



## LE ULTIME NOVITÀ SUI CONTRATTI A TERMINE

È stata una estate molto calda per i contratti a tempo determinato, il primo Decreto sul lavoro emanato dal nuovo governo ha infatti modificato la precedente normativa; non solo, con la conversione in legge del decreto stesso, sono state introdotte ulteriori modifiche, creando non pochi problemi pratici alle aziende.

Vediamo in dettaglio quale è la situazione che si presenta al rientro dalle ferie:

a) Aumento dell'aliquota INPS dopo il primo contratto pari allo 0,5% (passa quindi da 1,40% a 1,90%); b) Diminuzione della durata massima complessiva da 36 a 24 mesi, intesi anche in sommatoria di più contratti; c) Introduzione dell'obbligo di causali dal tredicesimo mese, comprese le proroghe e rinnovi; d) Ampliamento dei termini per la proposizione del ricorso giudiziario.

L'apposizione di un termine al contratto è possibile e senza obbligo di alcuna causale, solo per quelli di durata non superiore a dodici mesi; oltre si deve inserire una specifica motivazione tra quelle qui individuate:

(1) Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'attività; (2) esigenze sostitutive di altri lavoratori; (3) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La causale va prevista anche quando i 12 mesi vengano sforati a seguito di proroga del contratto a termine; mentre in caso di rinnovo (nuovo contratto a termine con lo stesso lavoratore) l'obbligo di individuazione della causale scatta a prescindere dal superamento dei 12 mesi

Le aziende possono prorogare un contratto di lavoro per un massimo di 4 volte (prima erano cinque).

Il superamento della soglia dei 24 mesi, contando anche i precedenti contratti per lo stesso livello e mansioni, comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

È previsto un periodo transitorio, per i rinnovi e/o le proroghe effettuati entro il 31 ottobre, si applica ancora la vecchia disciplina (durata 36 mesi, nessuna causale, 5 proroghe).

Attenzione però che per i contratti a termine "nuovi", la disciplina è invece pienamente in vigore.

Cambiano anche i termini di impugnazione del contratto a tempo determinato da parte del lavoratore cessato: la stessa può avvenire ora entro 180 giorni (prima erano 120).

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito [www.studioboller.it](http://www.studioboller.it) nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio, di conseguenza, non costituisce un parere giuridico né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore approfondimento e si porgono cordiali saluti