



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 25/10/2018

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 21

Oggetto: DECRETO DIGNITA' – IL 31 OTTOBRE TERMINA IL PERIODO TRANSITORIO

- **Legge n. 96 del 9 agosto 2018, di conversione del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018**

Le novità introdotte dal Decreto Dignità (così come convertito in legge) in merito ai rapporti a tempo determinato, ed in particolar modo con riferimento alla disciplina della proroga e del rinnovo del contratto, sono caratterizzate da un periodo transitorio nel quale i datori di lavoro potevano continuare ad applicare le disposizioni previgenti, con riferimento ai contratti in essere prima dell'entrata in vigore del DL n. 87/2018.

Il 31 ottobre 2018 termina questo periodo transitorio e, pertanto, dal 1° novembre 2018 diventano operative le nuove norme in materia di proroghe e rinnovi che sono pertanto applicabili a tutti i rapporti a tempo determinato, indipendentemente dalla data di stipula del contratto.

Come già ampiamente illustrato con le nostre precedenti circolari, Il prossimo **31 ottobre termina il periodo transitorio** istituito dalla Legge n. 96/2018 di conversione del DL n. 87/2018, volto a garantire un'applicazione graduale delle modifiche introdotte dal predetto decreto alla disciplina della proroga e del rinnovo dei contratti a tempo determinato.

L'articolo 1, comma 2 del DL n. 87/2018, così come convertito dalla Legge n. 96/2018, prevede infatti:

“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.”

A decorrere **dal 1° novembre 2018**, pertanto, troveranno **integrale applicazione** le **modifiche normative** previste dal **DL n. 87/2018**.

Resta fermo che i contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 resteranno in vigore sino alla loro naturale scadenza, anche se superiore a 24 mesi.

Si coglie l'occasione, in vista del 31 ottobre, per riepilogare le novità introdotte dall'art. 1 del DL n. 87/2018, così come convertito in legge, in materia di lavoro a tempo determinato.

DURATA MASSIMA E CAUSALI

La Legge n. 96/2018 ha stabilito, riscrivendo il comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi**, in tal caso il contratto potrà essere senza motivazione "acausale";
- **non superiore a 24 mesi** solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, è stato inoltre stabilito che:

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, **non può superare i 24 mesi**;
- qualora il suddetto **limite di 24 mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Pertanto, qualora venga stipulato un contratto a tempo determinato (per ipotesi primo rapporto) della durata pari o inferiore a 12 mesi, sarà possibile non indicare alcuna causale giustificatrice; se la durata è superiore a 12 mesi (e fino a 24 o comunque la maggior durata prevista dal Ccnl), **sarà necessario motivare l'apposizione del termine, con una delle causali previste dalla norma, sin dall'origine del rapporto (una durata maggiore di 12 mesi con un unico contratto, quindi, impone di giustificare con una causale anche i primi 12 mesi di rapporto).**

Il Decreto Dignità non ha modificato la norma disposta dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs n. 81/2015 concernente la c.d. "deroga assistita". Pertanto, le parti possono stipulare presso la DTL territorialmente competente un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, fermo restando eventuali diverse indicazioni della contrattazione collettiva applicabile (che potrebbe definire una durata diversa dell'ulteriore contratto).

PROROGA

La modifica dell'art. 21 del D.Lgs n. 81/2015, in relazione alla disciplina della **proroga** del contratto a termine, comporta che:

- la proroga è possibile solamente quando la **durata complessiva** dei rapporti intercorsi tra l'azienda e il lavoratore (a parità di mansione) sia **inferiore a 24 mesi o l'ulteriore durata prevista dal contratto collettivo**;
 - il **numero massimo** di proroghe è limitato a **4** (in precedenza erano 5);
 - il contratto è **liberamente prorogabile** se la **durata complessiva** è **inferiore a 12 mesi**;
 - qualora la proroga del contratto comporti il **superamento dei 12 mesi** di rapporto complessivi, è **necessario** apporre una **causale giustificatrice** alla proroga, tra quelle previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015 (**in precedenza, non essendo previste le causali, non era necessario motivare la proroga**);
-

- qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il rapporto si **trasforma** in un contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** proroga.

Tale disciplina trova applicazione:

- **dal 14 luglio 2018**, in caso di proroga di un **contratto stipulato** a partire da detta data;
- **dal 1° novembre 2018**, in caso di proroga di un **rapporto già in essere** al 14 luglio 2018.

Fino al 31 ottobre 2018, pertanto, in caso di proroga di un rapporto già in essere alla data del 14 luglio 2018 sarà possibile applicare la previgente disciplina, sia in ordine al numero di proroghe, sia con riferimento alla durata massima e all'assenza delle causali.

La seguente tabella illustra schematicamente le differenze in funzione della data di stipula del contratto e della data dalla quale decorre la proroga.

DATA PROROGA	CARATTERISTICHE	DATA STIPULA CONTRATTO	
		Ante 14 luglio 2018	Dal 14 luglio 2018
Entro il 31 ottobre 2018	Numero	5	4
	Durata	36	24
	Causali	No	NO (durata < 12 mesi) SI (durata > 12 mesi)
Dal 1° novembre 2018	Numero	4	4
	Durata	24	24
	Causali	NO (durata < 12 mesi) SI (durata > 12 mesi)	NO (durata < 12 mesi) SI (durata > 12 mesi)

Per la corretta interpretazione della tabella, si tenga conto di quanto segue:

- il “numero” va inteso quale numero massimo di proroghe dei rapporti a tempo determinato;
- con “durata” si intende la durata massima complessiva sommando tutti i rapporti a tempo determinato tra le parti;
- l’indicazione “durata </> 12 mesi” indica se la durata complessiva dei rapporti, considerando la proroga che si sta effettuando, è superiore o inferiore a 12 mesi.

RINNOVO

Se in precedenza il rinnovo (stop and go) del contratto a tempo determinato non era soggetto a limitazioni, se non quella attinente la durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato di 36 mesi, con le modifiche apportate dal Decreto Dignità il contratto a tempo determinato può essere **rinnovato** solo in presenza di:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all’ordinaria attività ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- **esigenze connesse ad incrementi temporanei**, significativi e non programmabili

dell'attività ordinaria.

Pertanto, a differenza dell'istituto della "proroga", in caso di rinnovo il datore di lavoro è tenuto a motivare sempre la nuova apposizione del termine al rapporto, indicando una causale giustificatrice, tra quelle previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015, indipendentemente dalla durata complessiva del rapporto (comunque entro il limite di 24 mesi), quindi anche se, con il nuovo contratto, la durata complessiva dei rapporti tra le parti non raggiunge i 12 mesi.

Parimenti alla proroga, la nuova disciplina in merito al rinnovo del contratto a tempo determinato trova applicazione:

- dal 14 luglio 2018, in caso di rinnovo di un **primo contratto stipulato** a partire dalla predetta data;
- dal 1° novembre 2018, in caso di rinnovo di un **contratto** la cui **data di stipula originaria** fosse precedente al 14 luglio 2018 (cioè qualora il primo rapporto tra le parti sia stato stipulato prima del 14 luglio 2018, ancorché cessato a tale data, e il rinnovo si riferisca a tale rapporto).

Conseguentemente, nell'eventualità di rinnovo di un contratto il cui primo rapporto sia iniziato prima del 14 luglio 2018, fino al 31 ottobre 2018 sarà possibile applicare la previgente disciplina, sia in ordine al numero di proroghe, sia con riferimento alla durata massima e all'assenza delle causali.

Anche in questo caso, la seguente tabella illustra schematicamente le differenze in funzione della data di stipula del contratto e della data dalla quale decorre il rinnovo.

DATA RINNOVO	CARATTERISTICHE	DATA STIPULA CONTRATTO	
		Ante 14 luglio 2018	Dal 14 luglio 2018
Entro il 31 ottobre 2018	Numero	Infiniti	Infiniti
	Durata	36	24
	Causali	NO	SI
Dal 1° novembre 2018	Numero	Infiniti	Infiniti
	Durata	24	24
	Causali	SI	SI

Per la corretta interpretazione della tabella, si tenga conto di quanto segue:

- i rinnovi non hanno limiti numerici;
 - con "durata" si intende la durata massima complessiva sommando tutti i rapporti a tempo determinato tra le parti;
 - la "data stipula contratto" si riferisce al contratto originario tra le parti, cioè quello che implicitamente viene rinnovato.
 - **Teniamo a precisare che alla data attuale non sono state ancora diramate le circolari interpretative da parte dei vari Organi e Istituti, ciò nonostante appare evidente che la norma è ormai chiara riguardo alle nuove causali, (con esclusione di quella di carattere sostitutivo che, come prima, non può dar adito a interpretazioni) risultando pertanto assai difficile la loro applicazione senza correre il rischio che l'apposizione del termine possa essere ritenuta non idonea, con la relativa conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato sin dal suo inizio con tutte le conseguenze del caso,**
-

consapevoli che queste novità hanno ristretto l'accesso a tale tipo di rapporto, Vi invitiamo a prestare la massima attenzione al suo utilizzo al di fuori del periodo inferiore ai 12 mesi ovvero quello dove non è necessaria la "causale".

STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI
