

CONTRATTI A TERMINE

# Più turnover con il nuovo tempo determinato

La legge di conversione ha risolto il problema del regime transitorio

**Giampiero Falasca**

Il lavoro a tempo determinato si riduce di un terzo, e le imprese sono spinte a sostituire i lavoratori esperti con neoassunti: questo l'effetto delle norme del decreto dignità, che diminuiscono da 36 a 12 mesi la durata massima del lavoro a termine.

Il limite massimo è superabile, sino a 24 mesi, solo in casi molto limitati (causali): esigenze estranee all'attività ordinaria dell'impresa, aumenti produttivi significativi e imprevedibili e ragioni sostitutive. Si tratta di situazioni del tutto ecce-

zionali, la cui sussistenza - peraltro - darà luogo a contenzioso, vista l'assoluta genericità delle causali.

Una volta raggiunti i 24 mesi (o la diversa soglia prevista dagli accordi collettivi), si potrà continuare il rapporto a termine solo stipulando presso l'ispettorato territoriale del lavoro un ulteriore contratto per massimo 12 mesi.

Arrivano nuovi limiti anche in materia di proroghe e rinnovi. Le prime sono ammesse per un numero massimo di 4 volte (in passato, 5); qualora determinino il superamento dei 12 mesi, sono ammesse solo in presenza di una valida causale. Il rinnovo, invece, non è soggetto a limiti numerici, ma sarà consentito solo con la causale (anche se siglato presso l'ispettorato). Pertanto, un lavoratore che ha svolto un mese di lavoro a termine

presso un'azienda, potrà stipulare, dopo la fine del rapporto, un nuovo contratto solo per uno dei motivi eccezionali sopra ricordati.

Un ulteriore limite riguarda il numero massimo di lavoratori a tempo determinato utilizzabili presso l'impresa: resta ferma la soglia massima del 20%, da calcolarsi sull'organico a tempo indeterminato, ma si aggiunge una nuova soglia del 30%, da intendersi come sommatoria di lavoratori a termine e somministrati.

Le nuove norme entreranno in vigore in momenti diversi: la legge di conversione rimedia al grave errore compiuto nel Dl 87/2018, dove la mancanza di un regime transitorio ha gettato nel caos molte imprese, costrette nei primi dieci giorni di luglio a fare una corsa contro il tempo per gestire

## LE NOVITÀ IN SINTESI

### 1. Durata

Il contratto a termine può avere una durata massima di 12 mesi (in precedenza 36), estensibile a 24 a fronte di determinate causali.

Questi contratti presso un'impresa non possono essere più del 20% di quelli a tempo indeterminato

### 2. Proroghe e rinnovi

Il numero massimo di proroghe scende da 5 a 4 e se estendono il contratto oltre i 12 mesi richiedono la causale. Per i rinnovi non ci sono limiti, ma serve sempre la causale

proroghe e rinnovi. Il nuovo regime transitorio, se approvato dal Senato, consentirà di mantenere in vita le vecchie regole per i contratti in corso al 14 luglio scorso, e di sottrarre tutte le proroghe e i rinnovi effettuati sino al prossimo 31 ottobre dai vincoli introdotti dalla riforma.

Questo importante correttivo consentirà di diluire nel tempo un problema che, già dai primi giorni di applicazione delle nuove regole, appare evidente: i nuovi limiti non incentivano, salvo i casi di professionalità specialistiche, la stabilizzazione delle persone ma, piuttosto, favoriscono un turnover tra lavoratori esperti, che diventano inutilizzabili quando raggiungono le nuove soglie, e neoassunti, che diventano più appetibili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA