



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, 13/09/2018

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 16

Oggetto: **TEMPO DETERMINATO: LA NUOVA DISCIPLINA DELLA LEGGE N. 96/2018**

- Legge n. 96 del 9 agosto 2018

*Alla luce della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018, della Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione, con modificazioni, del DL n. 87 del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. Decreto Dignità) che prevede, tra l'altro, rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro e l'innalzamento delle indennità in caso di licenziamento illegittimo, **provvediamo di seguito a fornire un'ulteriore un'analisi complessiva relativamente alla gestione del rapporto a termine rispetto a quanto già comunicato con nostra precedente circolare dei giorni scorsi in virtù, dei vari commenti in materia pubblicati successivamente e che hanno portato a delineare un quadro diverso riguardo al periodo transitorio, pertanto la presente sostituisce totalmente, in tema di rapporto a termine, la nostra precedente.***

Pertanto, riprendendo le novità introdotte dalla norma, si renderanno noti gli aspetti di criticità relativamente al periodo transitorio, operante fino al 31 ottobre 2018, secondo il pensiero di autorevoli Giuslavoristi ed in assenza di chiarimenti ufficiali da parte degli Istituti.

L'articolo 1 del Decreto Dignità, così come convertito dalla Legge n. 96/2018, introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano:

- ai **contratti** di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente all'entrata in vigore** del decreto (avvenuta il 14 luglio 2018) nonché
 - ai **rinnovi** ed alle **proroghe intervenuti successivamente** alla data del **31 ottobre 2018**.
-

APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

La Legge n. 96/2018 stabilisce che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi**, senza la necessità di indicare alcuna causale giustificatrice (contratto “acausale”);
- **non superiore a 24 mesi**, solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria;

ed in aggiunta che:

- a 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 venga 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.

Fermo restando che vengono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, la reintroduzione delle causali non rappresenta solo una limitazione all’accesso al lavoro a termine, così come nello spirito della norma, ma tale scelta richiederà anche un’attenta valutazione dei motivi ogniqualvolta gli stessi andranno apposti, **poiché la loro portata poco puntuale riserverà sicuramente orientamenti contrastanti nella giurisprudenza che verrà interessata di eventuali ricorsi per illegittimità**.

Non vi è alcun dubbio che la scelta legislativa di reintroduzione dell’istituto delle causali, con il superamento del “causalone” presente nel D.Lgs n. 368/2001, rappresenta un passo indietro in termini di certezza per il datore di lavoro infatti tale percorso non è stato in grado di introdurre un sistema che, pur limitando il ricorso al lavoro a termine, permetta di definire con un buon livello di certezza giuridica la rispondenza delle cause alla disciplina legislativa.

PERIODO TRANSITORIO

Chiarita succintamente la problematica legata alle causali, la questione di maggior complessità è rappresentata dal significato dell’introduzione del periodo transitorio relativamente alla disciplina dei rinnovi e delle proroghe, ad opera dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 87/2018 come convertito dalla Legge n. 96/2018.

- La perplessità che risulta necessario chiarire è rappresentata dal contenuto della disposizione che prevede l’applicazione della disciplina di proroghe e rinnovi **interventuti successivamente** alla data del **31 ottobre 2018**.

Fermo restando che, a parere di esperti in materia, l’interpretazione giuridicamente orientata di tale previsione non può prescindere:

- dallo **spirito generale** della norma, volto a limitare l’accesso al contratto a termine con la **nuova disciplina delle causali**, anche per proroghe e rinnovi, dalla data del **14 luglio 2018**, nonché
- dalla volontà di introdurre un **periodo transitorio** per i **rapporti in corso**,

non risulta cautelativo considerare la data del 31 ottobre 2018 quale data fino alla quale il principio di acausalità ed i limiti dei contratti a termine, estesi alle

proroghe ed ai rinnovi, risultino totalmente inoperanti per qualsiasi contratto.

Pare quindi evidente che la suddetta disciplina transitoria dovrà ritenersi applicabile ai rinnovi ed alle proroghe dei soli contratti che sono stati stipulati prima dell'entrata in vigore del DL n. 87/2018 e quindi prima del 14 luglio 2018.

DURATA, PROROGHE E RINNOVI

Al fine di dare una maggiore evidenza della suesposta interpretazione, provvediamo ad indicare in tabella le diverse fattispecie, ad **integrazione** e **sostituzione** di quanto già chiarito nella precedente circolare.

DURATA MASSIMA DEL SINGOLO RAPPORTO			
Data stipula	Durata massima	Causali	Norma applicabile
Prima del 14 luglio 2018	36 mesi	No	D.Lgs n 81/2015
Dopo il 14 luglio 2018	24 mesi	Dopo i primi 12 mesi	DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018

DURATA MASSIMA (ANCHE PER SOMMATORIA)			
Data stipula	Durata massima	Causali	Norma applicabile
Prima del 14 luglio 2018	36 mesi	No	D.Lgs n 81/2015
Dopo il 14 luglio 2018	24 mesi	Dopo i primi 12 mesi	DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018

DATA	PROROGA CONTRATTO		RINNOVO CONTRATTO	
	Numero e durata	Indicazione causali	Numero e durata	Indicazione causali
Precedente il 14 luglio 2018	Massimo 5, fino a 36 mesi	Acausali	Infiniti, nei limiti dei 36 mesi	Acausali
Dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018	Massimo 4, fino a 24 mesi	Acausale, nei primi 12 mesi e causale dopo	Infiniti, nei limiti dei 24 mesi	Obbligo di indicazione della causale
Dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (*)	Massimo 4, fino a 24 mesi	Acausale, nei primi 12 mesi e causale dopo	Infiniti, nei limiti dei 24 mesi	Obbligo di indicazione della causale
Dopo il 31 ottobre 2018	Massimo 4, fino a 24 mesi	Acausale, nei primi 12 mesi e causale dopo	Infiniti, nei limiti dei 24 mesi	Obbligo di indicazione della causale

() I limiti indicati nella tabella di cui sopra rappresentano l'interpretazione prudenziale, di natura redazionale, del combinato disposto delle norme di cui al D.Lgs n. 81/2015, al DL n. 87/2018 ed alla Legge n. 96/2018, alla luce dello spirito della norma, fermo restando che il testo della disposizione parrebbe non rendere necessaria l'indicazione della causale e dei connessi limiti, anche per tale periodo, per tutto ciò dovremo attendere le Circolari e/o i chiarimenti Ministeriali.*

INCREMENTO CONTRIBUZIONE CONTRATTO A TERMINE

La Legge di conversione non modifica la disciplina in ambito all'incremento della contribuzione **addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

In relazione alla misura prevista dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, la stessa risulta incrementata di:

- ***“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”***

Preme evidenziare che, per espressa previsione normativa, introdotta a seguito della Legge di conversione, l'incremento della contribuzione addizionale **non si applica ai contratti di lavoro domestico**.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DANI