

**STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO**  
**SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 22/2018**

**Genova, 10/08/2018**

Oggetto: Conversione in legge del “**Decreto Dignità**”: prime riflessioni sulle novità apportate al contratto di lavoro a tempo determinato.

Lo scorso 7 agosto il Senato ha approvato definitivamente, con modificazioni, il DDL di conversione del decreto Dignità, con l’entrata in vigore alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

La novità più importante apportata dal Parlamento al “Decreto Dignità” in merito al rapporto di lavoro a tempo determinato è l’introduzione di un regime transitorio che posticipa al 1 Novembre 2018 la decorrenza delle nuove e più restrittive norme in materia di proroghe e rinnovi.

Quindi, dall’entrata in vigore della legge di conversione e fino al 31 ottobre 2018, le aziende potranno prorogare e rinnovare i contratti oltre il termine dei 12 mesi senza doverle giustificare individuando le così dette “esigenze”. Precisiamo che il regime transitorio concerne solo proroghe e rinnovi: si conferma l’operatività (dal 14 luglio 2018) delle disposizioni relative alla stipula dei contratti di lavoro a termine: ciò significa che i nuovi contratti a termine stipulati a far data dal 14 luglio 2018 devono rispettare il **limite di 12 mesi** se stipulati senza causale (o di 24 mesi se è presente la causale giustificatrice).

Tenendo conto quindi del regime transitorio, in materia di **proroghe e rinnovi**, fino al 31 ottobre rimane applicabile l’articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015 nella sua versione originale, ante “Decreto Dignità”: nella seguente tabella riepiloghiamo la normativa:

<b>Data proroga</b>	<b>Numero massimo di proroghe</b>	<b>Durata proroga del contratto</b>	<b>Aliquote contributive di finanziamento della NASpI</b>	<b>Causale giustificatrice</b>
Fino al 31 ottobre 2018	5	(T.D. ante D.L.) Inferiore a 36 mesi _____ (T.D. post D.L.) Inferiore a 24 mesi	1,40%	NO
Dal 1° novembre 2018	4	Inferiore a 24 mesi	1,40%	SI se la durata eccede i 12 mesi
<b>Data rinnovo</b>	<b>Numero massimo di rinnovi</b>	<b>Durata rinnovo del contratto</b>	<b>Aliquote contributive di finanziamento della NASpI</b>	<b>Causale giustificatrice</b>
Fino al 31 ottobre 2018	-	(T.D. ante D.L.) Inferiore a 36 mesi _____ (T.D. post D.L.) Inferiore a 24 mesi	1,40%	NO
Dal 1° novembre 2018	-	Inferiore a 24 mesi	1,40% + 0,50% per ogni rinnovo	SI in ogni caso

Dall'analisi del testo normativo si evincono numerose criticità che saranno probabilmente esaminate e risolte da una prossima circolare ministeriale; ulteriori chiarimenti a questo proposito appaiono assolutamente necessari. Sicuramente si potranno verificare molteplici situazioni nelle quali l'intrecciarsi della vecchia normativa e di quella riformatrice produrrà effetti non facilmente prevedibili, come ad esempio la gestione dei **contratti a tempo determinato di breve durata** già più volte prorogati che durante il periodo transitorio vedranno aumentare da 4 a 5 il numero massimo delle proroghe utilizzabili, oppure come la gestione del **contratto a termine** stipulato ante 14 Luglio 2018 (entrata in vigore del "Decreto Dignità"), soggetto quindi alla durata massima teorica di 36 mesi e che, giunto oltre il 24esimo mese di vigenza, potrà essere prorogato entro il 31 ottobre senza l'obbligo di indicazione della causale giustificatrice entro il limite complessivo di 36 mesi previsto dalla precedente formulazione dell'articolo 21.

Dal 1 Novembre 2018 in tutte le ipotesi di rinnovo (o proroga oltre i 12 mesi di durata del contratto) in cui non siano state individuate le causali specifiche che giustifichino il medesimo rinnovo (o proroga) si avrà la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato**. Resta confermato che i contratti (incluse le proroghe, **ma non i rinnovi**, che vanno sempre motivati) di durata inferiore o pari a 12 mesi sono esentati dall'inserimento delle ragioni giustificatrici.

Ricordiamo quali sono le causali previste dalla nuova formulazione dell'articolo 19 del d.lgs n. 81/2015:

- 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.

Auspucando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, in attesa della pubblicazione della promessa Circolare Ministeriale esplicativa, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**