



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

ALLE AZIENDE CLIENTI

Parma-Reggio Emilia, 10 settembre 2018 – approfondimento 26-2018

Oggetto: **Modifiche al contratto a termine a seguito della conversione in legge del “Decreto dignità”**

Nel far seguito alla nostra Newsletter 33-2018 dei giorni scorsi, si ritiene utile proporre la seguente analisi delle norme relative ai contratti a termine, come modificate con la conversione in legge del Decreto dignità.

Il DL n. 87/2018 (c.d. Decreto dignità) è stato convertito in Legge n. 96/2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'11/8/2018 ed entrata in vigore il giorno successivo.

Come già anticipato, la legge di conversione, confermando l'impianto normativo della disciplina sul contratto a termine così come modificato dal DL 87/2018 ha, tuttavia, introdotto un **periodo transitorio (che termina il 31.10.2018)** che consente alle imprese di effettuare proroghe e rinnovi sulla base della previgente disciplina in vigore fino al 13/7/2018.

Periodo transitorio fino al 31 ottobre 2018

Le legge n. 96/2018 di conversione del DL Dignità entrata in vigore il 12/8/2018 ha previsto che **le modifiche apportate alla disciplina del contratto a termine si applicano:**

- ✓ **Ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del DL 87/2018, ovvero dal 14 luglio 2018;**
- ✓ **Ai rinnovi ed alle proroghe dal 1° novembre 2018.**

Ciò comporta che fino al 31 ottobre 2018:

- ✓ È possibile rinnovare un contratto a termine, il che significa stipulare un nuovo contratto a termine dopo la conclusione di uno o più contratti precedenti, senza l'individuazione delle causali;
- ✓ È possibile prorogare un contratto a termine oltre i 12 mesi senza individuare una causale;
- ✓ È possibile effettuare un numero massimo di 5 proroghe;
- ✓ La durata massima di un contratto a termine rinnovato o prorogato è di 36 mesi.

Diversamente, ai **nuovi contratti instaurati per la prima volta dal 14 luglio 2018 e che pertanto non costituiscono rinnovi e non siano proroghe di contratti preesistenti**, si applica il nuovo comma 1 dell'art. 19 del D.leg 81/2015; pertanto potrà essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre una durata oltre i 12 mesi, al massimo fino a 24, è consentita solo con **l'individuazione di una causale (tra quelle specificamente indicate nella norma).**

Incremento contribuzione addizionale

Viene confermato che il contributo addizionale dell'1,40% è **umentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

La legge di conversione **esclude il lavoro domestico dall'incremento** della contribuzione addizionale suddetta.

Trasformazione a tempo indeterminato di contratti in assenza delle causali

La legge di conversione ha precisato che:

- ✓ in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali, il contratto **si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi**;
- ✓ la violazione dell'obbligo di individuare una causale per tutti i rinnovi e per le proroghe che comportano il superamento dei 12 mesi, comporta la **trasformazione a tempo indeterminato** del contratto a termine.

Si evidenzia che le **attività stagionali sono escluse** dall'obbligo delle causali in caso di proroghe e rinnovi.

Somministrazione a termine

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, la Legge di Conversione introduce per la prima volta un **limite quantitativo legale ai contratti di somministrazione a termine**.

Fino alle modifiche introdotte dal DL 87/2018, l'art. 31 del D.lgs n. 81/2015 prevedeva solamente un limite quantitativo per la somministrazione a tempo indeterminato, lasciando alla contrattazione collettiva l'individuazione di limiti per la somministrazione a termine.

La legge n. 96/2018 ha previsto che:

- salva diversa previsione della contrattazione collettiva, **il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento all'unità, per risultato superiore o inferiore a 0,50.

Sono **esenti** dalla disposizione relativa ai **limiti quantitativi** i contratti di somministrazione a tempo determinato di:

- ✓ lavoratori in mobilità;
- ✓ soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- ✓ lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dalla disciplina comunitaria.

In sintesi, fatto salvo il limite del 20%, derogabile dalla contrattazione collettiva, per l'instaurazione di contratti a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato occupati al 1° gennaio dell'anno disposto dall'art. 23 del D.lgs 81/2015, è stato introdotto un ulteriore limite che concerne i contratti in somministrazione a tempo determinato, il quale, tuttavia, va calcolato considerando anche il numero di contratti a termine stipulati direttamente dall'azienda.

Pertanto, **la somma tra contratti di somministrazione a termine e dipendenti a tempo determinato** assunti dall'impresa, **non deve superare il 30%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno.

Si evidenzia che per le **violazioni** degli obblighi di cui all'art. 31 del D.lgs 81/2015, che ora include anche i **limiti quantitativi sulla somministrazione a termine**, si può generare:

- ✓ la possibilità per il lavoratore di chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore** stesso, con effetto dall'inizio della somministrazione;¹
- ✓ una **sanzione amministrativa da € 250 a € 1.250**.²

¹ Art. 38 comma 2, D.lgs n. 81/2015

² Art. 40 comma 1, D.lgs n. 81/2015

Nessun intervallo tra due contratti di somministrazione a termine

E' prevista l'esclusione dall'obbligo del rispetto dell'**intervallo tra un contratto e l'altro**, in caso di **successione di contratti di somministrazione a termine** (D.lgs n. 81/2015 art. 34, comma 2).

Somministrazione fraudolenta

Viene inoltre rafforzata la fattispecie della **somministrazione fraudolenta** (art. 38-bis D.lgs n. 81/2015), volta ad eludere la disciplina legislativa o quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Per tale fattispecie viene prevista una **ammenda (sanzione penale)** dell'importo pari a **20 euro**, sia a **carico del somministratore che dell'utilizzatore**, per ogni lavoratore interessato e per ogni giorno di prestazione.

Le novità sul contratto a termine in vigore dal 1° novembre 2018 (dal 14 luglio per i nuovi contratti)

Per completezza espositiva, riportiamo di seguito le novità introdotte dal DL n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018 che saranno pienamente operative dal 1° novembre 2018 (dal 14 luglio per i nuovi contratti).

Riduzione della durata massima e reintroduzione delle causali – art. 19 D.lgs n. 81/2015 comma 1

Dal 14/7/2018 è possibile stipulare contratti a termine della **durata massima di 12 mesi** senza l'obbligo di **individuare causali**.

E' consentito stipulare un contratto della **durata massima di 24 mesi**, purché sia individuata **almeno una delle seguenti condizioni, che dovranno essere esplicitate nel contratto**:

- ✓ 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.

Pertanto, la durata massima dei contratti a tempo determinato passa da 36 a 24 mesi, ma oltre i 12 mesi è necessario individuare una causale che giustifichi l'apposizione del termine.

Rispetto al testo del decreto, la versione definitiva conseguente alla conversione in legge corregge la prima causale di cui alla lettera a) rendendola più comprensibile.

In buona sostanza si ritiene, pur in assenza di interpretazioni ufficiali, che la **lettera a)** contenga ora più condizioni, una delle quali legata ad esigenze temporanee, oggettive **estranee all'attività ordinaria** e, un'ulteriore condizione autonoma ed indipendente rispetto alla precedente, legata ad esigenze relative alla **sostituzione** di lavoratori assenti. Pertanto, è possibile stipulare contratti a termine per la sostituzione di lavoratori assenti, pur nel rispetto del limite complessivo dei 24 mesi.

La **lettera b)** individua esigenze relative **all'attività ordinaria** dell'impresa, connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili.

Alla luce delle modifiche, questo il nuovo testo del comma 1 dell'art. 19 del D.lgs n. 81/2015:

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Un esempio di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, potrebbe essere l'introduzione da parte di un'azienda, in via sperimentale per un certo numero di mesi, di una linea di produzione diversa dai prodotti normalmente venduti. Si deve trattare di una produzione nuova, non provata o sperimentata in precedenza.

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

Un esempio di esigenza legata a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria può essere quello di un'azienda che deve vendere in un dato periodo di tempo tutto lo stock di merce a magazzino per poi ristrutturare il capannone (o i locali) dove sono depositati i materiali. Ma attenzione a situazioni apparentemente simili come i saldi stagionali che, a differenza del caso sopra descritto, sono periodici e normali e quindi non di certo "non programmabili".

Attenzione andrà prestata anche alla specificità delle causali.

La causali non dovranno semplicemente riproporre il testo della motivazione descritta nella normativa (es. «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività» o «esigenza temporanea di sostituzione di lavoratori»).

Ove il contenuto della causale fosse non specifico e/o generico) è prevista l'applicazione del regime sanzionatorio della conversione del contratto a tempo indeterminato.

Successione di contratti - art. 19 D.lgs n. 81/2015 comma 2

Coerentemente con la riduzione della durata massima da 36 a 24 mesi, anche in caso di **successione di contratti** intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, la **durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato non può superare i 24 mesi.**

Per ciò che riguarda il comma 2 dell'art. 19 del D.lgs 81/2015, il DL qui analizzato prevede solo di ridurre la durata massima a 24 mesi in caso di successione di più rapporti a termine, lasciando tuttavia invariate sia le esclusioni relative alle attività stagionali, sia i riferimenti alle mansioni di pari livello e categoria legale, nonché il computo dei periodi di somministrazione al fine del raggiungimento dei 24 mesi.

Evidenziamo che non viene eliminato il riferimento a possibili deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva. Si riporta di seguito il testo del comma 2 dell'art. 19 del D.lgs 81/2015:

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **ventiquattro** mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **ventiquattro** mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Rinnovo del contratto a termine - art. 19 D.lgs n. 81/2015 comma 4

Il contratto a termine può essere **rinnovato solo in presenza di una delle causali** riportate nel paragrafo precedente. Pertanto, dopo un primo contratto, per la stipula di successivi rapporti a termine, anche se la durata complessiva rimane al di sotto dei 12 mesi, è necessario individuare una causale che rientri nelle fattispecie di cui alle lettere a) e b) del nuovo comma 1 dell'art. 19 del D.lgs 81/2015.

Le **causali** devono **risultare da atto scritto** in occasione di ogni rinnovo, pertanto dovranno essere espressamente indicate nella lettera di assunzione e per tutti i contratti a termine successivi al primo.

Proroga del contratto a termine - art. 19 D.lgs n. 81/2015 comma 4

Il **numero massimo di proroghe** consentite passa da 5 a 4 nell'ambito di 24 mesi, indipendentemente dal numero di contratti.

Nei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato senza la necessità di individuare una causale che giustifichi l'apposizione del termine.

Quando a seguito di una proroga il contratto **eccede i 12 mesi**, è necessario **individuare una causale** che dovrà essere indicata espressamente nella lettera sottoscritta dalle parti.

Attività stagionali – esclusioni

I contratti per attività stagionali possono essere **rinnovati e prorogati senza** la necessità di individuare una **causale**.

Si ricorda che alle attività stagionali non si applica nemmeno il limite dei 24 mesi in caso di successione di contratti.

Incremento contribuzione contratto a termine

Il Decreto in esame – confermando la novità anche in sede di conversione in legge – provvede ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

In relazione all'importo previsto dalla disciplina pari **all'1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, lo stesso risulta **incrementato** di:

“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”

Sarà necessario attendere la circolare Inps con le indicazioni operative, ai fini della concreta applicazione dell'incremento dello 0,5% del contributo addizionale.

Somministrazione di lavoro

Per ciò che riguarda la somministrazione di lavoro, il Decreto Dignità stabilisce che:

- ✓ in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è **soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato**, con **esclusione** delle disposizioni relative al **numero massimo complessivo di contratti** a tempo determinato e ai **diritti di precedenza** (artt. 23 e 24 del D.lgs 81/2015).

Nel restare a disposizione per ulteriori approfondimenti, porgiamo

Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA