

Informativa 30/2018

4 settembre 2018

Legge 96/2018 di conversione del Decreto Dignità CONTRATTI A TERMINE

D.L. n. 87 del 12/07/2018 convertito in Legge n. 96 del 9/08/2018 su GU n. 186 del 11/08/2018

In attesa dell'emanazione della circolare ministeriale esplicativa dei nuovi obblighi contenuti nella Legge 96/2018 di conversione del Decreto Dignità in ambito di contratti a tempo determinato, formuliamo una prima analisi.

Attualmente, il contratto a tempo determinato soggiace a 2 diverse normative che determinano 4 regimi gestionali.

Jobs Act – D. Lgs. 81/2015 – Codice dei Contratti

- a) Durata massima 36 mesi
- b) Acausale
- c) Massimo 5 proroghe

Legge 96/2018 di conversione Decreto Dignità

- a) Durata massima 24 mesi – sia con singolo contratto che per sommatoria
- b) Primi 12 mesi senza causale – successivi periodi con nuove assunzioni (rinnovi) o proroghe successive ai 12 mesi impongono l'esplicitazione della causale
- c) Massimo 4 proroghe

Come preannunciato più sopra, per effetto dell'entrata in vigore del Decreto Dignità e della sua successiva conversione in legge, possiamo identificare 4 regimi normativi:

1. Contratto a tempo determinato stipulato prima del 14 luglio 2018

Vige la normativa prevista dal Jobs Act anche per le proroghe attuate entro il 31 ottobre 2018: durata massima 36 mesi, massimo 5 proroghe, nessuna causale.

Normativa applicabile fino al 31 ottobre 2018 per le proroghe ma anche per i rinnovi.

2. Contratto a tempo determinato stipulato dal 14 luglio al 11 agosto 2018

Vige la normativa contenuta nel Decreto Dignità. Quindi subito operative le restrizioni contenute nella nuova normativa.

Durante questo periodo, quindi, essendo operativo il Decreto Dignità che non prevedeva nessun periodo transitorio per l'applicabilità delle novità normative (poi previsto dalla Legge 96), le proroghe di contratti a termine stipulati prima del 14 luglio dovevano rispettare le nuove condizioni: durata massima 24 mesi, massimo 4 proroghe ed esplicitazione della causale. Anche le nuove assunzioni a termine effettuate in questo lasso temporale dovevano rispettare la durata di 24 mesi, massimo 4 proroghe e l'esplicitazione della causale anche se non si raggiungeva la durata complessiva di 12 mesi.

3. Contratto a tempo determinato stipulato dal 12 agosto al 31 ottobre 2018

Vige la nuova normativa della Legge 96 (restrizioni rispetto al Jobs Act). Quindi subito operative le restrizioni contenute nella nuova normativa per le nuove assunzioni a termine.

4. Contratto a tempo determinato stipulato dal 1° novembre 2018

Vige integralmente la normativa contenuta nella Legge 96 che prevede:

- ☐ Durata massima 12 mesi senza causale che diventa di 24 mesi se viene individuata ed esplicitata per iscritto la causale
- ☐ Consentite massimo 4 proroghe
- ☐ Il lavoratore a termine può essere assunto un numero di volte indefinito con contratti successivi fino al raggiungimento della durata massima di 24 mesi

Ogni nuova assunzione però, a prescindere dalla durata, deve esplicitare la causale a supporto del termine.

La proroga invece non richiede la causale salvo il caso in cui vi sia il superamento dei 12 mesi di durata complessiva.

- ☐ Diritto di precedenza per i lavoratori con contratti di almeno 6 mesi

Nell'intento di fornire interpretazioni chiare e suggerimenti operativi, abbiamo ritenuto di analizzare il testo normativo con un approccio prudenziale. Confidiamo nelle attese circolari ministeriali per i necessari chiarimenti.

Causali

Il Decreto dignità prima e la Legge di conversione poi hanno un obiettivo comune non dichiarato ma estremamente chiaro: contenere il più possibile il ricorso al contratto a tempo determinato promuovendo la stabile occupazione.

A tal fine la norma consente di stipulare liberamente, cioè senza acausale, solo contratti di durata massima di 12 mesi. La durata di 24 mesi prevista dalla norma è attuabile, sia con assunzione che con proroghe, solo a condizione che sussista una delle seguenti 3 causali :

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,
2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Fatta eccezione per la seconda causale, le altre due sia per formulazione che per contenuto materiale sono difficilmente rinvenibili nel caso concreto.

Esaminiamole:

- ☐ esigenze temporanee ed oggettive: significa che il datore di lavoro deve identificare ed esplicitare sul contratto di lavoro a termine dei fatti concreti dimostrabili con documentazione attestanti la temporaneità. Non sono ammesse formule generiche.
- ☐ Estranee all'ordinaria attività: con questa formulazione si pone l'accento sull'eccezionalità dell'evento che consente l'assunzione a termine di lunga durata. Riteniamo quindi che i picchi di più intensa attività lavorativa non supportate da commesse specifiche aggiuntive rispetto al normale ciclo produttivo, non ripetitive e improvvise non consentano la stipulazione di contratti a termine lunghi.

Di contro è lecito proseguire il ragionamento sopra accennato affermando anche che la condizione “temporanea” e “estranea all’ordinaria attività” mal si concilia con una durata superiore ai 12 mesi.

- ❑ Incrementi temporanei, non programmabili, dell’attività ordinaria: anche questa dicitura presta il fianco a molteplici interpretazioni non essendo stati individuati parametri di riferimento. Quando un’attività può dirsi temporanea? Quando non è programmabile? Cioè quando l’incremento è dovuto a fatti imprevisti, occasionali, non preceduti da attività protese a quel risultato?

L’acquisizione di una commessa successiva ad un preventivo e ad una trattativa commerciale può dirsi non programmabile ed estranea all’attività ordinaria?

L’insussistenza, la genericità e la mancata prova oggettiva dell’esistenza della causa giustificatrice dell’apposizione del termine nel contratto di lavoro comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

Tutto ciò ci obbliga ad affermare che assai difficilmente sarà possibile identificare condizioni che ammettano alla stipulazione di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi.

Confidiamo che l’attesa circolare ministeriale ci aiuti a comprendere appieno la portata di queste condizioni.

Successione di contratti a termine

A regime, quindi dal 1° novembre 2018, la Legge 96 consente massimo 4 proroghe senza causale purché la durata complessiva del contratto a termine con lo stesso lavoratore per la stessa mansione abbia una durata massima di 12 mesi.

Se con la proroga si supera il limite temporale di 12 mesi, allora la causale diventa obbligatoria pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dal 366° giorno (367° in caso di anno bisestile).

La causale invece è obbligatoria in caso di rinnovo cioè in caso di seconda o successiva assunzione a termine del lavoratore già occupato precedentemente nella stessa azienda anche se la durata complessiva del rapporto (sommatoria di tutti i periodi) non raggiunge i 12 mesi.

Costo contributivo maggiorato

Com’è noto, il contratto a tempo determinato è gravato da un maggior costo contributivo pari al 1,4 % sulla retribuzione mensile previdenzialmente imponibile.

Il Decreto Dignità ha previsto, poi confermato dalla Legge di stabilità, un incremento di costo applicabile indistintamente a tutti i contratti a termine a prescindere dalla data di assunzione e dalla normativa applicabile.

Per ogni proroga si aggiunge una quota contributiva aggiuntiva pari allo 0,5%.

Pertanto, in caso di utilizzo delle 4 proroghe, il costo contributivo complessivo aggiuntivo ammonta al 3,4%.

CCNL – previsioni derogatorie

La Legge 96 non lascia spazio alla contrattazione collettiva per l’identificazione di causali aggiuntive a sostegno del tempo determinato ovvero l’introduzione di diversi limiti quantitativi.

Unica possibilità residuale per l’attuazione di deroghe alla norma restano gli accordi di prossimità previsti dall’art. 8 della Legge 148/2011.

Il Jobs Act aveva invece riservato all’autonomia collettiva un ampio margine d’azione.

Pertanto, in base alla nuova normativa, le regole contrattuali ancora in vigore saranno applicabili, se compatibili, fino al 31 ottobre 2018 per le fattispecie contrattuali sottoposte alla sola normativa del Jobs Act.

Somministrazione e Contratto a Termine

Nello scenario che si è creato con le novità normative in esame, la somministrazione torna alla ribalta poiché presenta risvolti applicativi interessanti.

Infatti, a differenza del contratto a termine, la somministrazione non richiede il rispetto degli intervalli temporali tra un contratto in somministrazione a termine e l'altro invece richiesti sia per i vecchi che per i nuovi contratti a termine.

Nel contratto a termine, com'è noto, pena la trasformazione a tempo indeterminato, è obbligatorio attendere 10 giorni per la riassunzione a termine se il primo contratto ha durata massima non superiore a 6 mesi e di 20 giorni se ha durata superiore a 6 mesi.

Mentre il limite numerico massimo dei tempi determinati è fissato al 20% dei tempi indeterminati presenti al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine, nella somministrazione il limite è fissato al 30% comprendendo però anche i tempi determinati.

Da evidenziare anche l'assenza di contribuzione aggiuntiva incombente invece sulla retribuzione erogata ai lavoratori a termine.

Diritto di precedenza

Resta in vigore il diritto di precedenza riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo determinato che hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi. Sappiamo infatti che nel contratto di assunzione a termine è obbligatorio esplicitare l'esistenza del diritto e la modalità del suo esercizio.

Diritto non riconosciuto ai lavoratori in contratto di somministrazione.

Decadenza e tutele

La Legge 96 conferma la previsione contenuta nel D.L. n. 87/2018 in ambito all'impugnazione del contratto a tempo determinato: il termine per l'impugnazione è di 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.