



Gent. Cliente

Roma, 06/07/2018

Circolare 99/2018

Decreto Dignità: Il nuovo contratto a tempo determinato.

Con la scusante di contrastare il precariato, il Decreto Dignità promosso da Luigi di Maio, complica l'ultima forma di lavoro flessibile. Se infatti il decreto arriverà alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale con conseguente entrata a regime, lo stesso modificherà "nuovamente", per modo di dire, il contratto di lavoro a termine. Per modo di dire perché ovviamente le cose buone in Italia si smantellano e si riportano allo stadio originario in cui non funzionavano. E così sta accadendo con il contratto a tempo determinato:

- Si riduce la durata massima del contratto;
- Si reintroducono le vecchie infernali causali;
- Si abbassa il numero di proroghe possibili;
- Aumenta il costo del datore di lavoro;
- Sale il rischio di impugnativa del contratto.

Tali nuove modifiche saranno operative per tutti i nuovi contratti di lavoro a termine e per i rinnovi dei precedenti contratti a tempo determinato.

Andiamo nel dettaglio.

La durata

La durata del contratto a tempo determinato acausale, ora pari a 36 mesi, viene ridotta a 12 mesi, comprese le proroghe: questo al fine di, cita letteralmente la relazione di accompagnamento al decreto, "...utilizzare il lavoratore per un periodo più breve, entro il quale il datore di lavoro avrà la possibilità di valutare l'eventuale conferma...".

La proroga e/o la stipula *ab origine* di un contratto fino a 24 mesi sarà possibile solo in determinati e circoscritti casi estemporanei e/o per motivi estranei all'ordinaria attività aziendale.



Come in precedenza per i 36 mesi, il nuovo termine di 24 mesi è comunque il limite massimo di durata della sommatoria di tutti i contratti, proroghe, rinnovi, utilizzi in somministrazione che un datore di lavoro può avere con lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria. Il superamento ovviamente comporta l'automatica trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Le causali

Le aziende dovranno indicare nel contratto di lavoro a termine, dopo i primi 12 mesi o nel caso di contratto iniziale superiore ai 12 mesi, una specifica causale per motivare la prosecuzione del rapporto con la sussistenza di esigenze temporanee o sostitutive di altri lavoratori o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, penalizzando di fatto il datore di lavoro che, in caso di controversie con il lavoratore, è tenuto all'onere della prova. Saranno contenti gli avvocati per il ritorno dell'ampio contenzioso in materia di contratti a termine che in passato ha interessato/intasato i tribunali e che nell'ultimo quinquennio si era quasi azzerato.

Le proroghe

Considerato che la durata complessiva si è ridotta, si riduce anche il numero possibile di proroghe, che passa da cinque a quattro. Attenzione quindi a non fare la quinta proroga, in quanto anche se vi trovate all'interno del termine massimo di mesi, il contratto si trasforma automaticamente in tempo indeterminato.

Per i rinnovi fortunatamente sembrerebbe che non ci siano limiti. Potranno essere utilizzati acausali fino al raggiungimento dei dodici mesi, poi sarà necessaria la causale. Ma ricordate i tempi di *Stop&Go* che, se non diversamente previsti dal CCNL di riferimento, legalmente sono pari a:

- dieci giorni di *Stop* se il primo contratto a termine era di durata fino a sei mesi;
- venti giorni se superiore ai sei mesi.

Costo

Il contributo NASPI previsto all'interno dell'aliquota contributiva che viene versata all'INPS per i contratti a tempo determinato sale dello 0,50% in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato.

Rischio

Il lavoratore per impugnare il contratto di lavoro a termine avrà a disposizione 180 giorni (non più 120).