

Milano, 9 ottobre 2018

# I contratti a termine post decreto dignità: cosa cambia per il datore di lavoro

Il decreto dignità ha apportato notevoli modifiche in tema di contratti a tempo determinato, diminuendone la durata e reintroducendo le famigerate “causali”, aumentando il rischio, a detta di molti, per il datore di lavoro, di essere coinvolto in controversie giudiziarie.

Dopo mesi contrassegnati da ampi dibattiti e aspri confronti, con la legge 96 del 9 agosto 2018 è stato convertito in legge il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, c.d. “**Decreto Dignità**”, che si pone, come primarie finalità, quelle di abbattere il precariato e di rilanciare l'economia del Paese.

Ma tali obiettivi possono realmente essere conseguiti?

Gli esperti hanno già speso tante parole in merito alle modifiche introdotte, sia positive sia – in gran parte – negative.

Per poter esprimere un'idea sulla bontà della legge in esame è imprescindibile focalizzare l'attenzione sulle nuove principali misure adottate in materia dal Governo.

Le novità più rilevanti – e maggiormente preoccupanti – riguardano i **contratti a tempo determinato**.

La legge, infatti, prevede che:

- i contratti a tempo determinato potranno avere la durata massima di **24 mesi**;
- se la durata del contratto eccede i **12 mesi**, se il contratto viene rinnovato (a prescindere dalla durata del rapporto), oppure se viene prorogato e la durata complessiva eccede i 12 mesi, diventa obbligatoria la **c.d. causale**, che giustifica l'utilizzo di tale tipologia contrattuale. Le causali previste dalla legge sono: l'esistenza di esigenze temporanee ed

oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive di altri lavoratori; l'esistenza di esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili d'attività. Diversamente, il contratto di lavoro a termine si trasformerà **di diritto** in un **contratto a tempo indeterminato**;

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà eccedere complessivamente il **30% del totale** dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato presso l'azienda;
- per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, il datore di lavoro sarà costretto a subire un **aggravio contributivo** dello 0,5%.

Per agevolare la transizione normativa tra un regime e l'altro, il legislatore ha previsto un **periodo transitorio** – che durerà fino al 31 ottobre 2018 – per consentire alle imprese di adeguarsi al nuovo impianto normativo, eccezion fatta per i nuovi contratti che dovranno invece osservare fin da subito le nuove disposizioni.

In conclusione, per tornare alla domanda posta in apertura, l'intervento del legislatore, in concreto, potrà incidere positivamente sulla

precaria situazione del mercato del lavoro italiano?

Rispondere a tale quesito non è per niente agevole: in primo luogo, perché il legislatore stesso, approvando la legge in esame, ha dimostrato una sottile incoerenza reintroducendo in alcuni settori – e prevedendo la loro utilizzabilità solo durante alcuni specifici periodi dell'anno – l'uso dei "famigerati" Voucher INPS.

In secondo luogo, da più parti si alzano voci a sostegno della tesi secondo la quale l'attuale Governo abbia adottato scelte legislative del tutto anacronistiche che non terrebbero adeguatamente conto dell'attuale struttura e, soprattutto, dell'odierno andamento del mercato del lavoro, che richiede anzitutto **flessibilità ed attitudine al cambiamento**.

Infine, vi è il – fondato – timore che queste modifiche possano far aumentare in modo esponenziale il **contenzioso del lavoro**: difatti, con la reintroduzione delle "causali", il datore di lavoro dovrebbe, in caso di rinnovo o proroga,

indicare specificatamente **la ragione che giustifica** l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, pena la trasformazione del contratto a termine in un contratto a **tempo indeterminato**.

Basterebbe, quindi, una superficiale indicazione della causale (di fatto, le causali previste dal legislatore sono molto generiche) per rendere debole la posizione del datore, che sarà quindi esposto a controversie giudiziali dall'esito incerto.

Concludendo, data la assoluta novità del c.d. "Decreto Dignità", per farci una idea chiara della bontà della scelta legislativa e per poter fare un bilancio sensato, non ci resta che attendere la sua applicazione pratica.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti: [news@savvocati.com](mailto:news@savvocati.com)

*La presente newsletter è destinata a fornire solo informazioni di carattere generale. Non costituisce una consulenza legale e/o fiscale, né pretende di essere esaustiva, pertanto, non può essere invocata come tale.*