

Casalpusterlengo, 3 settembre 2018

Ai Gentili Sigg.

CLIENTI

Loro Sedi

Oggetto: **“Decreto Dignità” novità in materia di contratto a tempo determinato e licenziamenti**

Il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la legge n. 96/2018 di conversione del DL 87/2018 (Decreto Dignità): si riepilogano le principali novità in tema di lavoro a tempo determinato e di licenziamenti.

Lavoro a tempo determinato

La durata massima del contratto a termine, compresi proroghe e rinnovi, è stata ridotta da 36 a 24 mesi: se il limite dei 24 mesi viene superato il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di scadenza.

La legge prevede ora che sia possibile stipulare senza le causali, entro i vigenti limiti numerici (20% o altro limite fissato dai CCNL), il primo contratto a termine, purché abbia una durata non superiore a 12 mesi (proroghe comprese). Se invece il contratto che si vuole stipulare ha una durata superiore a 12 mesi, comunque non oltre 24 mesi, o venga rinnovato (anche se il precedente contratto era di durata inferiore a 12 mesi), è necessario indicare una delle seguenti causali:

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

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle suddette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Il limite dei 24 mesi non si applica per le attività stagionali, per i dirigenti e per eventuali eccezioni previste dai contratti collettivi.

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo a fronte delle causali sopra indicate mentre può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e successivamente solo in presenza di una causale giustificativa. Sempre in materia di proroghe è previsto che sono ammesse solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e per un massimo di 4 (in precedenza 5) 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.

In occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato la contribuzione aggiuntiva (1,40%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali è aumentata dello 0,5%. Resta invariata la previsione

normativa che il contributo addizionale in esame viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o qualora il datore di lavoro assuma il soggetto con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine; in quest'ultimo caso, dalla restituzione viene detratto un numero di mensilità di contribuzione addizionale (rispetto al numero totale di esse) ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

Riepilogando, è necessario apporre una causale giustificatrice:

- al singolo contratto di durata superiore ai 12 mesi.
- alle proroghe del contratto che determinano il superamento dei 12 mesi.
- ai rinnovi contrattuali anche se il limite dei 12 mesi non viene superato.

Sono stati riviste anche i termini di impugnazione dei contratti a tempo determinato prevedendo che deve avvenire entro 180 giorni al posto dei 120 giorni previsti in precedenza.

Le nuove disposizioni trovano applicazione:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto (avvenuta il 14.7.2018).
- ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Licenziamenti

Sono state introdotte alcune modifiche al D.Lgs. 23/2015. Nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (fatte salve le ipotesi di insussistenza del fatto materiale e dei licenziamenti nulli), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 (in precedenza erano 4) e non superiore a 36 (in precedenza 24) mensilità.

Sono anche state aumentate da 2 a 3 e da 18 a 27, rispettivamente, il limite minimo e massimo del numero di mensilità da corrispondere come offerta di conciliazione al lavoratore da parte del datore di lavoro in caso di licenziamento, al fine di evitare il giudizio in sede giurisdizionale (modifica dell'art. 6, c. 1, D.Lgs. 23/2015).

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ed approfondimento.