

DECRETO DIGNITA' - LE NOVITA' PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

A mezzo del D.L. 87/2018, denominato Decreto Dignità, sono state apportate consistenti modifiche alla regolamentazione del contratto a tempo determinato, andando a variare talune disposizioni in vigore contenute nel D.Lgs. 81/2015 (Codice dei contratti).

Con il 14 luglio 2018, giorno successivo della pubblicazione del D.L. 87/2018 in G.U., cambiano quindi alcuni parametri di base della normativa sui contratti a termine; si fornisce, di seguito, un'indicazione schematica dei punti modificati, con indicazione della precedente disposizione.

Durata e proroghe

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta 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

Dopo la liberalizzazione dei contratti a termine, disposta dal D.Lgs. 81/2015, si assiste adesso al parziale ritorno delle causali. Secondo la nuova disciplina, infatti, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, lasciati liberi anche dalla nuova normativa, l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza 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.

Su tale punto occorre fare, tuttavia, 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

La norma specifica che le novità introdotte si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

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 Pubbliche Amministrazioni.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse. Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI
Ufficio Gestione del Personale

L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.

