



Como, Settembre 2018.

Oggetto: NOVITA' in MATERIA di CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Gentili Clienti,

A fronte della conversione del DL n. 87/2018, ad opera della Legge n. 96/2018, sono introdotte rilevanti modifiche alla disciplina del **contratto di lavoro a tempo determinato**. Le 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.

Viene inoltre stabilito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed **escluse le attività stagionali**,

- 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 possa 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.

PROROGHE E RINNOVI

Il contratto 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 da 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 suddette esigenze, ma tale disciplina, limitatamente ai contratti stipulati prima del 14 luglio 2018, riguarderà le proroghe e i rinnovi **intervvenuti dopo il 31 ottobre 2018**.

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.

Alla luce delle novità introdotte dal Decreto Dignità così come convertito dalla Legge n. 96/2018, si propone di seguito una tabella riepilogativa della disciplina applicabile ai contratti a tempo determinato in funzione della data di stipula degli stessi.

DATA STIPULA	DURATA MASSIMA	PROROGA CONTRATTO		RINNOVO CONTRATTO	
		Fino al 31/10/2018	Dopo il 31/10/2018	Fino al 31/10/2018	Dopo il 31/10/2018
Precedente il 14 luglio 2018	Limite massimo di 36 mesi	Massimo 5 acausali	Massimo 4 (acausali entro i 12 mesi, con causale oltre i 12 mesi)	acausali	tutti con causale
A partire dal 14 luglio 2018 (DL n. 87/2018)	Limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con casuali (oppure 24 mesi con causale)	Massimo 4 (acausali entro i 12 mesi, con causale oltre i 12 mesi)	Massimo 4 (acausali entro i 12 mesi, con causale oltre i 12 mesi)	tutti con causale	tutti con causale
A partire dal 12 agosto 2018 (Legge n. 96/2018)					

Nota: I limiti indicati nella tabella di cui sopra rappresentano l'interpretazione prudentiale, 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.

DECADENZA E TUTELE

Viene confermato quanto stabilito dal DL n. 87/2018 in ambito all'impugnazione del contratto a tempo determinato, che deve avvenire **entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto**.

Restando a Vs disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti, cogliamo l'occasione per porgere cordiali saluti.

Studio Santi & Associati 

Circolare informativa n. 9/2018.