

L'impatto del Dl estivo

I datori di lavoro devono valutare i singoli casi, considerando la data di assunzione e la stretta su durata e causali è esclusa fino a ottobre ma solo per proroghe e rinnovi

Contratti a tempo determinato: quattro regimi in cinque mesi

**Francesca Barbieri
Valentina Mellis**

Parola d'ordine: controllare bene le date. Di assunzione, scadenza e proroga. Per i contratti a tempo determinato - che riguardano oltre tre milioni di lavoratori - si possono infatti contare ben quattro sistemi di regole diversi nell'arco di cinque mesi. È l'effetto del decreto estivo (Dl 87/2018) e delle successive correzioni previste nel disegno di legge di conversione, ora all'esame del Senato per il via libera definitivo. Un intreccio di regole che porterà i datori di lavoro interessati a questa formula contrattuale a dover valutare con attenzione ogni singolo caso, considerando come punto di partenza la data di assunzione del lavoratore per non commettere errori.

Le date spartiacque

Le date chiave da considerare sono due:
● il 14 luglio, quando è entrato in vigore il

decreto estivo, introducendo la stretta sui rapporti a termine, cioè la proroga con causale se la durata del contratto supera i 12 mesi, la durata massima dei rapporti a termine di 24 mesi (anziché 36) e l'aumento dello 0,5% dei contributi sui rinnovi contrattuali;
● il 31 ottobre, fine del periodo transitorio previsto con il Ddl di conversione. In pratica, le nuove regole si applicano ai contratti a termine stipulati dal 14 luglio ma sono invece esclusi i rinnovi e le proroghe avvenuti entro fine ottobre, per garantire una tutela ai contratti in corso.

I quattro regimi

Queste due date segnano i confini dei diversi regimi che caratterizzano i contratti a termine fra luglio e novembre: ai contratti stipulati prima del 14 luglio si applicano le vecchie regole del Jobs act (Dlgs 81/2015): tetto di 36 mesi e niente obbligo di causale.

Poi ci sono i contratti stipulati dopo il 14 luglio ed entro la data di entrata in vigore

della legge di conversione del Dl 87/2018 (presumibilmente entro il 10 agosto), che secondo i casi potrebbero cadere nel nuovo regime transitorio previsto dalla legge di conversione.

C'è poi il binario dei contratti stipulati tra la data di entrata in vigore della legge di conversione e il 31 ottobre, che sul fronte delle proroghe e dei rinnovi seguono le vecchie regole. Infine, dal 1° novembre, assunzioni, rinnovi e proroghe seguiranno tutti le nuove regole.

La lettura degli esempi riportati qui sotto dà un'idea della valutazione attenta che i datori dovranno fare in relazione a ciascun caso. Il ministro del Lavoro Luigi Di Maio ha annunciato l'arrivo di una circolare ministeriale per chiarire l'applicazione del periodo transitorio. Resta il fatto che la circolare è un atto amministrativo, senza la forza di una legge. Non può incidere, cioè, su quanto decideranno i giudici nelle eventuali liti fra aziende e lavoratori legate all'applicazione delle causali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PUNTO CRITICO

Doppia fase transitoria per proroghe e rinnovi

Giampiero Falasca

Il Dl 87/2018 contiene un errore di postazione: l'assenza di un regime transitorio. Per questo vuoto normativo, nei giorni compresi tra il 21 (quando il Consiglio dei ministri ha approvato il provvedimento) e il 14 (quando l'elenco delle regole sono in vigore) è scattata una corsa alle proroghe e ai rinnovi disordinata e irrazionale, per evitare la brusca interruzione dei rapporti di lavoro consolidati in

Come funziona la transizione

La legge di conversione ministeriale, prevedendo un regime transitorio che si articola intorno a tre situazioni. La prima ipotesi riguarda i contratti che erano in corso al 14 luglio, per i quali si potrà continuare ad applicare la vecchia normativa, ma con la modifica di modificare il regime precedente in vigore, sino al 31 ottobre. Il vecchio regime continuerà ad essere applicato, fino alla stessa data, anche per proroghe e rinnovi.

La seconda ipotesi riguarda i contratti stipulati dal 14 luglio, per i quali si può subito applicare le nuove regole su di massima, limiti quantitativi e in caso di durata superiore a 12 mesi, ma è visto un periodo limitato di sopravvivenza (fino al 31 ottobre) del vecchio regime per le proroghe e i rinnovi. Questa regola sembra ricavarsi da una parte della norma transitoria che si riferisce alle nuove disposizioni in materia di stipulati dopo il 14 luglio «ché» tutte le proroghe e i rinnovi contrattuali siglati dopo il 31 ottobre, sono distinzioni sulla data di inizio del contratto. In altre parole, il regime transitorio delle proroghe e dei rinnovi sembra riguardare solo i contratti stipulati prima del 14 luglio (limitazione contenuta nel Dl 87/2018 ma scomparsa con la legge di conversione).

Un esempio può aiutare a capire meglio: ad agosto 2018 è stipulato la prima volta un contratto di 20 giorni. Dopo la scadenza, e nel rispetto del periodo di pausa tra un contratto attuale e l'altro, il datore di lavoro ha la possibilità di rinnovare il rapporto il 31 ottobre; in questo caso, non si applica la causale, essendo ancora in vigore il vecchio regime. Se in questo contratto fosse nato con una durata di 15 mesi, sarebbe stato obbligato a indicare la causale.

Questa lettura tuttavia non è un'eccezione: in fase di prima applicazione sarà opportuna una certa cautela. La terza ipotesi riguarda i contratti stipulati dal 14 luglio che non siano stati prorogati e rinnovati fino al 31 ottobre: per questi rapporti, le nuove regole valgono da subito.

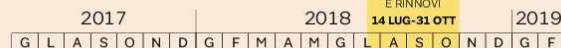
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Attenzione alle date

Cinque casi-tipo di contratti a tempo determinato che in base alle date di stipula, scadenza e proroga sono soggetti a regimi legali differenti

A cura di **Alessandro Rota Porta**

I CASI



LA SOLUZIONE IN VISTA

Sia l'assunzione, sia la proroga sono avvenuti quando era in vigore il Dlgs 81/2015 (Jobs act), prima dell'entrata in vigore del Dl 87/2018. A dicembre 2018, l'eventuale ulteriore proroga dovrà invece essere sostenuta dalle causali introdotte dalla nuova normativa, poiché la durata del contratto sfiora il tetto dei 12 mesi.

Al 31 agosto 2018 il Dl 87/2018 sarà stato convertito in legge; pertanto, dovrebbe essere in vigore il regime transitorio disposto dagli emendamenti di conversione del provvedimento, con efficacia fino al 31 ottobre 2018. Il datore avrà la possibilità di fare liberamente la proroga, seguendo ancora le regole del Dlgs 81/2015.

Al 31 agosto, il Dl 87/2018 sarà stato convertito in legge. In base alle regole del regime transitorio fino al 31 ottobre che il Parlamento sta introducendo in fase di conversione, il datore dovrebbe poter fare la proroga senza causale, poiché questa cadrebbe nel periodo transitorio. Il contratto è stato stipulato prima dell'entrata in vigore del Dl 87.

La stipula del contratto è avvenuta quando erano già in vigore le disposizioni del decreto 87/2018. In questa ipotesi, il regime transitorio fa salve eventuali proroghe e rinnovi fino al 31 ottobre prossimo. Questo contratto, il 30 settembre 2018 potrà essere prorogato di 12 mesi senza dover indicare le causali (con le regole del Dlgs 81/2015).

Il contratto è stato stipulato con le regole del Jobs act (Dlgs 81/2015) ma scadrà oltre la fine del periodo transitorio. In caso di prosecuzione del rapporto, la proroga potrà essere senza causale solo se la durata massima del rapporto rimane nei 12 mesi. Altrimenti, sarà necessario indicare le ragioni che giustificano il termine

Assunzione prima del Dl 87

Un lavoratore è stato assunto per la prima volta il 1° gennaio 2018 fino al 30 giugno 2018. Il 1° luglio 2018 il rapporto è stato prorogato per 6 mesi, fino al 31 dicembre 2018. La proroga è avvenuta senza indicare le causali perché il Dl 87 non era ancora in vigore.



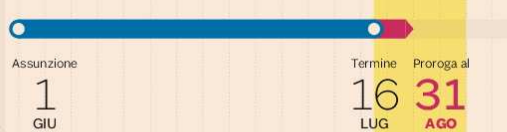
Termine nel periodo transitorio

Un lavoratore è stato assunto per la prima volta il 2 gennaio 2018, fino al 31 agosto 2018. Erano in vigore le regole del Dlgs 81/2015 (Jobs act). Alla scadenza, l'azienda vorrebbe poter fare una proroga di 6 mesi.



Proroga nel periodo transitorio

Un lavoratore è stato assunto il 1° giugno 2017, fino al 16 luglio 2018. Il contratto è stato prorogato al 31 agosto 2018 con le regole del Dl 87, cioè con indicazione della causale, avendo il rapporto superato i 12 mesi. L'azienda vorrebbe fare un'altra proroga.



Assunzione nel periodo transitorio

Un lavoratore è stato assunto il 23 luglio 2018, fino al 30 settembre 2018. Il datore non ha dovuto indicare le causali poiché la durata è sotto i 12 mesi e il lavoratore non è mai stato in azienda. Alla scadenza del contratto, l'azienda vorrebbe prorogarlo di 12 mesi.



Termine dopo il periodo transitorio

Un lavoratore è stato assunto il 1° giugno 2018 fino al 30 novembre 2018. L'azienda vorrebbe capire come dovrà comportarsi in caso di proroga del contratto.

