

STUDIO LORENZO PERINETTO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

10121 TORINO - CORSO MATTEOTTI 44 - TEL. 011 562 35 88 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 562 42 25

Torino, lì 26 ottobre 2018

Comunicazione n. 12/2018

Oggetto: novità sul tempo determinato in arrivo dal 1° novembre.

Gentile Cliente,

dal 1° novembre 2018 il contratto a tempo determinato subirà notevoli modifiche, prima fra tutte la riduzione della durata massima a 24 mesi e la riduzione delle proroghe ad un massimo di 4, queste tuttavia non sono le uniche novità.

1) Durata massima 12 mesi prorogabili fino a 24 solo con l'apposizione di una specifica causale, riferita ad esigenze non programmabili e comunque non inerenti l'ordinaria attività produttiva.

In altre parole, fino a 12 mesi di contratto a termine non sarà necessario apporre alcuna causale, e così anche per tutte le proroghe del contratto che interverranno in tale periodo. Se il periodo di contratto già inizialmente superasse i 12 mesi (ad esempio un contratto a tempo determinato di 18 mesi), occorrerà apporre la causale già alla stipula di quel contratto, così come occorrerà inserirla in ciascuna proroga oltre i 12 mesi di contratto o che porti l'iniziale contratto a superare la soglia dei 12 mesi.

2) Numero di proroghe ridotte a 4.

Il numero di proroghe all'interno della durata massima di 24 mesi scende a 4, a decorrere dalla quinta proroga, pertanto, il contratto è automaticamente convertito a tempo indeterminato.

3) Obbligo di inserire la causale in ciascun rinnovo.

Questa è la modifica più invasiva, perché prevede che in ogni caso di nuova stipula di un contratto a termine con un lavoratore, che in passato ha già lavorato per la stessa azienda a tempo determinato, debba essere inserita una causale. In questo caso si tratta, infatti, non di un nuovo contratto, bensì di un rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato. La legge non ha mai evidenziato l'esistenza di un periodo massimo oltre il quale un vecchio rapporto di lavoro può non essere più considerato rinnovo, pertanto, finché non vi saranno chiarimenti (auspicati ma tutt'altro che certi) in questo senso, ogni precedente contratto a termine dovrà essere considerato come rinnovo in caso di riassunzione.

4) Esclusione degli stagionali.

Tutto quanto evidenziato nei punti da 1 a 3 di cui sopra, non si applica ai contratti di lavoro stagionali.

Come detto all'inizio, le novità sopra esposte entreranno in vigore dal 1° novembre 2018, pertanto i contratti stipulati, secondo vecchia normativa, che saranno prorogati o rinnovati entro il 31 ottobre 2018 continueranno a seguire la normativa vigente, mentre quelli stipulati, prorogati o rinnovati nel periodo successivo, decorrente dal 1° novembre 2018, saranno disciplinati dalla nuova normativa sopra descritta.

Lo Studio è a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Lorenzo Perinetto