

«Vecchi» contratti a termine, il Jobs act vale fino a ottobre

DECRETO DIGNITÀ

Regime transitorio per quelli sottoscritti, prorogati o rinnovati prima del 14 luglio

Operativa per tutti i rinnovi la maggiorazione contributiva dello 0,5%

Giampiero Falasca
Matteo Prioschi

Il 14 luglio è la data da tenere come punto di riferimento per stipulare correttamente i contratti a termine, anche in somministrazione, rispettando le regole introdotte dal decreto dignità.

Con l'approvazione del decreto e della legge di conversione, infatti, si sono succeduti ben 4 regimi normativi in materia di contratti flessibili; situazione che ha generato molte ansie negli uffici del personale, chiamati a gestire migliaia di proroghe e rinnovi contrattuali in un contesto di grande confusione (e nel pieno del periodo estivo).

Per superare questa incertezza, cerchiamo di capire come funziona il nuovo regime transitorio, introdotto dalla legge di conversione del decreto e valido fino al 31 ottobre, partendo da un dato fondamentale: la data in cui è stato sottoscritto il primo contratto a termine (diretto, oppure a scopo di somministrazione) tra le parti.

Se questo contratto è stato sottoscritto (ma anche rinnovato o prorogato) prima del 14 luglio, si applica il regime transitorio che consente di continuare a prorogare o rinnovare il rapporto secondo le vecchie regole del Jobs act, fino al prossimo 31 ottobre; se invece il primo contratto è stato stipulato dal 14 luglio in poi, si applicano da subito le nuove regole.

Facciamo un esempio. Un contratto a termine viene stipulato il 20 giugno, con scadenza prevista per il 20 settembre. Questo contratto era già in corso al 14 luglio e, quindi, potrà essere prorogato,

sino a un massimo di 5 volte, senza indicazione delle causali e fino alla durata massima di 36 mesi (o quella diversa prevista dai contratti collettivi). Analogamente, tale contratto potrà essere rinnovato, una o più volte, senza necessità della causale.

Il regime transitorio non ha, tuttavia, durata indefinita: le proroghe e i rinnovi, infatti, restano soggette alle vecchie regole solo se sono sottoscritte entro 31 ottobre (pur potendo avere una durata che supera questa data). Anche qui può essere utile un esempio. Il rinnovo di un contratto che scade il 30 settembre ed è già durato 20 mesi potrà avere una durata massima di 16 mesi, e non richiederà la causale, se concordato entro il 31 ottobre; se invece le parti decideranno solo a novembre di rinnovare l'intesa, i mesi residui utilizzabili saranno soltanto 4, e servirà la causale.

Come accennato, il regime applicabile cambia completamente se il primo contratto stipulato tra le parti decorre dal 14 luglio in

poi: in questo caso, si applicano immediatamente le nuove regole, senza eccezioni.

Pertanto, un accordo siglato per la prima volta il 20 settembre, può essere prorogato alla scadenza solo fino a un massimo di 4 volte, e richiederà la causale se saranno superati i 12 mesi; allo stesso modo, in caso di rinnovo, il contratto dovrà sempre essere

accompagnato dalla causale.

Il regime transitorio non riguarda la maggiorazione dello 0,5%, che è già entrata in vigore e si applica a tutti i rinnovi (in via cumulativa, quindi al secondo rinnovo la maggiorazione è dell'1%), e neanche il nuovo limite del 30% di lavoratori flessibili, intesa come sommatoria di lavoratori a tempo determinato e somministrati rispetto al totale di quelli in forza con contratto a tempo indeterminato.

Questa soglia, tuttavia, si applica solo ai contratti stipulati dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, il 12 agosto. I contratti già in corso a tale data restano, invece, soggetti alle vecchie regole e, quindi, anche se determinano il superamento della soglia, non sono illegittimi e possono mantenere efficacia sino alla scadenza iniziale, a patto che non siano rinnovati o prorogati. In tale ipotesi, infatti, anche tali rapporti entrano nel computo del 30 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PAROLA CHIAVE

Causale

Il ritorno

La causale è la motivazione che giustifica l'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro. Richieste in passato dalla normativa che regolava il lavoro a tempo determinato, e causa di un grande contenzioso giudiziario, sono state eliminate dal decreto legge 34/2014. Il decreto dignità le ha reintrodotte

Norme a confronto

Le regole per i contratti a tempo determinato dopo il decreto dignità, in base alla data in cui sono stati sottoscritti o rinnovati o prorogati

	CONTRATTI SOTTOSCRITTI FINO AL 13 LUGLIO		CONTRATTI SOTTOSCRITTI DAL 14 LUGLIO
	REGOLE FINO AL 31 OTTOBRE	REGOLE DAL 1° NOVEMBRE	
Durata massima	36 mesi (salvo diversa previsione del contratto collettivo)		12 mesi (24, in presenza di causale - salvo diversa durata prevista dal contratto collettivo)
Numero proroghe	5 totali, senza causale	4 totali, con causale da quando si superano i 12 mesi	4 totali, con causale da quando si superano i 12 mesi
Rinnovi	Senza causale	Causale obbligatoria	Causale obbligatoria
0,5% in più per ogni rinnovo		Sì	Sì
Dopo superamento limite di durata, con convalida ispettorato del lavoro	Durata massima 12 mesi - no causale Durata massima 12 mesi- causale		12 mesi, con causale
Limite quantitativo 30%*	No per scadenze originarie, Sì per contratti prorogati o rinnovati		Sì
Limite quantitativo 20%**		Sì	Sì

(*): quota di dipendenti a tempo determinato o somministrazione a tempo determinato rispetto al totale a tempo indeterminato; salvo diversa previsione del contratto collettivo di lavoro. (**): quota di dipendenti a tempo determinato rispetto al totale a tempo indeterminato, salvo diversa previsione del contratto collettivo di lavoro