

PROROGA: *si intende il protrarsi nel tempo di un contratto attraverso il rinvio di un termine o di una scadenza.*

RINNOVO: *si ha quando un contratto giunge al termine con conseguente stipulazione di un contratto ex novo che riproduce integralmente i contenuti di quello cessato.*

SUCCESSIONE NEI CONTRATTI: *agidae - 7gg sino a 6 mesi, 10gg oltre 6 mesi ; fap - 20gg sino a 6 mesi, 30gg oltre 6 mesi.*

SOMMATORIA DEI CONTRATTI A TERMINE: *come affermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 18 luglio 2012, la sommatoria relativa ai contratti a termine riguarda tutti i rapporti che furono stipulati dal datore di lavoro con il lavoratore anche in anni poco recenti: ovviamente, si deve trattare di mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento (e, quindi, contratti uguali). il Dicastero del Lavoro, con la nota sopra citata, stabilì che il calcolo doveva avvenire a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92. (diversità contrattuale)*

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: *la nuova norma non ha intaccato l'eventuale diversa previsione contrattuale, così come definita ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Qualora la contrattazione collettiva abbia diversamente stabilito in materia di durata massima dei contratti a tempo determinato, sarà questo il limite da applicare ai contratti a termine stipulati da quel determinato datore di lavoro.*

❖ **Contratti stipulati entro il 13 luglio 2018**

La riforma non incide in alcun modo sui contratti a tempo determinato in essere alla data del 13 luglio in quanto, come già affermato chiaramente nell'art. 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018: essi continuano ad essere disciplinati dalla vecchia normativa. **Ciò significa che la scadenza finale massima resta fissata ai 36 mesi o al periodo diverso previsto dalla contrattazione collettiva, che le proroghe restano sempre cinque e che possono essere apposte senza l'inserimento di alcuna condizione.** Gli stessi contratti, se scadono entro il 31 ottobre (data in cui termina il periodo transitorio fissato dalla legge n. 96 entrata in vigore il 12 agosto) restano soggetti alla disciplina previgente sia nel caso in cui si debba procedere a rinnovi che in caso di proroghe (quindi, assenza di causali).

Per completezza di informazione, ricordo che il Legislatore non ha previsto che la contrattazione collettiva possa individuare causali ulteriori, cosa che sarebbe stata opportuna in quanto più aderente alle specifiche realtà aziendali.

Ovviamente, datore di lavoro e lavoratore se prima del 31 ottobre 2018 dovessero raggiungere la soglia massima prevista, potranno stipulare, sempre entro quella data, un ulteriore contratto "in deroga assistita" avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro per un massimo di 12 mesi, senza l'immissione di alcuna condizione, proprio perché fino a quella data, si applica la vecchia normativa nei modi ivi disciplinati.

❖ Contratti stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018

La stipula di rapporti a termine in tale periodo ha comportato la piena applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. n. 87/2018, fatta eccezione di quelle che sono intervenute, a partire dal 12 agosto, con la legge n. 96/2018.

Da ciò discende che:

- se è stato stipulato un primo contratto di durata non superiore a 12 mesi non è stato necessario apporre alcuna causale;
- se si è proceduto ad un rinnovo contrattuale (quindi, ad un nuovo contratto) per mansioni riferibili al livello della stessa categoria legale di inquadramento di un precedente rapporto a termine, è stato necessario inserire una causale anche se i due contratti, in sommatoria, non superano la soglia dei 12 mesi;
- se il contratto è stato stipulato in tale periodo e, per una qualsiasi ragione, venga prorogato entro tale termine temporale oltre la soglia dei 12 mesi, è necessaria l'apposizione di una condizione.

❖ Contratti rinnovati o prorogati tra il 12 agosto ed il 31 ottobre 2018

La norma transitoria, introdotta dalla legge n. 96, con un emendamento all'art. 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018, consente di applicare la vecchia normativa ai rinnovi ed alle proroghe di rapporti a termine relativi ai contratti in essere alla data del 14 luglio.

Tutto questo sta a significare, come brevemente accennato in precedenza, che:

- il contratto rinnovato (quindi, si è in presenza di almeno un secondo contratto con le stesse mansioni riferibili alla categoria legale di inquadramento) non abbisogna della specificazione di alcuna condizione: è, quindi, libero da causali e può giungere fino al termine fissato dalla vecchia normativa a 36 mesi o a quello, anche maggiore, determinato dalla contrattazione collettiva che può anche essere aziendale, con i soggetti sindacali individuati dall'art. 51 del D.L.vo n. 81/2015;
- le proroghe utilizzabili nell'arco temporale di 36 mesi sono 5 e non 4, come prevede il nuovo comma 1 dell'art. 21;
- le causali previste dal nuovo comma 1 dell'art. 19, fino al 31 ottobre 2018, si possono, benissimo, non apporre.

Dal 14 luglio 2018 sono vigenti i limiti imposti dal decreto Dignità esclusivamente per i **nuovi contratti a tempo determinato**. **Con ciò identificando i contratti a termine stipulati con lavoratori che non hanno mai avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato con quello specifico datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015**

❖ Contratti stipulati a partire dal 1° novembre 2018

Il periodo transitorio termina il 31 ottobre 2018 e, quindi, dal giorno successivo, la nuova normativa esplica, pienamente, i propri effetti.

Ciò significa che:

- il primo contratto a termine stipulato fino a 12 mesi è "libero", ossia può non prevedere alcuna causale;
- se un contratto a tempo determinato viene stipulato per un periodo inferiore ai 12 mesi e viene prorogato entro tale soglia temporale, non c'è bisogno di apporre alcuna condizione, ma se la proroga varca tale limite, occorre inserire una causale che fa riferimento, unicamente, alle ipotesi delineate dal Legislatore alle lettere a) e b) del nuovo comma 1 dell'art. 19;
- in caso di rinnovo di un contratto (sempre riferibile a mansioni del livello della categoria legale di inquadramento) occorre, sempre, inserire, una causale pur se tale contratto, anche sommato con il precedente, non arriva a 12 mesi;
- un contratto a termine senza causale che supera il limite dei 12 mesi, si trasforma a tempo indeterminato a partire da tale data;
- le proroghe, alle quali occorre apporre una causale se il rapporto supera la soglia dei 12 mesi, sono 4 nell'arco temporale complessivo di 24 mesi (calcolati, anche in sommatoria, tra contratti, proroghe, rinnovi e somministrazione a tempo determinato) e possono portare alla trasformazione del rapporto se tale limite si supera: in questo caso, il contratto diviene a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga;
- la contrattazione collettiva può prevedere un limite più ampio rispetto ai 24 mesi: tale potere non è stato "toccato" dalla riforma. Nel computo complessivo vanno sommati tutti i contratti a tempo determinato (anche lontani nel tempo) relativi a mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento (ma, ad esempio, i contratti a termine con i lavoratori in mobilità, fino ad un massimo di 12 mesi, non vanno computati per effetto dell'art. 29, comma 1, lettera a, del D.L.vo n. 81/2015) ed i rapporti di somministrazione a termine a partire dal 18 luglio 2012, nel rispetto della circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012;
- i contratti a termine per attività stagionali (che sono solo quelle previste dal DPR n. 1525/1963 e dalla contrattazione collettiva) possono essere stipulati senza causali: si tratta, come ben si comprende leggendo la norma, di qualcosa di molto diverso dai "normali" contratti a termine in quanto non c'è il limite massimo dei 24 mesi, non c'è lo "stop and go" ed il diritto di precedenza, attivabile per iscritto entro tre mesi

dalla cessazione del rapporto, offre soltanto un diritto ad un nuovo contratto stagionale per la successiva "campagna";

- il lavoratore ha più tempo per presentare il ricorso avverso la eventuale nullità del contratto a termine: infatti il nuovo art. 28, comma 1, prevede che lo stesso debba essere depositato entro 180 dal licenziamento. In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato il giudice (art. 28, comma 2) condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo una indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 e 12 mensilità calcolate sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, sulla base dei criteri indicati dall'art. 8 della legge n. 604/1966. L'indennità "copre" per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e previdenziali, relativo al periodo intercorrente tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale è stata ordinata la ricostituzione del rapporto;
- in caso di superamento del limite legale (20%) o contrattuale di contratti a termine stipulabili, viene esclusa (art. 23, comma 4) la trasformazione a tempo indeterminato e trova applicazione, unicamente, la sanzione, applicata dall'Ispettorato territoriale del Lavoro, pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione è pari ad una unità: tale percentuale sale al 50% se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.

❖ **Assunzioni per ragioni sostitutive**

Le ragioni sostitutive rientrano tra le causali reintrodotte dal Decreto Dignità, che ha di fatto reintrodotta le causali obbligando di fatto il datore di lavoro che dovrà spiegare il motivo per cui procede con il rinnovo del contratto a termine piuttosto che trasformarlo in un contratto a tempo determinato. Questa regola però vale solamente per i contratti a termine che non superano la durata dei 12 mesi; entro questo arco temporale, infatti, il contratto può essere rinnovato senza dover dare alcuna giustificazione.

L'assunzione può essere effettuata con un anticipo massimo di un mese rispetto al periodo di inizio del congedo del sostituito e non deve riguardare un numero di ore non superiori a quelle svolte dal lavoratore sostituito con il sostituto.