

Nuovi contratti a termine, regole, motivazioni e criticità

*Il Decreto Dignità (Decreto Legge 87/2018) che con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (n.186 dell'11 agosto) della legge di conversione, **Legge n. 96 del 9 agosto 2018**, in vigore dal 12 agosto, ha trovato il suo impianto definitivo, ha riscritto in parte le regole dei contratti a termine.*

Qui proponiamo un'analisi dei nuovi contratti, con le regole, le motivazioni e le criticità.

.....

La Legge 96/2018 ha introdotto alcune novità fra le quali : proroga del bonus assunzioni under 35, disciplina dei voucher nel settore turismo e agricoltura, aumento dell'indennità di licenziamento, nuove regole ai contratti di somministrazione tetto e nuove regole ai contratti a termine.

In questa breve guida Vi proponiamo un'analisi dei contratti a termine.

Durata

- La durata massima del contratto a tempo determinato non può superare i 24 mesi.
→ Eccezione: è fatta salva la disposizione che prevede che i contratti collettivi nazionali possano prevedere una durata massima diversa.
- I 24 mesi devono essere calcolati sommando anche i periodi di missione nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato
- I 24 mesi riguardano lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale
- Dai 24 mesi sono escluse le attività stagionali
- Nei 24 mesi non sono sommabili i periodi di rapporto di lavoro a termine stipulati tra il lavoratore e le altre aziende che appartengono al medesimo gruppo imprenditoriale
- Il primo contratto di lavoro a tempo determinato con un lavoratore, qualora sia di durata non superiore a 12 mesi, può essere stipulato senza la specifica di una delle seguenti causali : esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria

attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Rinnovo

Il **rinnovo** (stipula di un nuovo contratto con l'eventuale applicazione anche dello "stop & go") deve prevedere sempre la presenza di una delle causali sopra indicate.

Proroga

- Le **proroghe effettuate durante i primi 12 mesi** non devono prevedere le causali sopra indicate.
Esempio: per il primo contratto con il lavoratore, di durata 6 mesi, non è obbligatorio indicare una causale. Così come non è obbligatorio indicare la causale qualora l'azienda proroghi detto contratto per altri 6 mesi, raggiungendo così la durata di 12 mesi complessivi.
- Le **proroghe effettuate dopo i primi 12 mesi** devono prevedere una delle causali sopra indicate.
Esempio: per il primo contratto con il lavoratore, di durata 6 mesi, non è obbligatorio indicare una causale. Il contratto viene prorogato di 8 mesi (sfiorando i 12 mesi complessivi): in questo caso la proroga del contratto deve prevedere obbligatoriamente una delle causali previste
- Le proroghe, previste all'interno dei 24 mesi massimi di utilizzo, sono **4** a prescindere dal numero dei contratti
- È possibile, al raggiungimento del limite di durata massima, stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente ("contratto assistito").
 - x *In questo caso deve essere precisato che il contratto a tempo determinato si stipula ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015*
 - x *Il contratto deve contenere le causali sopra indicate*
 - x *È possibile la stipula di "solo" un altro contratto a termine*
 - x *Il contratto "assistito", qualora stipulato per una durata inferiore a 12 mesi, non potrà essere prorogato né rinnovato.*

Contribuzione

Il datore di lavoro dovrà corrispondere una maggiorazione contributiva pari all'1,40% sul **primo contratto a termine** ed una maggiorazione pari all'1,90% per ogni **rinnovo del contratto in somministrazione a termine**.

Quindi: la maggiorazione dell'1,90% si dovrà corrispondere esclusivamente dal secondo contratto in somministrazione a termine, mentre la maggiorazione dell'1,40% vige per tutto il primo contratto a termine, proroghe comprese.

La maggiorazione pagata dall'azienda potrà essere restituita, dall'INPS, nel caso in cui il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato o qualora il lavoratore venga riassunto con contratto a tempo indeterminato entro il termine massimo di 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

Eccezioni:

Il contributo addizionale non si applica:

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; ai lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, previste dal D.P.R. n. 1525/1963;
- ai rapporti in apprendistato (ad eccezione dell'apprendistato stagionale);
- ai lavoratori dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

Causali

In generale, ricordiamo che l'obbligo di specifica delle causali dovrà essere rispettato immediatamente per i nuovi contratti a tempo determinato, intesi come i contratti stipulati con soggetti che non hanno mai prestato attività lavorativa per quel datore di lavoro in passato con questa tipologia contrattuale.

La legge non prevede in questo caso alcuna delega alla contrattazione collettiva, quindi (tranne nel caso del primo contratto con quello specifico lavoratore, di durata inferiore ai 12 mesi, come specificato più sopra), per poter assumere a tempo determinato il datore di lavoro deve specificare per iscritto la causale: in particolare deve essere giustificata l'assunzione a termine motivando le ragioni per cui l'azienda ha deciso per tale tipologia contrattuale invece che effettuare un'assunzione a tempo indeterminato.

Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività

Il datore di lavoro deve specificare, oggettivamente, la necessità di realizzare una attività lavorativa non ordinaria dell'azienda e quindi estemporanea e non stabile.

Questo verrà evidenziato anche dalle mansioni che verranno affidate al lavoratore, che dovranno essere diverse rispetto a quelle abitualmente svolte dai lavoratori già presenti in azienda.

Esigenze di sostituzione di altri lavoratori

In questo caso il datore di lavoro deve indicare il nominativo del lavoratore sostituito e la relativa data di fine sostituzione.

- x Questa motivazione è relativa alla sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, indipendentemente dal fatto che la motivazione sia di natura straordinaria (es. malattia, infortunio, ecc.) ovvero ordinaria e prevedibile (es. ferie).

In questo caso la legge ha rivisto totalmente quanto previsto dal comma 4 dell'art. 19 del TU sui contratti di lavoro:

- Prima l'apposizione del termine al contratto poteva risultare direttamente o indirettamente da atto scritto e quindi veniva data la possibilità, al datore di lavoro, di non identificare una data fissa di fine contratto ma essa poteva essere legata ad un determinato evento, come il rientro del lavoratore assente (ovvero: fino al rientro di ...).
- Oggi, con la nuova formulazione del comma 4, l'apposizione del termine al contratto deve risultare comunque nell'atto scritto, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

In questo caso, le esigenze richieste per la stipula di un contratto a tempo determinato devono, oltre ad essere temporanee, non essere prevedibili e rilevanti tanto da non potervi far fronte con le ordinarie maestranze.

Questo vuol dire che il datore di lavoro, all'interno dell'atto scritto, nell'analizzare il motivo che ha portato all'instaurazione di un contratto a termine, dovrà evidenziare che, per quanto si tratti di una attività ordinaria per l'impresa, l'assunzione a tempo è dovuta ad un aumento improvviso (non programmabile), non effettuabile con il personale in forza (significativo) e di breve durata (incremento temporaneo).

Quindi non potrà essere più considerata valida l'assunzione di lavoratori a termine per esigenze temporanee ma programmabili nel tempo, come per esempio, le maggiori vendite dovute al periodo dei saldi, oppure a periodi di maggior affluenza dei clienti nei periodi di ferie per le aziende legate al settore del turismo. Questo perché tali motivazioni sono prevedibili ancorché temporanee, ma forse saranno le più discutibili soprattutto sul piano della "significatività" delle stesse.

Esclusioni

Esclusioni dalle causali:

- **attività stagionali** (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del Lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi (art. 19, comma 2, e art. 21, comma 1)
- Esclusioni ex. art. 29, D.Lgs. n. 81/2015, ossia:
 - x rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (come definiti dall'art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 375/1993);
 - x ai richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
 - x ai dirigenti, per i quali, comunque, vi è un limite di durata massima del singolo contratto individuale a tempo determinato, che non può essere superiore a 5 anni;
 - x ai rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi e fermo restando l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno precedente;
 - x il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - x il personale accademico delle Università (ai sensi della legge n. 240/2010);
 - x il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale (di cui al D.Lgs. n. 367/1996);
 - x Contratti a termine delle pubbliche amministrazioni.
 - ✓ *Alle pubbliche amministrazioni si continuerà ad applicare la normativa previgente: ciò in virtù di quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 1 (modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), della legge n.96/2018, che ha specificamente disposto che le modifiche contenute nei primi 2 commi, nonché quelle previste dagli articoli 2 modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro) e 3 (indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato), non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto Dignità.*

Contratto assistito

Il contratto assistito è un ordinario contratto a termine stipulato ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, che ha l'unica peculiarità di dover essere sottoscritto dinanzi ad un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

Il funzionario ha il compito di verificare la volontarietà delle parti di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato oltre che di rispettare le disposizioni di legge e cioè una durata massima del contratto non superiore a 12 mesi e la verifica che non vi è stato un precedente contratto assistito tra le parti.

Anche il contratto a tempo determinato, deve prevedere una motivazione per la sua realizzazione.

Il superamento del termine stabilito nel medesimo contratto porterà alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data della sua stipulazione.

Limiti percentuali

- Limite del 20% (o diversa soglia prevista dalla contrattazione collettiva) del numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 01 gennaio di ogni anno
- Limite del 30% quale sommatoria dei rapporti subordinati a termine e di quelli in somministrazione a termine.

In caso di superamento delle soglie, non è prevista la conversione del contratto a tempo indeterminato ma l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ciascun mese di servizio se il lavoratore in eccesso è uno, il 50% della retribuzione per ciascun mese per ciascun lavoratore se i lavoratori in eccesso sono più di uno.

Entrata in vigore e periodi transitori

Le nuove previsioni entrano in vigore dal 1° novembre 2018, anche nel caso di un rinnovo o di una proroga, la cui durata, sommata alla durata iniziale del primo contratto, faccia superare i 12 mesi .

Le nuove disposizioni valgono anche per le proroghe ed i rinnovi di contratti a tempo determinato stipulati dal 14 luglio all'11 agosto 2018 (periodo compreso tra la vigenza del

D.L. n. 87/2018 e la pubblicazione in G.U. della legge n. 96/2018), in quanto tali contratti sono stati sottoscritti durante la vigenza del decreto che non aveva previsto un periodo transitorio.

Quanto sopra, come detto, diverrà interamente applicabile solo a partire dal 01 novembre 2018. Nel frattempo si susseguono due periodi transitori che sospendono gli effetti della nuova norma per quel che riguarda il limite di durata massima dei rapporti (inclusa la somministrazione) e la disciplina di proroghe e rinnovi:

1. Il primo periodo transitorio è stato quello intercorso tra la pubblicazione del Decreto Dignità il 14/07/2018 e l'entrata in vigore della legge di conversione il 12/08/2018. Durante tale periodo valevano pienamente le previsioni normative del decreto, comprese quelle sulla durata massima del contratto a termine, l'apposizione delle causali, le proroghe e i rinnovi. Con la nuova norma, tuttavia, tali regole sono applicate solamente ai contratti stipulati nel periodo di vigenza del Decreto e, quindi, sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati prima del 14 luglio, per i quali continuano a valere le regole precedenti riferite al Jobs Act.
2. Il secondo periodo transitorio è stato stabilito dal 12 agosto al 31 ottobre 2018 prevedendo che i contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 possano essere prorogati o rinnovati seguendo la normativa del Jobs Act (durata 36 mesi, 5 proroghe, nessuna causale) entro il 31 ottobre 2018 .

Dal 01 novembre 2018 valgono solo gli effetti della Legge 96/2018 (Legge di conversione).

Sanzioni

Il contratto a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui:

- non è stata fornita la motivazione ad un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi; la trasformazione avverrà dalla data di superamento del termine dei 12 mesi.
- dalla data di inizio in caso di rinnovo, qualora il lavoratore abbia già avuto precedenti rapporti a tempo determinato con quel datore di lavoro.
- la sanzione si applica anche qualora il datore di lavoro non provveda a motivare la proroga che “sfiori” il limite dei dodici mesi.
- nel caso in cui il datore di lavoro rilasci una motivazione non veritiera o, nel caso del contratto assistito, la causale non sia vera ma indicata al solo scopo di ottenere l'avallo dell'Ispettorato del lavoro.

Impugnazione

Il lavoratore può impugnare il contratto a termine entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto (in precedenza erano 120 giorni).

A pena di decadenza all'impugnativa deve far seguito entro ulteriori 180 giorni, il deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale competente, oppure la richiesta di conciliazione o arbitrato.