



**STUDIO BEGHELLI & PARTNERS**  
**CONSULENZA DEL LAVORO**

Centergross- Asta Servizi bl. 3 A gall. A n. 52  
40050 Funo di Argelato (BO)  
Cod. fisc. e p.iva 03011571209

Funo di Argelato, 27/11/2018

Ai Gent.mi  
CLIENTI

**Circolare n.05/2018**

**Oggetto: novità del “Decreto Dignità”**

A decorrere dal 1/11/2018, terminato il periodo transitorio, trova piena applicazione la Legge n. 96/2018, legge di conversione del Decreto Legge n. 87/2018 c.d. “Decreto Dignità”.

Ricordiamo le principali novità introdotte, in merito al contratto a tempo determinato:

si riduce da 36 a **24 mesi** la durata massima dei rapporti di lavoro a termine stipulabili col medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, compresi i periodi di missione svolti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Fermo il limite dei 24 mesi, viene inoltre ridotto da 5 a **4** il numero massimo di proroghe per il singolo dipendente assunto a termine e si mantiene l'“acausalità” del contratto solamente per i primi 12 mesi.

Per durate contrattuali superiori (ovvero per proroghe che portino la durata complessiva a superare i 12 mesi) il contratto a termine potrà essere stipulato solo in presenza di specifiche condizioni:

- condizioni imprevedibili legate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività quali, ad esempio, cause di forza maggiore (calamità naturali ...)
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori (ad esempio assenza per ferie, malattia, maternità, infortunio)
- esigenze connesse ad incrementi **temporanei, significativi e non programmabili** dell'attività ordinaria quali, ad esempio, una commessa di lavoro una tantum, urgente e non realizzabile con il normale organico aziendale.

Il mancato rispetto delle nuove regole (superamento del limite dei 24 mesi complessivi, superamento dei 12 mesi senza indicazione della causale o superamento del periodo massimo di proroghe) determinano la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Restano confermate: l'eccezione delle attività stagionali e la possibilità di stipulare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi.



**STUDIO BEGHELLI & PARTNERS**  
**CONSULENZA DEL LAVORO**

Centergross- Asta Servizi bl. 3 A gall. A n. 52  
40050 Funo di Argelato (BO)  
Cod. fisc. e p.iva 03011571209

In caso di rinnovo del contratto, ossia la stipula di un nuovo contratto con stesse categoria legale e mansioni, le causali sono sempre obbligatorie.

Inoltre, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, è stato introdotto l'aumento di 0,5% del contributo addizionale (attualmente dell'1,4%).

Sono stati introdotti due limiti quantitativi:

1° LIMITE: non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite percentuale, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) nelle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

2° LIMITE: il nr. dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato + i contratti in somministrazione non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore dal 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (oppure in forza alla data di stipula del contratto per le imprese di nuova costituzione).

Viene inoltre aumentato, da 120 a 180 giorni, il termine per l'eventuale impugnazione del contratto a termine per violazione delle norma sopra esposte.

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore, stabilendo



**STUDIO BEGHELLI & PARTNERS**  
**CONSULENZA DEL LAVORO**

Centergross- Asta Servizi bl. 3 A gall. A n. 52  
40050 Funo di Argelato (BO)  
Cod. fisc. e p.iva 03011571209

un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le novità inerenti al lavoro a tempo determinato non hanno effetti nel rapporto di lavoro intermittente

***Studio Beghelli & Partners***