

Decreto dignità: i nuovi contratti a termine

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

Dal 1 di novembre le assunzioni proroghe e rinnovi di **contratti a termine** sono soggetti alle nuove disposizioni del Decreto Dignità, dal limite massimo di **durata pari a 24 mesi** fino alla reintroduzione delle causali. Circostanza che pone aziende e professionisti a dover valutare attentamente sia i rapporti in essere che quelli in previsione di essere avviati.

In cosa consiste?

Le disposizioni della Legge n. 96/18 (che ha convertito il D.L. n. 87/2018 meglio noto come "Decreto Dignità") prevedono che i contratti a termine avviati dal 14 luglio 2018 rispettino i seguenti limiti:

-un limite temporale di 24 mesi di durata per tutti i rapporti intercorsi con il medesimo datore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, in luogo del precedente limite imposto dal Jobs Act pari a 36 mesi;

- un numero non superiore a 4 proroghe nell'arco di 24 mesi, invece delle 5 imposte dal vecchio regime. Al raggiungimento dei 12 mesi il rapporto dev'essere giustificato da apposite esigenze aziendali. Relativamente, a quest'ultima novità si prevede un elenco tassativo di causali: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Le **medesime causali devono altresì giustificare qualsiasi rinnovo** (da intendersi come nuovo rapporto a termine con un soggetto che è già stato in forza in azienda), anche se per effetto dello stesso non si superi il tetto dei 12 mesi.

L'omissione delle relative causali comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Potrebbe interessarLe anche:" Decreto dignità: un provvedimento giusto in un momento critico"

Su quali contratti si applicherà il Decreto?

Il Decreto Dignità si applicherà non solo ai nuovi contratti, ma anche a qualsiasi proroga o rinnovo anche se relativi a rapporti avviati prima dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018 (14 luglio 2018) e pertanto soggetti alle vecchie regole del Jobs Act (Dlgs. n. 81/15) .

Il 31 ottobre è terminato il periodo transitorio introdotto dalla L. n. 96/2018 (la stessa che ha convertito in legge il Decreto Dignità e previsto l'applicazione integrale delle nuove regole dal 1° novembre), per effetto del quale l'evoluzione delle norme sul contratto a termine si può così suddividere: fino al 13 luglio 2018 applicazione delle vecchie regole del Jobs Act a nuovi contratti a termine, proroghe, rinnovi; dal 14 luglio all'11 agosto 2018 rispetto delle disposizioni del D.L. n. 87/2018 (Decreto Dignità) a nuovi contratti, proroghe, rinnovi; dal 12 agosto al 31 ottobre 2018 regole del Decreto Dignità per tutti i nuovi contratti e, per effetto del periodo transitorio, il Jobs Act si applica solo alle proroghe e ai rinnovi di rapporti avviati prima del 14 luglio; dal 1° novembre 2018, applicazione integrale del Decreto Dignità a nuovi contratti, rinnovi e proroghe anche se riferiti a "contratti Jobs Act".

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/decreto-dignita-nuovi-contratti-termine/>