

I nuovi contratti a termine**Cosa cambia per gli studi****Studi professionali alla prova sulle nuove regole per i contratti a termine.****Rota Porta** — a pagina 7

professioni

Decreto dignità. I professionisti che già utilizzano personale a tempo determinato devono gestire la fase di transizione e tener conto della ridotta durata dell'impiego

I nuovi contratti a termine mettono alla prova gli studi

A cura di
Alessandro Rota Porta

Come per la generalità dei datori di lavoro, le novità del decreto dignità (convertito nella legge 96/2018) esigono un'attenta mappatura circa l'utilizzo del contratto a termine e del contratto di somministrazione a tempo determinato anche da parte degli studi professionali. Vediamo in che modo. Innanzitutto, il professionista che ha in forza lavoratori a termine dovrà esaminare le complesse disposizioni del regime transitorio prima di gestire le future vicende di questi rapporti.

I diversi scenari

La prima casistica riguarda i contratti in corso alla data del 14 luglio (entrata in vigore del Dl 87/2018), per i quali si potrà continuare ad applicare senza cambiamenti il regime della versione originaria del Dlgs 81/2015 sino al prossimo 31 ottobre. Per esempio, un contratto a termine stipulato per la prima volta il 15 gennaio 2018 con scadenza al 15 settembre 2018 potrà essere prorogato fino al 30 giugno 2019, senza necessità di dover indicare le ragioni giustificatrici della proroga.

La seconda ipotesi interessa i rapporti sottoscritti per la prima volta dopo il 14 luglio, per i quali si applicano

da subito le nuove regole in tema di durata massima e indicazione della causale nel primo contratto di durata superiore a 12 mesi. Sembra, invece, sussistere un periodo limitato di sopravvivenza (fino al 31 ottobre) del-



Peso: 1-2%, 7-38%

le vecchie regole per le proroghe e i rinnovi, ma questa interpretazione non è univoca e – in via cautelativa – sarebbe opportuno conformare anche questi istituti alla nuova disciplina.

La terza casistica riguarda i contratti sottoscritti dopo il 14 luglio che non siano interessati da proroghe e rinnovi fino al 31 ottobre di questo anno: per questi rapporti, le nuove regole valgono da subito, in toto e senza eccezioni.

Proprio con riferimento a quest'ultimo punto, tutte le nuove assunzioni devono conformarsi al dettato normativo (Dlgs 81/2015) modificato dalla legge 96: si applica, così, la nuova disciplina in tema di durata massima, limiti quantitativi e indicazione della causale nel primo contratto di durata superiore a 12 mesi.

La durata del contratto

Per quanto concerne la durata massima, questa è stata ridotta da 36 a 24

mesi, sia nel caso di singolo contratto, sia della sommatoria di diversi contratti; anche il numero delle proroghe è passato da 5 a 4.

In questo quadro, non va dimenticato il rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine e della somministrazione: circa il primo tetto, il contratto collettivo nazionale di lavoro degli studi professionali prevede quote diverse a seconda del numero di lavoratori a tempo indeterminato occupati dallo studio stesso. In particolare: le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine; quelle da 6 a 15 non possono eccedere il 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato; quelle con più di 15 non possono superare il limite del 30%.

Peraltro, i datori di lavoro che applicano il Ccnl degli studi possono superare queste limitazioni nelle fasi di

avvio di nuove attività per i primi 18 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione territoriale) per ragioni di carattere sostitutivo o con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Queste previsioni contrattuali restano tuttora valide, anche dopo l'entrata in vigore della legge 96. Se, però, lo studio si trovasse ad impiegare sia lavoratori a termine che lavoratori somministrati (o soltanto questi ultimi), allora – per le assunzioni effettuate dal 12 agosto scorso in poi – dovrà contenere la sommatoria di entrambi i rapporti nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo studio al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

LE NOVITÀ IN PILLOLE

1

Le causali

Dopo 12 mesi il contratto a termine è consentito solo con le causali. Tre quelle ammesse: esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, sostituzione di altri lavoratori, incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

2

Le proroghe

Solo 4 proroghe per i contratti a tempo determinato nel tetto massimo di 24 mesi. La quinta proroga fa scattare l'assunzione a tempo indeterminato

3

La durata massima

La riduzione della durata massima da 36 a 24 mesi si riferisce sia al singolo contratto, sia alla sommatoria di più contratti.

E, terminato il periodo transitorio, scatta anche per proroghe e rinnovi dei "vecchi" contratti a termine

4

La fine del transitorio

Dal 1° novembre tutti i nuovi contratti, le proroghe e i rinnovi saranno soggetti alla nuova disciplina della legge 96/2018

5

I limiti quantitativi

Salvo che il Ccnl preveda diversamente, i lavoratori a termine e somministrati non possono superare la soglia del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Ma per i contratti a termine vale l'ulteriore soglia del 20% massimo in azienda



Peso: 1-2%, 7-38%