



Circolare Informativa <<Lavoro>>

16 Luglio 2018

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Nuove regole per il lavoro a tempo determinato dopo la pubblicazione del DECRETO DIGNITÀ' (D.L. n.87/2018 – pubblicato il 13 luglio 2018)

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto Dignità, con decorrenza **dal 14 luglio 2018** entrano in vigore le nuove regole per il lavoro a tempo determinato e per la somministrazione, che vanno a modificare alcune norme già previste dal D.Lgs. 81/2015.

Il decreto Dignità apporta le seguenti importanti modificazioni alla disciplina dei nuovi contratti di lavoro a termine e ai rinnovi e alle proroghe dei contratti già in corso.

Il contratto a termine può essere stipulato **senza alcuna causale** giustificativa soltanto se prevede un termine di durata **non superiore a 12 mesi.**

Per ogni successivo rinnovo (nuova assunzione), o in caso di proroga superiore a 12 mesi, il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare la sussistenza di una delle seguenti condizioni:

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

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e successivamente solo in presenza delle condizioni sopra indicate.

L'obbligo della causale è esteso anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratore.



La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, **non può** in ogni caso **superare i 24 mesi**, con riferimento alle medesime mansioni, o comunque a mansioni di pari livello e categoria legale.

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.

La violazione del termine di 24 mesi comporta la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato a partire dalla data in cui è avvenuto tale superamento.

Viene inoltre confermata la possibilità di stipulare, una volta raggiunto il limite massimo di durata, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la D.T.L. competente per territorio.

Il termine del contratto a tempo determinato **può essere prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per **un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applica attualmente un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale aliquota è aumentata di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti, ai lavoratori stagionali, agli apprendisti e ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Tutte le disposizioni sopra elencate non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto.

CDA Studio Legale Tributario
Sezione Lavoro