

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Di seguito si riepilogano le novità in materia di lavoro, contenute nel DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. "Decreto dignità"), come modificato in sede di conversione nella L. 9.8.2018 n. 96.

### **Modifiche alla disciplina del lavoro a tempo determinato**

Con l'art. 1 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito vengono apportate numerose modifiche alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

#### ***Durata massima del contratto***

La durata massima di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato viene ridotta da 36 a **24 mesi**, raggiungibili per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti di durata inferiore.

#### ***Causali***

L'apposizione del termine può essere effettuata **senza** che occorra indicare **la causale**, a condizione che il contratto abbia **una durata non superiore a 12 mesi**.

Nel caso in cui, invece, la durata del contratto a tempo determinato **superi i 12 mesi**, il datore di lavoro è **tenuto a giustificare** l'apposizione del termine indicando una tra le seguenti condizioni:

esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

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

#### ***Proroghe ( la proroga significa il protrarsi nel tempo del contratto alle stesse condizioni della stipula)***

Si interviene anche con riguardo alla possibilità di proroga, nell'arco del periodo massimo di 24 mesi, dei contratti a termine:

riducendo, da 5 a **4**, il numero massimo di proroghe effettuabili, con la conseguenza che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;

consentendo di prorogare liberamente il contratto nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni sopra elencate pena la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, con l'esclusione dei contratti stagionali, che possono essere prorogati anche in assenza delle suddette condizioni.

#### ***Rinnovi ( il rinnovo si ha quando vengono modificati gli elementi del contratto iniziale, es: cambio da full time a part time, cambio livello, cambio mansione, ecc.)***

I rinnovi contrattuali sono possibili, nell'arco di 24 mesi, ma a condizione che:

siano sempre giustificati dalle **causali** pena la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stagionali, i quali possono essere rinnovati in assenza di tali condizioni;

sia rispettato, al fine della legittima riassunzione a termine del medesimo lavoratore, un intervallo (c.d. **stop and go**) di almeno 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o di almeno 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

#### ***Forma del contratto***

Come in passato, ad esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'art. 19 co. 4 del DLgs. 81/2015 prevede che l'apposizione del termine debba risultare da atto scritto, a pena di inefficacia, ma per allineare tale previsione alle novità in materia di proroghe e rinnovi, si dispone che tale atto scritto debba contenere la specificazione delle ragioni giustificative:

sempre, in caso di rinnovo;

solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi, in caso di proroga.

## **Aumento del contributo NASpl**

Con l'art. 3 co. 2 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito viene disposto:

l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione;

l'esclusione dal predetto incremento dei contratti di lavoro domestico.

Per questa disposizione non è prevista una specifica decorrenza, pertanto:

l'aggravio contributivo sopra descritto dovrebbe trovare applicazione ai rinnovi stipulati a partire dal 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018);

la novità dell'esclusione dei contratti di lavoro domestico dall'incremento dovrebbe poter operare solo a partire dal 12.8.2018 (data di entrata in vigore della L. 96/2018), essendo stata introdotta in sede di conversione in legge.

## **Limiti quantitativi**

Con una modifica introdotta in sede di conversione in legge, è stato previsto che il numero dei lavoratori a termine e dei somministrati a tempo determinato non possa superare **complessivamente** il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'inizio dell'anno o al momento della sottoscrizione del contratto di somministrazione, qualora l'attività sia iniziata in corso d'anno.

Questo limite:

può essere derogato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (sia di livello nazionale che territoriale o aziendale), e non si applica ad alcune specifiche categorie di lavoratori, individuate nell'ultima parte dell'art. 31 co. 2 del DLgs. 81/2015;

ESEMPIO: 10 dipendenti a tempo indeterminato al 01.01.2018 ( 20% a tempo determinato = 2 dipendenti; max totale il 30 % tra determinato e somministrati)

Dipendenti a tempo indeterminato al 01.01.2018	10
Dipendenti a tempo determinato	2
Somministrati	1
Dipendenti a tempo indeterminato al 01.01.2018	10
Dipendenti a tempo determinato	1
Somministrati	2
Dipendenti a tempo indeterminato al 01.01.2018	10
Dipendenti a tempo determinato	0
Somministrati	3