



Circolare n. 51

Oggetto: I nuovi contratti di lavoro – Luglio 2018

È entrato in vigore sabato 14 luglio il D.L. 87/2018 (c.d. decreto dignità) che ha modificato, tra l'altro, il D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs-act).

Di seguito riepiloghiamo le nuove previsioni legali, in attesa dei primi chiarimenti ministeriali e della conversione che, merita ricordate, dovrà avvenire entro il termine di 60 giorni.

Contratto a termine

La maggior parte delle novità previste dal nuovo decreto in materia lavoro si concentrano su tale tipologia contrattuale; cercheremo di evidenziarle tutte in modo schematico, al fine di risultare il più esaustivi possibile.

Viene previsto un doppio canale normativo: a latere del contratto acausale, viene reinserito il vecchio contratto con le causali di stipula.

	<u>Contratto acausale</u>	<u>Contratto con causali</u>
Motivazioni per la stipula	Non necessarie	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.
Durata massima	12 mesi.	24 mesi.
Numero proroghe	4 – nell'arco dei 24 mesi. Se il numero delle proroghe è maggiore di 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.	



Motivazione delle proroghe	Prorogabile liberamente nel tetto massimo dei 12 mesi. Successivamente prorogabile - nel tetto massimo dei 24 mesi - solo per le causali legali.	Prorogabile - nel tetto massimo dei 24 mesi - per le causali legali.
Rinnovi	Il contratto può essere rinnovato <u>solo</u> in caso di sussistenza delle causali legali.	
Attività stagionali	Possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.	
Durata massima rapporto tra le parti	24 mesi – anche 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. Ai fini del computo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Se si sorpassa il limite di 24 mesi il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento. Eccezioni: <ul style="list-style-type: none">- Diverse disposizioni di contratto collettivo;- Attività stagionali.	
Forma del contratto	Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine del contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo o di proroga, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 19, comma 1, in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo	



	quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.
Applicazione nuova normativa	Le nuove disposizioni trovano applicazione: <ul style="list-style-type: none">- Ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto;- Ai rinnovi dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto;- Alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto.
Impugnazione del contratto	L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Restano ferme tutte le altre condizioni previste dal Jobs Act, D.Lgs. n. 81/2015, tra cui, merita ricordarlo, il numero complessivo massimo di contratti a tempo determinato stipulabili in base alla previsione contrattuale (o normativa in caso di silenzio del ccnl) - c.d. contingentamento - e gli Stop & go di 10 e 20 giorni tra un contratto e l'altro.

Di sicuro rilievo (e di difficile gestione, soprattutto in caso di contenzioso col lavoratore) sarà il passaggio, *in itinere*, di un contratto da acausale sotto i 12 mesi a contratto con causale (e termine oltre i 12 mesi).

Somministrazione di lavoro

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del decreto legge, in caso di contratto a tempo determinato instaurato tra agenzia e lavoratore, lo stesso è integralmente soggetto alla disciplina prevista per il contratto a termine, ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24.

Pertanto, rispetto al passato, sono applicabili gli artt. 19 - commi 1, 2 e 3 - e 21, i quali statuiscono quanto segue:

- Art. 19 c. 1: tetto massimo a 12 mesi di durata per contratto acausale e a 24 mesi per contratto con causali legali (vedi box su contratto a tempo determinato);
- Art. 19 c. 2: tetto massimo a 24 mesi in caso di 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;
- Art. 19 c. 3: possibilità di stipulare un ulteriore contratto, oltre i 24 mesi, della durata di massimo 12 mesi solo presso la sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente;



- Art. 21:

1. Rinnovo solo per causali legali, proroga acausale nei 12 mesi e con causali legali oltre i 12 e nel tetto massimo dei 24 mesi complessivi;
2. I contratti stagionali possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle causali legali;
3. Numero proroghe massime 4, dalla quinta il rapporto di trasforma a tempo indeterminato;
4. Stop & go di 10 o 20 giorni in base alla durata del primo contratto.

Restano, invece, confermate le esclusioni degli artt. 23 (contingentamento - numero complessivo di contratti a tempo determinato) e 24 (diritto di precedenza).

Contribuzione aggiuntiva NASpl

Il contributo aggiuntivo dovuto dai datori di lavoro all'Inps per i lavoratori assunti con contratto a termine, utile a finanziare la NASpl (nuova assicurazione sociale per l'impiego – ex disoccupazione), è pari a 1,4%. Tale contributo è dovuto, dal 2013, nella maggior parte dei contratti a termine (ad esclusione, ad esempio, di quelli per sostituzione di personale assente, attività stagionali, ecc).

Tale contributo aggiuntivo, calcolato mensilmente sull'imponibile contributivo ordinario del singolo lavoratore, verrà incrementato per ogni rinnovo di contratto a termine (anche in somministrazione) di uno 0,5%. Da una interpretazione letterale del dettato normativo sembrano escluse dagli incrementi le proroghe dei contratti, le quali seguiranno la contribuzione del contratto originale cui si riferiscono.

Tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa

Nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei (prima era quattro) e non superiore a trentasei (prima era ventiquattro) mensilità.

Resta salvo, per le imprese che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 della legge n. 300/70, che l'ammontare delle indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali ulteriori informazioni.

Lo Studio Nicco