

circolare n° 8/2018

Genova, 7/11/2018

## Oggetto: Il Contratto a Tempo Determinato

*Facciamo seguito alla precedente circolare n° 6/2018 emessa non appena entrato in vigore il Decreto Legge che ha modificato la normativa riferita ai contratti a tempo determinato.*

*Detto Decreto è stato successivamente convertito in Legge ma con modificazioni determinando così una successione di regole diverse nell'arco di soli 3 mesi con conseguenti difficoltà applicative.*

*Il 31/10 u.s. è terminato il periodo transitorio previsto dalla Legge di concessione e la regolamentazione dei contratti a tempo determinato è andata a regime.*

*Abbiamo ritenuto opportuno fare il punto della situazione.*

---

### **Il Contratto a Tempo Determinato**

---

Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato a cui viene apposto un termine di scadenza, al cui verificarsi, il rapporto cessa senza necessità di ulteriori comunicazioni tra il datore di lavoro e il lavoratore.

La normativa di riferimento è contenuta nel **D.Lgs. 81/2015** agli artt. da 19 a 29. Il cd. Decreto Dignità, (D.L. 12 luglio 2018, n. 87, entrato in vigore il 14 luglio 2018, e, convertito dalla **Legge n.96, il 9 agosto 2018**), che ha modificato alcuni articoli del testo, in particolare, gli articoli 19, 20, 21 e 28.

---

### **Durata massima di un Contratto a Tempo Determinato**

---

Il contratto a Tempo Determinato può avere una durata massima di 24 mesi, prima del cd. Decreto Dignità la durata massima possibile era di 36 mesi.



Per i primi 12 mesi il contratto è libero, ovvero, non necessita di alcuna specifica motivazione per essere sottoscritto tra le parti.



Nei successivi 12 mesi e fino alla durata massima di 24 mesi, è necessario invece indicare una dettagliata motivazione, così come previsto dal Legislatore.

## Cosa è cambiato?



La modifica principale al riguardo è stata la reintroduzione di **causali** che ne giustificano il ricorso. Il contratto a termine non è più, o per meglio dire "di nuovo", quindi, un rapporto di lavoro a libera sottoscrizione tra le parti.

Il datore di lavoro che intendesse proporlo, deve tenere ben presente che potrà farlo solo in ragione di specifiche motivazioni.



Le causali però non intervengono subito, sarà possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato, in assenza di causali fino ad un massimo di 12 mesi. Se successivamente ai primi 12 mesi dovesse presentarsi l'esigenza di rinnovare o prorogare il contratto o, se il primo contratto di lavoro in essere tra le parti dovesse avere una durata maggiore di 12 mesi, sarà necessario apporre le causali conformi a quanto previsto dal Legislatore.

Vediamo cosa è cambiato rispetto alla precedente formulazione.

Viene stabilito che:



il rapporto a termine può essere attivato, a partire dal 14 luglio 2018, senza alcuna causale per un periodo non superiore a 12 mesi, e, non più 36 come accadeva prima della modifica;



è possibile rinnovare il contratto a termine, oltre il limite dei 12 mesi, a condizione che si possano giustificare:

- Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro o sostitutive;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;



il **termine ultimo** del contratto a tempo determinato non potrà superare i **24 mesi**;



un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di successivi 12 mesi, potrà essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente, apponendo anche in questo caso una delle possibili causali, portando così la durata massima da 24 a 36 mesi. L'ulteriore proroga dei 12 mesi, presso la ITL è possibile una sola volta, qualora venga sottoscritto per una durata inferiore a 12 mesi, lo stesso, non potrà essere prorogato né rinnovato nuovamente;



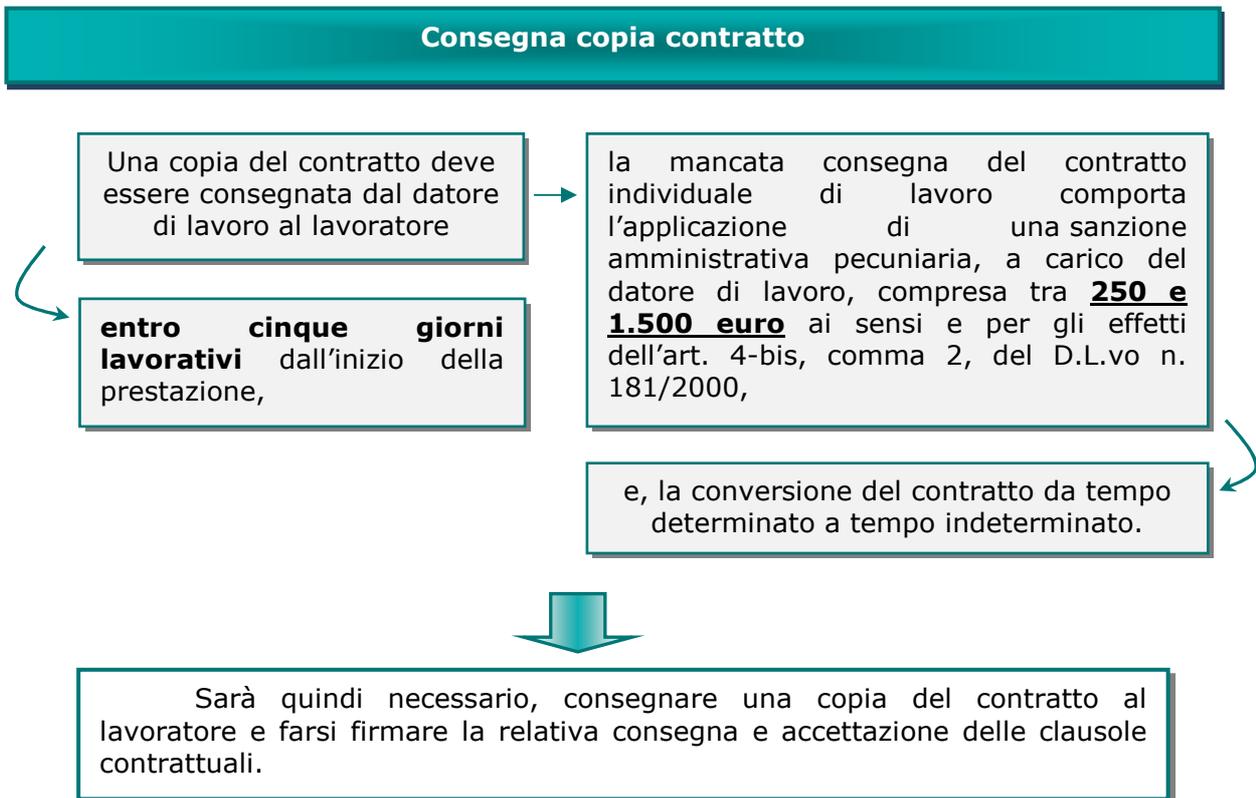
viene rivisto il numero di proroghe possibili che passano **da 5 a 4**;



vengono introdotti maggiori oneri per le imprese, il Decreto Dignità prevede infatti un aumento dell'aliquota contributiva INPS pari allo 0,5% per ciascun rinnovo, che si andrà ad aggiungere a quella già in vigore per i normali rapporti a tempo determinato pari all'1,40% carico azienda destinata al finanziamento della NASPI. Il contributo addizionale pagato dall'azienda potrà essere restituito 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.

## Consegna della copia del contratto

E' importante ricordare e sottolineare che, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta da atto scritto.



## Proroghe e Rinnovi



Abbiamo detto che è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi, ma qual è la differenza tra una proroga e un rinnovo?

Il rinnovo di un contratto presuppone una rinegoziazione di una o più condizioni, la proroga, invece, si riduce soltanto ad un mero differimento temporale. Fare questa distinzione è importante perché il Legislatore ha previsto due tipi di comportamenti, differenti tra loro, nel caso in cui si sia in presenza di proroghe o di rinnovi:

**Per le proroghe:**

- ⇒ Viene rivisto il numero massimo, che passa da 5 a 4, concretamente quindi, nell'ambito della durata massima di 24 mesi totali, sarà possibile prorogare il contratto per un massimo di 4 volte;
- ⇒ il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi, anche se la prima data inizialmente fissata è inferiore;
- ⇒ successivamente ai 12 mesi la proroga è ammessa solo in presenza delle causali giustificatrici;
- ⇒ in caso di violazione delle disposizioni, il contratto si trasformerà in contratto a tempo indeterminato.

**Per i rinnovi:**

- I contratti a termine potranno essere rinnovati, per un massimo di 4 volte nell'ambito della durata massima di 24 mesi, anche se sottoscritti inizialmente per una durata inferiore a 12 mesi, solo in presenza di causali giustificatrici:
- Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro o sostitutive;
  - Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

**Periodo transitorio**

All'atto della conversione in Legge del Decreto Dignità, il Legislatore ha previsto un periodo transitorio, ovvero, un differimento dell'entrata in vigore di alcune delle modifiche introdotte.

In concreto viene stabilito che:

per i contratti in essere prima dell'entrata in vigore del decreto, fino al **31 ottobre 2018** le imprese potranno rinnovare e prorogare i contratti a termine oltre i 12 mesi senza la necessaria indicazione della causale che diventerà obbligatoria a partire dal 1° novembre 2018;

sempre nel periodo transitorio il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato qualora la durata iniziale del contratto risulti inferiore a 36 mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di 36 mesi.

## Attività stagionali

Le attività stagionali **non rientrano** nel campo di applicazione delle modifiche intervenute in merito alle causali.

## Riepiloghiamo

Contratto a Tempo Determinato	No causale fino a 12 mesi	Durata massima 24 mesi
Proroghe (differimento del termine iniziale, senza modificare i contenuti del contratto).	No causale entro i 12 mesi, anche se inizialmente stipulato per una durata inferiore.	Massimo 4 proroghe nell'ambito della durata massima di 24 mesi.
Rinnovi (rinegoziazione di una o più condizioni contrattuali).	No causale entro i 12 mesi. Si causale, successivamente al primo contratto, anche se di durata inferiore ai 12 mesi.	Massimo 4 rinnovi nell'ambito della durata massima di 24 mesi.
Periodo Transitorio.	Fino al 31 ottobre, per contratti in essere prima dell'entrata in vigore del decreto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Massimo 5 rinnovi o proroghe;</li> <li>- Durata massima 36 mesi;</li> <li>- Assenza di indicazione della causale.</li> </ul>	A partire dal 1° novembre, sia per contratti in essere, sia per nuovi contratti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Massimo 4 rinnovi o proroghe;</li> <li>- Durata massima 24 mesi;</li> <li>- Indicazione delle causali così come indicato.</li> </ul>