

LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



LE MODIFICHE E L'ENTRATA IN VIGORE DELLE NUOVE NORME IN BASE ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE, RINNOVO O PROROGA DEL CONTRATTO A TERMINE.

In materia di contratti a termine, anche in caso di lavoro in somministrazione, sono state approvate nell'arco di poche settimane due norme dai contenuti diversi:

- A) l'articolo 1 comma 2 del Decreto Legge 87/2018 entrato in vigore il 14 luglio
- B) la sua riformulazione contenuta nella legge di conversione (la Legge 96/2018), entrata in vigore il 12 agosto.

RIDUZIONE DELLA DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE SENZA CAUSALI DA 36 A 12 MESI

L'art. 1 del Decreto dopo la conversione in Legge conferma la durata limite del contratto a termine in 12 mesi.

OBBLIGO DI CAUSALE PER I CONTRATTI SUPERIORI A 12 MESI E RIDUZIONE DELLA DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE DA 36 A 24 MESI

Le condizioni in cui esso può avere una durata di 24 mesi sono:

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

Il legislatore non ha previsto causali ulteriori attraverso la contrattazione collettiva.

I limiti introdotti trovano applicazione anche per le ipotesi di proroghe, rinnovi dei contratti a termine. La riduzione da 36 a 24 mesi è riferita sia al singolo contratto sia alla sommatoria di più contratti.

RIDOTTO IL NUMERO DELLE LE PROROGHE

Il numero delle proroghe per i contratti a termine si riduce da 5 a 4.

In caso di una quinta proroga il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere da quest'ultima.

(La riduzione del numero delle proroghe da 5 a 4 non si applica alle imprese start up innovative per un periodo di 4 anni dalla costituzione della società).

TORNA L'OBBLIGO DI CAUSALE

- Per il singolo contratto che dura più di 12 mesi
- Per le proroghe che superano i 12 mesi
- Per tutti i rinnovi contrattuali anche inferiori ai 12 mesi.

OBBLIGO DI CAUSALE	INFERIORE AI 12 MESI	SUPERIORE AI 12 MESI
SINGOLO CONTRATTO	NO	SÌ
PROROGHE	NO	SÌ
RINNOVI	SÌ	SÌ

INTRODOTTO UN LIMITE QUANTITATIVO

Il limite quantitativo dei lavoratori utilizzabili in sommatoria tra i contratti a termine e i contratti di somministrazione è **pari al 30%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per i soli contratti a tempo determinato la percentuale rimane **pari al 20%**.

REGIMI TRANSITORI	JOBS ACT VERSIONE ORIGINARIA	DECRETO DIGNITÀ	DECRETO DIGNITÀ CONVERTITO IN LEGGE
Contratti siglati entro il 13 LUGLIO	Per i contratti già in essere e prorogati o rinnovati entro il 13 luglio, durata, proroghe e rinnovi rimangono in vita sino alla scadenza naturale senza che le norme del decreto incidano in alcun modo sulla loro disciplina.		
PRIMO REGIME TRANSITORIO Dal 14 LUGLIO all'11 AGOSTO		I contratti stipulati per la prima volta in questo periodo si applica la disciplina del Decreto 87/2018 senza le modifiche apportate in sede di conversione.	
SECONDO REGIME TRANSITORIO Dal 12 AGOSTO al 31 OTTOBRE		Per i contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto, la durata, le proroghe e i rinnovi si applica la disciplina del Decreto 87/2018 senza le modifiche apportate in sede di	Per i contratti sottoscritti per la prima volta dal 12 agosto, la durata, le proroghe e i rinnovi si applica la disciplina del decreto con le modifiche apportate in sede di conversione.
Dal 1° NOVEMBRE			I nuovi contratti sottoscritti dal 1° novembre nonché la proroga e i rinnovi di quelli sottoscritti entro il 31 ottobre si applica la disciplina del decreto con le modifiche apportate in sede di conversione.



NON RIMANERE INDIETRO, ISCRIVITI

WWW.FIOM-CGIL.IT

