



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio Provinciale di Roma

Sintesi - Novità introdotte dal DL 87/2018

A cura del Centro Studi
Consiglio Provinciale di Roma
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

EDIZIONE LUGLIO 2018

Modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato

Sabato 14 luglio 2018 è entrato in vigore il Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese".

Si evidenziano di seguito in modo schematico le principali novità introdotte relative alla *disciplina del contratto a tempo determinato e della somministrazione di lavoro*.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Durata

Viene modificato il limite massimo di durata che si riduce da 36 mesi a **24 mesi**.

"Causali" per proroga e rinnovi

Un primo rapporto a termine della durata inferiore a 12 mesi può essere instaurato senza specificare nel contratto di lavoro alcuna causale (contratto "acausale"). Entro tale durata (12 mesi) il contratto è prorogabile liberamente (senza necessità di causali) nel numero massimo di volte consentito (4 proroghe). Il numero di proroghe totali ammesse infatti, nel limite della durata di massima di 24 mesi, è stato ridotto a 4 (in precedenza ne erano ammesse 5).

L'instaurazione di un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi, oppure la proroga di un contratto che determini il superamento dei 12 mesi od in caso di rinnovo di un contratto a termine (la sottoscrizione di un ulteriore nuovo contratto a termine con lo stesso lavoratore) è possibile solo se ricorrono almeno una delle seguenti condizioni ("causali"):

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

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di tali "causali". Per ciascun rinnovo di un contratto a termine è dovuto un contributo aggiuntivo dello 0,50% che si va ad aggiungere a quello introdotto dalla Legge 92/2012 (Legge Fornero) pari al 1,40%.

Le disposizioni in commento si applicano ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto (14/07/2018) ed ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

SOMMINISTRAZIONE

Il decreto in commento dispone l'integrale applicazione delle novità sopra evidenziate al contratto di somministrazione a termine e cioè al contratto che disciplina il rapporto tra lavoratore ed agenzia di somministrazione.

In considerazione dell'immediata applicazione della nuova disciplina è opportuno verificare attentamente i rapporti a termine in essere e prima di procedere a proroghe e rinnovi.

IL "NUOVO" CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

D.LGS 81/2015

Artt. 19 – 29 (con novità introdotte dal DL 87/2018 "Dignità" in vigore dal 14/07/2018)

SCHEMA DI SINTESI

FORMA DEL CONTRATTO (art. 19 comma 4)	
FORMA SCRITTA	Note
L'apposizione del termine (diretta o indiretta) deve risultare da atto scritto.	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di rinnovo la comunicazione scritta dovrà contenere le causali (art. 19 comma 1); - In caso di proroga la stessa dovrà contenere le causali (art. 19 comma 1) solo se durata complessiva del contratto supera 12 mesi

PRIMO CONTRATTO "ACAUSALE" (art. 19 comma 1 primo periodo)		
Contratto di lavoro a tempo determinato "senza causale"	Durata massima	Note
Al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.	12 MESI	Entro il limite massimo di 12 mesi, anche considerando eventuali proroghe, <u>il contratto non necessita di causali</u>

CONTRATTO DI DURATA SUPERIORE A 12 MESI CON "CAUSALE" (art. 19 comma 1)		
Contratto di lavoro a tempo determinato "con causale"	Limite massimo	Note
<p>E' possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato <u>con durata superiore a 12 mesi (ed entro il limite massimo di 24 mesi)</u>, solo in presenza di una delle seguenti condizioni (causali):</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria</p>	24 MESI	<ul style="list-style-type: none"> - La "causale" deve risultare da atto scritto; - Ai fini del computo dei 24 mesi si tiene conto di tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato siglati tra il datore di lavoro ed il lavoratore, anche precedentemente all'entrata in vigore del D.Lgs 87/2018. - <u>Ai fini del computo dei 24 mesi</u> si tiene conto anche dei periodo di missione (somministrazione) aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale

PROROGA del contratto a tempo determinato (art. 21 comma 1)

DEFINIZIONE	NUMERO MASSIMO	Note
Per proroga deve intendersi la prosecuzione del contratto, oltre la scadenza inizialmente posta, <u>senza soluzione di continuità</u> .	Max. 4 proroghe. con riferimento alla totalità dei contratti (non ad ogni singolo contratto), siglati tra il datore di lavoro e il lavoratore.	<ul style="list-style-type: none"> - Se le proroghe sono all'interno dei primi 12 mesi di contratto non è necessaria l'indicazione di una delle causali previste dall'art. 19 comma 1. - Se per effetto della proroga si superano i 12 mesi di durata, sarà necessario indicare nella stessa una delle causali di cui all'art. 19 comma 1. - Sono previste un massimo di 4 proroghe. Qualora sia superato il limite delle 4 proroghe il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5° proroga. - Il numero massimo di proroghe deve essere considerato con riferimento alla totalità dei contratti (non ad ogni singolo contratto) siglati tra il datore di lavoro e il lavoratore. - Per la proroga è necessario il consenso del lavoratore

RINNOVO del contratto a tempo determinato (Art. 21 comma 1)

DEFINIZIONE	NUMERO MASSIMO	Note
Per rinnovo si intende un nuovo contratto a tempo determinato tra l'azienda e lo stesso lavoratore.	-	<p>Il contratto può essere rinnovato <u>solo se presenti una delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1,</u> quindi:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, nonché per esigenze sostitutive di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria</p>

"STACCO" TRA DUE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (art. 21 comma 2)		
DEFINIZIONE	durata	Note
Giorni minimi di intervallo necessari prima che sia possibile riassumere a termine il medesimo lavoratore.	<ul style="list-style-type: none"> - Minimo 10 gg. Se il precedente contratto ha avuto durata inferiore o pari a 6 mesi; - Minimo 20 gg. Se il primo contratto ha avuto durata superiore a 6 mesi 	Se il periodo di "stacco" minimo non viene rispettato, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

ULTRATTIVITA'- CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE IL TERMINE		
DEFINIZIONE	maggiorazioni	Note
Continuazione del rapporto di lavoro oltre il termine fissato dal contratto o da una eventuale	<ul style="list-style-type: none"> - fino 10 gg. Dovuta una maggiorazione di retribuzione del 20% - Oltre 10 gg. Dovuta una maggiorazione di retribuzione del 40% 	<p>In caso di continuazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oltre 30 giorni per contratti di durata inferiore a 6 mesi; - Oltre 50 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi; <p>Il rapporto si trasforma a tempo indeterminato</p>

NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (CONTINGENTAMENTO) ART 23		
Previsione	Quantità massima	Note
Numero di dipendenti a termine ammessi	- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, 20% rispetto a personale a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell'anno. In caso di costituzione della Società in corso d'anno la quota percentuale deve essere calcolata sul personale in forza alla data di assunzione del TIND.	Derogabile dalla contrattazione collettiva
Numero di dipendenti a termine ammessi se il datore ha da 0 a 5 dipendenti.	1 contratto a T.IND	Derogabile dalla contrattazione collettiva

**Sono comunque esenti da limiti i contratti conclusi:

- a) Nella fase di avvio di nuove attività, per i periodo definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) Da imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione
- c) Per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 21 comma 2 del D.Lgs. 81/2015
- d) Per specifici spettacoli o programmi radiofonici/televisivi;
- e) Per sostituzione lavoratori assenti
- f) Con lavoratori con età superiore a 50 anni;

Secondo il comma 3 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, inoltre sono esenti da limite percentuale i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

VIOLAZIONE DEL LIMITE DI CONTINGENTAMENTO - EFFETTI

Sanzione amministrativa	Misura della sanzione	Note
rapportata al numero di contratti T.IND in eccedenza	<ul style="list-style-type: none"> - 20% di retribuzione per ogni mese/frazione di mese (> 15gg) per eccedenza in numero non superiore a 1; - 50% di retribuzione per ogni mese/frazione di mese (> 15gg) per eccedenza in numero superiore a 1; 	E' esclusa la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti in eccesso;

DECADENZA E TUTELE

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **centottanta** giorni dalla cessazione del singolo contratto.

CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA (ART. 3 comma 2 D.L. 87/2018)

Il contributo di cui all'art. 2. Comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,50 punti percentuali in occasione di ciascun contratto a tempo determinato.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI

I contratti a termine per attività stagionali individuate da Decreto del Ministero del Lavoro (fino ad adozione del DL vale DPR 1525 del 7 ottobre 1963) nonché nelle ipotesi individuate dai Contratti Collettivi:

- Non sono soggetti a limite dei 24 mesi;
- Non sono soggetti alla necessità di causali;
- Non sono soggetti a periodi di stacco;