

A tutti i clienti

RST/AR/TJ/08-2018

Vipiteno, lì 07 luglio 2018

Gentili clienti,

con la presente intendiamo informarVi sulle ultime novità in materia di diritto del lavoro e in particolare per i contratti di lavoro a tempo determinato.

Riduzione della durata e delle proroghe

Entrerà in vigore con molta probabilità mercoledì 11 luglio il decreto legge del nuovo Governo contenente, tra l'altro, misure per limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato.

La durata complessiva di un contratto a termine passerà dagli attuali 36 mesi a 24 mesi. Per la determinazione di questo periodo continuano a contare i periodi con uno o più contratti a termine (comprese le proroghe) e quelli con un contratto di somministrazione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti. Tuttavia la stipulazione di un contratto a termine senza indicazione della causale è consentito solamente per i primi 12 mesi. Se la durata iniziale è superiore a 12 mesi dovrà essere indicata la causale. Le proroghe consentite nel nuovo arco dei 24 mesi scendono a quattro (finora cinque). Qualora dopo il primo contratto a termine, anche se di durata inferiore a 12 mesi, si procede a un rinnovo dovrà essere indicata la causale.

Continuano ad essere esclusi dalla stretta i contratti a termine per motivi stagionali e quelli con la pubblica amministrazione.

Motivazione per la stipulazione di un contratto a termine

Il punto più critico di questa controriforma riguarda sicuramente l'obbligo di dover nuovamente indicare la causale per la stipulazione del contratto a termine. Un obbligo che espone le aziende a un forte rischio di contenzioso. Al contratto può essere apposto un termine avente una durata superiore a 12 mesi e comunque non oltre 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive se estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (servono dunque entrambi i motivi);

La motivazione dovrà essere chiara anche per il lavoratore perché l'indicazione di una causale troppo generica porta con sé il rischio che il giudice possa convertire il rapporto a termine in uno a tempo indeterminato.

Mancanza di un periodo transitorio ed esempi concreti

Il decreto legge non contiene un periodo transitorio ed entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla G.U. che sarà l'11 luglio 2018. La norma dispone che troverà applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore.

Un contratto a termine stipulato prima dell'11 luglio con una durata superiore a 24 mesi, ma con scadenza dopo tale data non potrà essere prorogato o rinnovato. Il datore di lavoro dovrà assumerlo a tempo indeterminato oppure sostituirlo con un altro lavoratore, assunto a termine secondo le nuove regole.

Un contratto a termine stipulato prima dell'11 luglio con una durata superiore a 12 mesi, ma inferiore a 24 mesi potrà essere prorogato o rinnovato per il periodo residuo qualora ci sia una delle causali ammesse (con tutti i rischi di contenzioso per il datore di lavoro) e non siano superate le quattro proroghe. Se non esiste una causale valida il lavoratore dovrà essere assunto a tempo indeterminato oppure sostituito con un altro lavoratore (assunto a termine secondo le nuove regole).

Ancora diverso si presenta il caso dove la durata iniziale del contratto non sia superiore a 12 mesi. Se il contratto viene prorogato fino al termine massimo di 12 mesi non è richiesta la causale. Se, invece, con la proroga supera i 12 mesi bisognerà trovare e indicare la causale. Se la durata iniziale è inferiore a 12 mesi, ma si procede con lo stesso lavoratore al rinnovo del contratto (dunque con interruzione e stipula di un nuovo contratto) bisognerà indicare la causale.

Aumento della contribuzione

Per disincentivare il ricorso al contratto a termine viene aumentata la contribuzione per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione (Naspi). L'attuale percentuale dell'1,4 per cento è aumentata di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Chi proroga il contratto a termine per quattro volte dovrà pagare una contribuzione maggiorata del due per cento. La disciplina, per come è formulata, è molto complicata da gestire e riguarderà anche una parte dei lavoratori stagionali.

Aumento dell'indennità in caso di licenziamento non giustificato

Viene aumentato l'importo dovuto a lavoratore assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tutele crescenti, qualora il licenziamento non sia giustificato. L'indennizzo passerà, secondo l'anzianità maturata, dall'attuale minimo (almeno quattro e non superiore a ventiquattro mensilità) ad almeno sei e un massimo di 36 mensilità per i datori di lavoro con più di 15 lavoratori alle loro dipendenze. L'indennizzo per le imprese minori (fino a 15 dipendenti) sarà tra tre e sei mensilità (finora tra due e sei mensilità).

Il decreto legge dovrà essere convertito in legge ordinaria entro 60 giorni, è dunque probabile che saranno inserite ancora delle modifiche. In ogni caso chiediamo ai nostri clienti di verificare soprattutto la situazione dei contratti di lavoro a termine e di contattarci per eventuali chiarimenti.

Rimaniamo a disposizione per ogni domanda in merito agli argomenti sopra descritti.

Distinti saluti

Rainer – Steckholzer – Tschöll – Mizzon

Tutte le circolari e le informazioni necessarie in materia di tutela dati (privacy) sono sempre disponibili anche sul nostro sito www.rst.bz.it