10/2017.

Il comma 1 dell'articolo 2 del Decreto stabilisce il superamento delle disposizioni introdotte dal Jobs Act in materia (art. 34 del d.lgs. 81/2015) prevedendo che anche ai **lavoratori somministrati** in caso di contratto a tempo determinato, si applicheranno le stesse regole previste per i contratti stipulati direttamente tra datore di lavoro e dipendente.

La normativa precedente non prevedeva né l'obbligo di causali né il termine massimo, in quanto questa tipologia di contratti era espressamente esclusa dall'applicazione delle disposizioni

“ordinarie” sul tempo determinato. Ora, invece, le norme cambiano e scatta l’obbligo di causale in caso di rinnovo, comunque entro un massimo di 24 mesi di durata complessiva. Qualora il contratto di somministrazione venga utilizzato per eludere norme inderogabili (di legge o del Ccnl) il somministratore e l’utilizzatore saranno puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. L’utilizzatore incorrerà anche nella sanzione ex art.40 del d.lgs. 81/2015 prevista da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1.250 euro.

Lotta al precariato.

Con il provvedimento esaminato il governo ha voluto iniziare la lotta al precariato attraverso il restringimento delle maglie per l’applicazione del contratto a termine.

La reintroduzione della causale consente di utilizzare il lavoratore per un breve periodo (fino a 12 mesi) in modo da poterne valutare le capacità per l’eventuale successiva conferma a tempo indeterminato.

Sempre con le medesime intenzioni la legge prevede un termine più ampio per presentare eventuali ricorsi contro l’assunzione a tempo determinato che passa da 120 a 180 giorni, modificando il disposto dell’art 28 del Jobs Act.

**Odcec Macerata e Camerino*