



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 Marmiroli - 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 Salnitrrara, 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

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 20 dicembre 2018.

Oggetto: Contratto a termine – Interpretazioni Ministeriali

Come noto il decreto dignità, convertito in Legge n. 96/2018, ha modificato la disciplina del contratto a termine, introducendo nuovi vincoli che comportano la necessità di una maggior attenzione nell'utilizzo di questa fattispecie contrattuale. Si analizza di seguito la disciplina con riferimento alle ultime interpretazioni.

Le novità sul contratto a termine in vigore dal 1° novembre 2018

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, purchè sia individuata almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- 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.

Di seguito, 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:

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

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 provvede solo a 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 trentasei 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 trentasei 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.

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.

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 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.

Incremento contribuzione contratto a termine

Il Decreto in esame 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.

Ministero del Lavoro circolare n. 17 del 31/10/2018 – prime interpretazioni

Proponiamo di seguito un'analisi per punti delle prime interpretazioni che il Ministero del lavoro ha diffuso con la **circolare n. 17/2018**. Il Ministero del lavoro, su diversi aspetti, ha offerto una chiave di lettura della

nuova disciplina che restringe ulteriormente le possibilità di accesso al contratto a tempo determinato, lasciando nondimeno dubbi sulla concreta applicazione delle novità.

Sgravi contributivi e motivazione del contratto a termine

Il Ministero conferma un principio già presente con la precedente disciplina, sulla base del quale ai fini della fruizione di benefici previsti da altre disposizioni di legge, come ad es. quello previsto per l'assunzione in sostituzione di maternità, è sempre necessario indicare la motivazione, anche nelle ipotesi in cui ciò non sia richiesto dalla nuova disciplina introdotta dal DL 87/2018.

Proroga solo con medesima motivazione

Non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza interrompere il rapporto in corso. Pur non trovando riscontro nella lettera della norma, si ritiene di dover applicare scrupolosamente le indicazioni ministeriali, pertanto i contratti a termine per i quali è stata indicata una motivazione, potranno essere prorogati solo indicando la medesima motivazione che non potrà mai essere variata in corso di rapporto.

Durata massima di 24 mesi

Poiché il limite temporale dei 24 mesi opera sia in relazione ai contratti a termine che alla somministrazione a termine, il Ministero conferma che una volta raggiunto tale limite, il datore di lavoro non può più ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e medesima categoria legale.

Ai fini del computo dei 24 mesi è necessario tener conto di tutti i rapporti di somministrazione a termine, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Validità delle deroghe previste dalla contrattazione collettiva

I CCNL, gli accordi territoriali o aziendali possono prevedere una durata massima anche superiore ai 24 mesi. I contratti stipulati prima del 14/7/2018 (data di emanazione del DL Dignità) che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo. Con "naturale scadenza" si ritiene che il Ministero abbia inteso comprendere anche il periodo di ultrattività durante il quale l'accordo si continua ad applicare in attesa del successivo rinnovo. Benché la posizione ministeriale sia chiara è sempre suggeribile un atteggiamento prudente in modo da ridurre i casi in cui si supera la durata massima prevista dalla legge.

Somministrazione di lavoro

I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione possono essere impiegati dall'utilizzatore sia a tempo indeterminato che a termine, senza obbligo di causale o limiti di durata. Il Ministero ha chiarito che l'obbligo di individuare una causale in somministrazioni superiori ai 12 mesi deve essere valutato in rapporto al medesimo utilizzatore e non in relazione al contratto tra lavoratore ed agenzia.

E' necessario individuare una motivazione nei seguenti casi in cui si alternano contratto a termine e somministrazione:

- Contratto a termine < 12 mesi + somministrazione presso lo stesso utilizzatore. La motivazione è sempre necessaria in quanto il Ministero lo assimila ad un rinnovo;
- Contratto a termine di 12 mesi + somministrazione fino a 12 mesi. E' necessaria la motivazione;
- Somministrazione fino a 12 mesi (uguale o inferiore) + contratto a termine fino ad un massimo di 12 mesi, è consentito purchè si indichi una motivazione. La motivazione si ritiene sempre necessaria anche quando la somma dei due rapporti sia inferiore a 12 mesi. Ad es. 3 mesi di somministrazione + 3 mesi di contratto a termine, il contratto a termine che segue la somministrazione deve essere motivato.

Preme evidenziare come la posizione ministeriale comporti la necessità di verificare, ai fini dell'obbligo della motivazione, se l'azienda ha avuto precedenti rapporti a termine, diretti o in somministrazione, con il medesimo dipendente, ogni qualvolta si intenda assumere a termine direttamente o in somministrazione.

Limite quantitativo della somministrazione a termine

Il limite del 30% si applica per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione a partire dal 12/8/2018 (data della conversione in legge de DL Dignità). I rapporti anche in eccedenza stipulati antecedentemente possono arrivare a scadenza, in tal caso non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe fino a quando non si rientra nei limiti.

I contratti collettivi possono derogare ai limiti quantitativi individuando percentuali diverse, sia con riferimento ai contratti a tempo determinato sia per il ricorso alla somministrazione a termine. I contratti stipulati antecedentemente al 12/8/2018 che prevedono deroghe mantengono validità fino alla naturale scadenza.

Contributo addizionale

L'incremento dello 0,5% del contributo addizionale dell'1,40% si aggiunge ad ogni rinnovo, anche in somministrazione, pertanto ogni volta che si rinnova un contratto si aggiunge un ulteriore 0,5% alla misura precedente. Si attende la circolare Inps con le indicazioni operative per la concreta applicazione.

I Professionisti e Collaboratori dello scrivente Studio sono a disposizione per i chiarimenti che riteneste necessari.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA