

Il rinnovo e la proroga dei contratti a tempo determinato: necessità di indicare la causale.

Il Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018) ha novellato alcuni degli articoli del Jobs Act (D.Lgs. n. 81/2015) relativi al contratto di lavoro a tempo determinato, reintroducendo la necessità delle cosiddette “causali” ad eccezione della prima stipula purché la durata non ecceda 12 mesi.

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;***
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.***

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga

Il rinnovo e la proroga dei contratti a tempo determinato: necessità di indicare la causale.

dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Il tema è stato presentato con il [comunicato dell'Avvocatura del 22 agosto 2018](#) e approfondito con l'articolo [Il contratto a tempo determinato e le vicende del rapporto](#) (avv. Lidia Galfrascoli) pubblicato in exLege n. 67 (2019).

Considerato che fino al 31 ottobre 2018 le proroghe ed i rinnovi erano soggette alla disciplina del Jobs Act (ante riforma), la necessità di verificare la sussistenza di una causale interpella le parrocchie per la prima volta in questi mesi estivi, quando si programmano sia le attività di oratorio che quelle di scuola dell'infanzia per il prossimo anno.

Infatti a decorrere dal 1° novembre 2018, ed ai sensi del co. 1 dell'art. 19, *“Il contratto può avere una durata superiore [a 12 mesi], ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni [...]”*.

Qualora mancassero le condizioni (causali) previste dall'art. 19, il contratto a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato quando:

- 1) la durata del primo contratto supera già i 12 mesi (art. 19, co. 1-bis),
- 2) il contratto è rinnovato, anche se la durata complessiva dei due periodi è inferiore a 12 mesi (art. 20, co. 1),
- 3) il contratto è prorogato e la durata complessiva dei diversi periodi supera i 12 mesi (art. 20, co. 1).

Il Decreto Dignità consente ai Contratti collettivi di estendere la durata massima del contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi previsti dalla legge; tuttavia non viene mai meno la necessità della causale, come esplicitamente confermato dalla [Nota dell'Ispettorato del Lavoro del 7 febbraio 2019](#) laddove precisa che *“resta ferma l'osservanza delle disposizioni inerenti la necessità, in caso di rinnovo del contratto, della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1”*.

Quindi, quando una parrocchia intende chiedere al dipendente assunto a tempo determinato di prorogare (solo se la durata complessiva supera i 12 mesi) o rinnovare detto contratto, dovrà individuare e menzionare la causale nell'atto scritto di proroga o rinnovo; mancando la causale *“il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”* (art. 19, co. 1-bis).