



SACCO & PARTNERS srl
STP (Società tra Professionisti)
Dottori Commercialisti – Revisori Legali dei conti
Corporate Tax Consultancy

25124 BRESCIA, Via Rodi n.27 - Tel. 030/2426211 (r.a.) Fax 030/2422047
Registro Imprese di Brescia - Codice Fiscale - Partita IVA n. 02171980176
Capitale Sociale Euro 100.000 i.v. - web site: www.saccopartners.it
e-mail: saccopartners@saccopartners.it PEC: saccopartnersservizi@legalmail.it

Brescia, lì 5 Luglio 2018

A tutta la Spett.le Clientela

OGGETTO: CIRCOLARE INFORMATIVA N. 11/2018
NUOVE DISPOSIZIONI SUL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Gentile Cliente,

Con il decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri, definito come “decreto dignità”, la disciplina del contratto a termine e della somministrazione di lavoro contenuta nel DLgs. [81/2015](#) subisce profonde **modifiche**, con lo scopo di contrastare il precariato.

Con decreto legge e con disposizioni, per espressa previsione, **trovano applicazione anche ai rinnovi dei contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore del decreto.**

Il ritorno al passato è significativo soprattutto per quanto riguarda **il contratto a tempo determinato**, per il quale si ripristina, almeno in parte, il precedente sistema delle **causali**, cioè della previsione di specifiche **ragioni giustificative dell'apposizione del termine al contratto di lavoro**, che era stato abbandonato con il DL [34/2014](#), che aveva modificato sul punto la disciplina contenuta nel DLgs. [368/2001](#), optando per l'introduzione di soli limiti percentuali al numero di contratti a termine. Una scelta che aveva poi trovato piena conferma nella disciplina organica dei contratti di lavoro di cui al DLgs. [81/2015](#), il cui **art. 23 stabilisce che il numero complessivo di contratti a termine in azienda non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, salva diversa disposizione dei contratti collettivi.**

Rammentiamo che per i contratti a termine è sempre prevista la maggiorazione contributiva nella misura del 1,4% indipendentemente dalla tipologia dal contratto di lavoro.

Maggiorazione che poi viene recuperata **solo** in caso di trasformazione a tempo indeterminato del lavoratore.

I nuovi contratti a tempo determinato potranno avere una durata massima complessiva di mesi 24 anziché mesi 36 e i rinnovi non potranno essere più di 4 anziché 5 come in precedenza. Ciò vale anche per il rinnovo dei contratti a termine in corso.

Oggi restano fermi i limiti percentuali e viene parzialmente reintrodotta il principio per cui si può far ricorso al contratto a termine solo in presenza di determinati presupposti, in quanto il nuovo comma 1-*bis* dell'**art. 21** del DLgs. [81/2015](#) introdurrebbe specifiche causali, elencate in tre punti: **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività del **datore di lavoro**, o **sostitutive**; esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili**

dell'attività ordinaria; esigenze relative alle attività stagionali di cui al comma 2 dell'art. 21 ed a **picchi di attività**.

Queste ragioni giustificative sono innanzitutto necessarie per stipulare un contratto a termine di durata **superiore a dodici mesi**, non essendo prevista l'indicazione di una causale **per il primo contratto solo se la sua durata iniziale non supera l'anno**. Secondo il comma 1-*bis* dell'art. 21 citato, poi, "il contratto, nei limiti del presente articolo, può essere **rinnovato solo a fronte**" **delle stesse esigenze che consentono una durata iniziale superiore all'anno**.

L'effetto della reintroduzione delle causali rilevi anche per le **proroghe** se queste sono destinate a portare il contratto oltre il termine di dodici mesi, **mentre restano possibili proroghe anche senza causale se non comportano il superamento della durata complessiva di un anno**.

Per quanto riguarda la **somministrazione** di manodopera, non è più prevista l'abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato ed il computo dei somministrati ai fini del raggiungimento dei limiti numerici dei contratti a termine da parte dell'utilizzatore. Resta, invece, **confermata l'estensione ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo determinato dell'intera disciplina sul lavoro a termine, compresa la disciplina sulle causali e quella sull'aggravio contributivo previsto in caso di rinnovo**.

Lo studio resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

La circolare è disponibile anche sul nostro sito internet **www.saccopartners.it** che Vi invitiamo a consultare.

Cordiali saluti
Sacco & Partners Srl
STP (Società tra Professionisti)