

**«DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORE E DELLE IMPRESE»
LE NOVITA' APPORTATE ALLA DISCIPLIANA IN MATERIA DI CONTRATTO A TERMINE
E DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE**

FONTI: D.L 87/2018 – LEGGE DI CONVERSIONE 96/20

Edizione realizzata per conto di



A cura del Dott. Stefano Bianchi

in collaborazione con



INDICE

DISCIPLINA GENERALE	Pag. 3
DISCIPLINA DEL REGIME TRANSITORIO	Pag. 3
CONTRATTI SOTTOSCRITTI ENTRO IL 13 LUGLIO 2018	Pag. 4
CONTRATTI SOTTOSCRITTI DAL 14 LUGLIO 2018 AL 11 AGOSTO 2018 (PRIMO REGIME TRANSITORIO)	Pag. 4
CONTRATTI SOTTOSCRITTI DAL 12 AGOSTO 2018 AL 31 OTTOBRE 2018 (REGIME TRANSITORIO DEFINITIVO)	Pag. 4
ENTRATA IN VIGORE PIENA DELLA RIFORMA	Pag. 5
DURATA	Pag. 6
CAUSALI	Pag. 8
PROROGA DEL CONTRATTO	Pag. 10
STOP AND GO	Pag. 12
LIMITI NUMERICI	Pag. 13
CONTRIBUTO AGGIUNTIVO	Pag. 16
DIRITTO DI PRECEDENZA	Pag. 18
ASPETTI SANZIONATORI, DECANDE E TUTELE DEL LAVORATORE	Pag. 19
CASI PRATICI	Pag.21

Nota bene: le risposte alle Faq sopra riportate, nei casi in cui si utilizza l'espressione generica di "contratto" trovano applicazione sia al contratto a termine che al contratto di somministrazione

DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto a tempo determinato ?

Il D.lgs 81/2015, così come modificato dal D.L 87/2018 e dalla riformulazione di quest'ultimo contenuta nella legge di conversione (Legge 96/98).

Quando è entrato in vigore il D.L. 87/2018 ?

Il 14 luglio 2018.

Quando è entrata in vigore la legge di conversione (Legge 96/2018) ?

Il 12 agosto 2018.

Le disposizioni del Decreto Dignità si applicano anche ai contratti di somministrazione?

Si.

E' espressamente previsto che in caso di assunzione a tempo determinato da parte dell'Agenzia per il Lavoro deve applicarsi la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (CTD) con espressa esclusione delle sole disposizioni di cui agli artt. 21 (limitatamente al c.d. stop and go), 23 (limiti percentuali) e 24 (diritto di precedenza) del D.Lgs. 81 del 2015.

DISCIPLINA DEL REGIME TRANSITORIO

E' previsto un periodo transitorio prima dell'effettiva applicazione del Decreto Dignità ?

Sì, ai sensi dell'art. 1, comma 2 della Legge 96/2018, "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato (somministrazione a termine) stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe (contrattuali) successivi al 31 ottobre 2018)".

Ricordiamo, tuttavia, che sul tema in esame sono state approvate, nell'arco temporale di sole due settimane, due norme dai diversi contenuti: l'art. 1, comma 2 del D.L. 87/2018, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e la sua riformulazione contenuta nella legge di conversione (Legge 96/2018), entrata in vigore, come sopra ricordato, il 12 agosto 2018.

Quanti sono i regimi transitori che si sono strutturati per effetto della normativa di cui sopra ?

Si possono individuare ben quattro diverse discipline del regime transitorio, (che andremo di seguito ad analizzare nel dettaglio):

1. Contratti sottoscritti entro il 13 Luglio 2018;
2. Contratti sottoscritti dal 14 Luglio 2018 al 11 Agosto 2018;
3. Contratti sottoscritti dal 12 Agosto 2018 al 31 Ottobre 2018;
4. Contratti sottoscritti dal 1 Novembre in poi (data di entrata in vigore piena della riforma in esame).

CONTRATTI SOTTOSCRITTI ENTRO IL 13 LUGLIO 2018

La disciplina contenuta nel Decreto Dignità trova applicazione ai contratti stipulati entro il 13 luglio 2018 ?

No. Fino alla loro scadenza naturale trova applicazione la normativa previgente al Decreto Dignità.

Alle eventuali proroghe e/o rinnovi dei contratti stipulati entro il 13 luglio 2018 trova applicazione il Decreto Dignità ?

No, purché anche le proroghe e/o rinnovi siano stati formalizzati entro la medesima data. In caso di proroga e/o rinnovo formalizzati dopo il 14 luglio 2018, trova applicazione la nuova disciplina tenendo conto del periodo transitorio introdotto dalla legge come di seguito specificato.

CONTRATTI SOTTOSCRITTI DAL 14 LUGLIO 2018 ALL' 11 AGOSTO 2018 (PRIMO REGIME TRANSITORIO)

Qual è la disciplina normativa che trova applicazione ai contratti sottoscritti per la prima volta nel periodo compreso tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018 ?

Le disposizioni in materia contenute nel Decreto Dignità (ad eccezione delle norme introdotte dalla legge di conversione).

Ai contratti che al 14 luglio erano già in corso, in caso di loro proroga o rinnovo (anche successivi a tale data) stipulati entro 11 agosto 2018, quale disciplina si applica ?

Continuano ad applicarsi le regole originarie del d.lgs. 81/2015 ma per le proroghe e i rinnovi bisogna fare riferimento alla disciplina del nuovo decreto.

CONTRATTI SOTTOSCRITTI DAL 12 AGOSTO 2018 AL 31 OTTOBRE 2018 (REGIME TRANSITORIO DEFINITIVO)

Da quale data è entrato in vigore il Regime transitorio definitivo ?

Dal 12 agosto 2018.

I contratti stipulati nel periodo in esame a quale disciplina normativa sono soggetti ?

Sul punto ci riportiamo integralmente a quanto riportato sul Sole 24 Ore del 17 agosto 2018 a firma degli Avv.ti Arturo Maresca e Gianpiero Falasca: “Per i contratti stipulati per la prima volta a partire dal 14 luglio 2018, si potrebbe ipotizzare una temporanea sopravvivenza delle vecchie regole limitatamente alle proroghe e ai rinnovi, almeno sino al 31 ottobre. Tale lettura, tuttavia, non è univoca e quindi sembra più opportuno e prudente ipotizzare per tali rapporti l'immediata applicazione della riforma.

ENTRATA IN VIGORE PIENA DELLA RIFORMA

Da quale data è entrata pienamente in vigore la Riforma in esame ?

Dal 1 novembre 2018 in poi.

Ne consegue, pertanto, che dalla suddetta data tutti contratti, nonché le proroghe e i rinnovi di quelli sorti in precedenza, saranno interamente soggetti alla disciplina del Decreto, con le modifiche apportate in sede di conversione.

Con riferimento alla Disciplina dei suddetti regimi transitori riportiamo di seguito uno prezioso schema riassuntivo prodotto dal Dott. Alberto Bosco

CONTRATTO A TERMINE: DURATA MASSIMA DEL SINGOLO RAPPORTO			
Data stipula	Durata massima	Indicazione causali	D.Lgs. 81/2015
fino al 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	ante D.L. 87/2018
Dal 14 luglio 2018	24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi	post D.L. 87/2018

CONTRATTO A TERMINE: DURATA MASSIMA PER SOMMATORIA DI PIÙ RAPPORTI			
Data stipula	Durata massima	Indicazione causali	D.Lgs. 81/2015
fino al 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	Testo originario
Dal 14 luglio 2018	24 mesi	Solo da 1.11.2018, dopo primi 12 mesi	post D.L. 87/2018

CONTRATTO A TERMINE: PROROGHE (NUMERO, DURATA E CAUSALI SÌ/NO)			
Data proroga	Numero e durata	Indicazione causali	D.Lgs. 81/2015
Entro il 13 luglio 2018	5 in 36 mesi	Non necessaria	Testo originario
Dal 14 luglio all'11 agosto 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi	post D.L. 87/2018
Dal 12 agosto al 31 ottobre 2018	4 in 24 mesi *	Non necessaria	post L. n. 96/2018
Dal 1° novembre 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi	post L. n. 96/2018
* Per prudenza, in attesa di chiarimenti ufficiali, sono indicate massimo 4 proroghe in 24 mesi ma la norma permetterebbe consentirne 5 in 36 mesi (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo tra la data di entrata in vigore della legge di conversione (12 agosto) e il 31 ottobre 2018. Per alcuni autori, la moratoria della legge n. 96 retroagisce al 14 luglio (fino al 31 ottobre 2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018).			

CONTRATTO A TERMINE: RINNOVI (DURATA E CAUSALI SÌ/NO)			
Data rinnovo	Durata totale	Indicazione causali	D.Lgs. 81/2015
Entro il 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	Testo originario
Dal 14 luglio all'11 agosto 2018	24 mesi	Sì, già dal 1° rinnovo	post D.L. 87/2018
Dal 12 agosto al 31 ottobre 2018	24 mesi *	Non necessaria	post L. n. 96/2018
Dal 1° novembre 2018	24 mesi	Sì, già dal 1° rinnovo	post L. n. 96/2018
* Per prudenza, in attesa di chiarimenti ufficiali, sono stati indicati 24 mesi quale limite di durata ma la norma permetterebbe consentirne 36 (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo compreso tra l'entrata in vigore della legge di conversione (12 agosto 2018) e il 31 ottobre 2018. Secondo alcuni autori, la moratoria della legge n. 96 retroagisce al 14 luglio (fino al 31 ottobre 2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018).			

DURATA

Qual è la durata massima di un contratto con lo stesso lavoratore ?

La durata massima del rapporto di lavoro non può superare i 12 mesi estendibili a 24 mesi in presenza di una condizioni introdotte dall'art. del Decreto Dignità.

La durata massima dei contratti a tempo determinato e di somministrazione con uno stesso lavoratore come deve essere calcolata ?

- I 24 mesi riguardano lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e si riferisce alla sommatoria di più contratti;

- Dall'obbligo del rispetto delle condizioni di ricorso al contratto a termine oltre i primi 12 mesi, anche nelle ipotesi di proroga o rinnovo sono escluse le attività stagionali per le quali la contrattazione collettiva può prevedere anche diversi limiti di durata

Cosa si intende per attività stagionali?

Si tratta delle attività indicate nel DPR n. 1525 del 1963, in attesa che le stesse vengano precisate da un apposito Decreto Ministeriale, come previsto dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

L'elenco delle attività stagionali può essere integrato dalla contrattazione collettiva.

Nel computo della suddetta durata massima devono essere conteggiati anche i periodi di missione nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato ?

Sì, quando la somministrazione a termine ha interessato il medesimo lavoratore, inviato in missione presso il medesimo utilizzatore (che lo ha assunto con contratto a termine), mansioni di pari livello e categoria legale.

Nel calcolo dei suddetti 24 mesi devono essere conteggiati gli eventuali periodi di rapporto di lavoro a termine e/o in somministrazione a termine stipulati tra il lavoratore e le altre aziende che appartengono al medesimo gruppo imprenditoriale ?

No.

I contratti collettivi possono derogare al suddetto limite temporale ?

Sì.

Quanto sopra può essere previsto anche da Accordi territoriali ?

Sì, sottoscritti con le RSU o con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Anche aziendali ?

Sì, sottoscritti con le RSU o con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Con specifico riferimento al contratto di somministrazione il termine di 24 mesi va riferito al contratto commerciale stipulato con l'utilizzatore ?

No.

Ogni Agenzia per il lavoro può contrattualizzare uno stesso lavoratore ma per un periodo massimo di 24 mesi indipendentemente dall'Utilizzatore presso il quale lo stesso viene inviato in missione. L'utilizzatore a sua volta può mantenere in forza presso di sé il lavoratore somministrato a termine entro una durata massima di 24 mesi.

Ne consegue che se una Agenzia per il lavoro ha assunto, (per mansioni di pari livello e categoria legale) anche con più contratti di somministrazione di lavoro a termine, per un periodo di 24 mesi, il lavoratore stesso non potrà essere più somministrato anche a favore di diverse imprese utilizzatrici.

Qualora la contrattazione collettiva, sia essa nazionale che territoriale o aziendale, abbia stabilito un limite di durata massima per la stipula dei contratti a tempo determinato diverso da quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, (24 mesi), qual'è la limitazione temporale che dovrà essere osservata dal datore di lavoro ?

Nel rispetto della previsione dell'articolo 51, del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede che a stipulare detti contratti collettivi siano unicamente **associazioni sindacali** comparativamente **più rappresentative** sul piano nazionale ovvero contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria, dovrà essere osservato il limite di durata massima per la stipula dei contratti a tempo determinato stabilito dalla contrattazione collettiva, sia essa nazionale che territoriale o aziendale.

È possibile, al raggiungimento del limite di durata massima di 24 mesi, stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi ?

Sì, presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente (c.d. "contratto assistito").

Cosa deve essere obbligatoriamente indicato nel contratto assistito ?

Deve essere precisato che il contratto a tempo determinato si stipula ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015 e la relativa causale di ricorso.

Il contratto "assistito", qualora stipulato per una durata inferiore a 12 mesi, può essere successivamente prorogato o rinnovato ?

No.

CAUSALI

La legge parla oggi di condizioni e non di “causali”. Tale previsione deve essere apposta sin dal primo contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione?

No, continua ad essere possibile sottoscrivere un primo contratto “acausale” di durata non superiore a 12 mesi.

Nel computo dei 12 mesi di cui sopra devono essere conteggiati anche le eventuali proroghe ?

Si.

In caso di superamento del limite temporale di 12 mesi, il rapporto di lavoro a termine con lo stesso lavoratore può proseguire ?

Sì, nel limite massimo di 24 mesi e in presenza di una delle condizioni di cui all’art. 1 del Decreto Dignità, ossia dell’art. 19 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015).

Quali sono le condizioni di cui all’articolo sopra richiamato che giustificano il ricorso al contratto a termine o di somministrazione con lo stesso lavoratore superiore ai 12 mesi ?

- Esigenze temporanee e oggettive estranee all’ordinaria attività: “ovvero attività lavorativa non abituale dell’azienda (non ordinaria) che si è venuta a creare in modo estemporaneo e non stabile”
- Esigenze sostitutive: il datore di lavoro è tenuto ad indicare il nominativo del lavoratore sostituito e la relativa data di sostituzione.
- Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’ordinaria attività: “il datore di lavoro, all’interno dell’atto scritto, nell’analizzare il motivo che ha portato all’instaurazione di un contratto a termine, dovrà evidenziare che, per quanto si tratti di una attività ordinaria per l’impresa, l’assunzione a tempo è dovuta ad un **aumento improvviso** (non programmabile), non effettuabile con il personale in forza (significativo) e di **breve durata** (incremento temporaneo)”.

L’esigenza sostitutiva deve essere non prevedibile e straordinaria ?

No.

La sostituzione è ammessa in tutti i casi in cui il lavoratore è assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro ?

Si.

Con riferimento all'esigenza sostitutiva, dovendo il datore di lavoro indicare nel contratto la data di fine sostituzione, l'apposizione del termine al contratto può risultare indirettamente da atto scritto ?

No, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Sul punto, come prospettato dal Dott. Camera, una buona soluzione, per evitare il problema di cui sopra, potrebbe essere quella di specificare, ad esempio, che, " ... il rapporto di lavoro a termine si concluderà al rientro della sig.ra ..., assente per maternità, e comunque non oltre il ..." L'esempio prospettato, evidenzia i due elementi prescritti dal legislatore: **motivo sostitutivo** e **presenza del termine scritto**.

In quali casi deve essere apposta una causale ai contratti in esame ?

In tutte le fattispecie di seguito riportate:

- come sopra indicato, quando il primo contratto, con decorrenza dal 14 luglio 2018, ha una durata superiore ai 12 mesi (sempre);
- in caso di rinnovi di precedenti contratti con lo stesso lavoratore, a parità di livello e mansione, qualora il primo contratto a tempo determinato sia stato stipulato prima del 14 luglio 2018 (sempre, per i contratti aventi decorrenza dal 1° novembre 2018);
- in caso di rinnovi di precedenti contratti con lo stesso lavoratore, qualora il primo contratto a termine sia stato stipulato dopo il 13 luglio 2018 (sempre per i contratti con decorrenza dal 14 luglio 2018);
- in caso di proroga di un contratto in essere, qualora detta proroga porti il rapporto di lavoro ad una durata complessiva superiore ai 12 mesi (dal 1° novembre 2018, nel caso in cui il contratto a tempo determinato, del quale si prevede la proroga, sia stato sottoscritto prima del 12 agosto 2018).

Nelle esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività può essere compreso il c.d. "picco di attività" ?

A condizione che il c.d. "picco di attività" assuma carattere di eccezionalità rispetto alla ciclicità produttiva del datore di lavoro.

A mero titolo esemplificativo, per coprire il periodo di maggiore produzione durante la cd "campagna del pomodoro" per le aziende alimentari di produzione delle conserve è consentito alle stesse utilizzare come causale "Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività" ?

A parere dello scrivente la fattispecie in esame non integra gli estremi delle nuove condizioni previste dal Decreto Dignità "Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività" in quanto la c.d. campagna del pomodoro" assume carattere ricorrente negli anni e come tale è da ritenersi conosciuta e programmabile, a priori, dall'azienda sia in termini di durata che di incremento dell'attività lavorativa.

Sarà possibile fare ricorso al contratto a termine o di somministrazione a termine con l'indicazione della condizione di cui all'art. 1 del Decreto (art. 19, c. 1 D.Lgs. n. 81/2015) per rispondere all'intensificazione

dell'attività per le aziende turistiche durante i tipici periodi di festa (periodo natalizio, pasquale, periodo estivo, vacanze invernali in generale) ?

No, perché anche in questo caso si tratta di situazioni cicliche che l'azienda è in grado di prevedere potendo strutturare in modo programmato la propria organizzazione lavorativa.

La condizione/causale va apposta in ogni caso di proroga del contratto?

La condizione/causale deve essere inserita solo nel caso in cui la singola proroga comporti il superamento dei 12 mesi di durata del rapporto di lavoro a termine.

In caso di rinnovo di un contratto la condizione deve essere sempre inserita ?

Si.

Anche nel caso in cui per effetto del rinnovo, (ovvero per la stipula di ulteriori contratti di lavoro rispetto al primo con il medesimo lavoratore) la durata del rapporto di lavoro rimane inferiore ai 12 mesi ?

Si.

Le condizioni vanno apposte anche al contratto (commerciale) di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

No. Il decreto dignità prevede solamente modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a termine, e non anche al contratto (commerciale) di somministrazione di lavoro.

Le condizioni di cui all'art. 19 del D.lgs n. 81/2015 (nella versione modificata dal provvedimento in esame) - causale di ricorso - sono riferibili alle esigenze specifiche dell'utilizzatore ?

Si. La necessità di ricorrere alla prestazione lavorativa in somministrazione del lavoratore deve sussistere in capo all'utilizzatore e non in capo all'Agenzia per il lavoro.

La condizione che giustifica la proroga o il rinnovo del contratto di somministrazione deve intendersi riferita ad un'esigenza dell'utilizzatore ?

Si.

PROROGA DEL CONTRATTO

Cosa si intende nel Decreto Dignità con l'espressione "proroga" di un contratto di lavoro a tempo determinato?

Per "proroga" si intende l'estensione della durata temporale del contratto di lavoro.

Per “rinnovo”?

Si intende la stipula di ulteriori contratti di lavoro rispetto al primo.

Qual è, pertanto, la differenza tra la “proroga” e il “rinnovo” di un contratto a tempo determinato?

Si parla di “rinnovo” quando – dopo l’iniziale contratto a termine, una volta raggiunta la scadenza originariamente fissata (o successivamente prorogata) – viene sottoscritto dalle parti un ulteriore contratto a termine; viceversa ricorre la “proroga” se l’estensione temporale dell’iniziale contratto a termine viene effettuata prima della scadenza del termine allo stesso apposto. Nel primo caso si è in presenza di due contratti distinti; nel secondo, di un solo contratto appunto prorogato.

In quali casi è possibile prorogare un contratto a tempo determinato?

In tutti i casi in cui la durata del contratto iniziale è inferiore a 24 mesi.

Ai fini della proroga del contratto a tempo determinato è necessario il consenso del lavoratore?

Sì.

Per quante volte può essere prorogato un contratto ?

Il numero massimo di proroghe previste per i contratti in esame si riduce a 4, fermo restando il limite massimo di durata complessiva di 24 mesi.

I contratti a termine stipulati e/o prorogati entro il 13 luglio 2018 I per quante volte posso essere prorogati ?

Posso essere prorogati per 5 volte e senza l’indicazione della condizioni purchè le stesse vengano stipulate entro il 31 ottobre 2018 (data di entrata in vigore a pieno regime della Riforma in esame).

I contratti di somministrazione a termine stipulati e/o prorogati entro il 13 luglio 2018 per quante volte posso essere prorogati ?

Posso essere prorogati per 6 volte (come previsto dalla contrattazione collettiva) e senza l’indicazione della condizione purchè le stesse vengano stipulate entro il 31 ottobre 2018 (data di entrata in vigore a pieno regime della Riforma in esame).

I contratti in esame stipulati per le attività stagionali individuate dal DPR n. 1525/1963 (sino all’emissione di un Decreto da parte del Ministero del Lavoro) o dai contratti collettivi possono essere rinnovati o prorogati in assenza delle specifiche causali anche se la durata del contratto dovesse essere superiore ai 12 mesi ?

Si.

A quali condizioni il datore di lavoro può proseguire il rapporto a tempo determinato con il medesimo lavoratore oltre il termine inizialmente fissato senza incorrere nella conseguenza della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato?

Il datore di lavoro, pagando una maggiorazione retributiva, è legittimato a dare esecuzione al contratto oltre il termine inizialmente fissato – o successivamente prorogato – fino ad un massimo, rispettivamente di:

- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

A quanto ammonta la maggiorazione retributiva dovuta nei casi di cui sopra?

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

STOP AND GO

Quali disposizioni deve osservare l'azienda che, alla scadenza di un contratto a tempo determinato, provvede alla riassunzione del medesimo lavoratore con mansioni di pari livello e categoria legale?

Fermo restando il limite massimo dei 24 mesi, l'azienda può procedere alla riassunzione quando tra la fine del contratto a termine precedente e l'inizio del contratto a termine successivo sia trascorso un intervallo temporale minimo (c.d. Stop and go) di 10 giorni, per i contratti di durata fino a 6 mesi, oppure di 20 giorni, per i contratti di durata superiore.

Nei confronti di un lavoratore assunto è previsto l'obbligo di rispettare lo stop and go, nei termini di cui sopra, in caso di riassunzione, sempre con contratto di somministrazione di lavoro a termine, del medesimo lavoratore con mansioni di pari livello e categoria legale presso la medesima impresa utilizzatrice?

No.

Il suddetto periodo di stop and go deve essere rispettato nel caso in cui il medesimo lavoratore venisse riassunto dall'Agenzia per il lavoro sempre con contratto di somministrazione a termine presso la medesima impresa utilizzatrice ma con mansione diversa ?

No.

LIMITI NUMERICI

Sono stati modificati i limiti numerici massimi all'utilizzo del contratto a tempo determinato previsti dal D.Lgs. n. 81 del 2015 ?

No. E' stato confermato che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi – il numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 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.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il legislatore ha previsto un limite numerico legale anche alla somministrazione di lavoro ?

Si.

Quale ?

La somministrazione a termine può essere utilizzata entro il limite quantitativo del 30% dell'organico a tempo indeterminato. Nel suddetto limite rientrano anche i rapporti a termine diretti (ossia i contratti a termine stipulati direttamente dall'utilizzatore).

Esempio:

20% contratti a termine + 10% somministrazione

15% contratti a termine + 15% somministrazione

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale in esame come deve essere calcolato?

Il limite percentuale in esame deve essere calcolato sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione da effettuare (sia per il contratto a termine diretto che per la somministrazione a termine).

Gli apprendisti sono computati nell'organico aziendale per il calcolo del limite percentuale in esame?

Sì in quanto sono espressamente definiti per legge lavoratori a tempo indeterminato .

Sono conteggiati anche i lavoratori con contratto di lavoro intermittente?

Sono computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, secondo quanto dispone l'art. 39 D. Lgs. n. 276 del 2003.

E i lavoratori a domicilio?

Se assunti a tempo indeterminato, devono essere computati come gli ordinari lavoratori a tempo indeterminato.

E i dirigenti?

Solo se assunti a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato *part-time*?

Sì, "pro quota" ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 61 del 2000.

Nel caso in cui un'azienda non ha fatto ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato nell'anno in cui ha, invece, attivato contratto a termine, qual è il limite percentuale di ricorso a quest'ultima forma contrattuale ?

Il 20% dei propri dipendenti assunti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di stipula dei contratti a termine.

Sono previste deroghe ai limiti quantitativi in esame previsti per il ricorso ai contratti in esame?

Sì. La limitazione quantitativa in esame non trova applicazione nelle ipotesi previste dai contratti collettivi ed anche con riferimento ai contratti conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese *start-up* innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del Decreto-Legge n. 179 del 2012, convertito dalla Legge n. 221 del 2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale in esame può essere derogato dai CCNL ?

Si

Con accordo collettivo aziendale?

Sì.

Nel caso in cui presso il datore di lavoro che ricorre ai contratti in esame non fossero presenti RSU/RSA, il suddetto accordo aziendale da chi deve essere sottoscritto?

Dal datore di lavoro, dalle associazioni di categoria cui esso aderisce e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale da esso applicato.

Per i contratti in esame stipulati a far data dal 1 novembre 2018, qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro (o dall' utilizzatore in caso di somministrazione), stipulato prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità prevedesse un limite percentuale di ricorso alla somministrazione a termine o al contratto a tempo determinato diretto diverso da quanto sopra indicato quale limite percentuale dovrà essere osservato ?

Il limite legale.

Nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro e inviato in missione con contratto di somministrazione a termine presso l'Utilizzatore il limite numerico in esame trova applicazione ?

Sì.

Il tema "del regime transitorio", nei termini sopra illustrati, trova applicazione anche con riferimento al limite quantitativo del 30% di lavoratori utilizzabili dallo stesso soggetto come sommatoria di contratti a termine diretti e contratti di somministrazione ?

No. Il limite quantitativo in esame è entrato in vigore dal 12 agosto 2018.

Le eventuali proroghe o rinnovi dei lavoratori a termine già in servizio alla data del 12 agosto 2018 devono essere computate ai fini del raggiungimento e dell'eventuale superamento della soglia ?

Sì.

Gli eventuali rapporti sia in somministrazione a termine che con contratto a termine diretto che fossero in corso alla data del 12 agosto 2018 in misura eccedente rispetto al nuovo tetto del 30% sono da ritenersi illegittimi ?

No, ma se ne deve comunque tenere conto in caso di nuove assunzioni nei casi in cui la misura percentuale dovesse scendere per effetto di cessazioni del rapporto di lavoro (v. infra)

Un'azienda che si dovesse trovare in questa situazione nella fattispecie di cui sopra è, pertanto, legittimata a mantenere in servizio i lavoratori in eccedenza rispetto al nuovo tetto del 30% sino alla scadenza naturale dei rispettivi contratti ?

Si.

I suddetti contratti possono essere prorogati o rinnovati ?

No. Il datore di lavoro/utilizzatore in questo caso non può neanche impiegare nuovo personale a termine sino al rientro sotto la soglia massima in esame (20% per i soli contratti a termine – 30% solo per la somministrazione a termine o cumulativo tra contratti a termine e somministrazione a termine).

Il Decreto Dignità ha apportato modifiche alla somministrazione a tempo indeterminato ?

No.

E' previsto un limite percentuale di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato ?

Si, l'art. 31 del D.Lgs. n. 81 del 2015 prevede che il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, nei limiti percentuali di cui sopra, si cumula con il limite percentuale previsto dal Decreto dignità ai contratti a termine e di somministrazione a termine ?

No. Si tratta di un limite percentuale diverso riferito alla sola somministrazione a tempo indeterminato

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

In caso di utilizzo di uno dei contratti in esame qual è il maggior costo, in termini contributivi, che il datore di lavoro è tenuto a sostenere rispetto ad un rapporto di lavoro ordinario concluso a tempo indeterminato?

Il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, già previsto dalla Legge Fornero, aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, (questa regola vale anche per la somministrazione).

Qual è lo scopo principale per il quale è previsto il versamento del contributo in esame ?

Per contribuire al finanziamento della NASpl, (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

In quali casi non si applica il suddetto contributo addizionale ?

Il contributo addizionale non si applica:

- Ai lavoratori assunti a termine (anche in somministrazione) in sostituzione di lavoratori assenti;
- Ai lavoratori assunti a tempo determinato (anche in somministrazione) per lo svolgimento di attività stagionali;
- Agli apprendisti che, però, stipulano, sin dall'inizio, un contratto a tempo indeterminato, fatta eccezione per quelli stagionali disciplinati contrattualmente, al momento, nel solo settore del turismo
- Ai lavoratori dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni nella maggior parte dei casi, individuate ex art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
- al lavoro domestico

Sui contratti non a tempo indeterminato (art. 2, commi 28 e 29 della legge n. 92/2012), stipulati dalle “start-up innovative” trova applicazione in contributo in esame ?

Si.

Sui contratti a termine non stipulati in forma scritta c.d. “orali” e quindi di durata fino a dodici giorni, si applica un contributo addizionale in esame ?

Si.

Quali effetti produce, sull’obbligo di versamento del contributo addizionale in esame, l’eventuale assunzione del lavoratore, alla scadenza del contratto a termine (o in somministrazione), da parte del medesimo datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato?

Ai sensi dell’art. 1, c. 135, della l. n. 147 del 2013, in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato – una volta decorso il periodo di prova – l'intero importo del contributo addizionale pagato è restituito al datore di lavoro.

Quanto sopra trova applicazione anche nel caso in cui la riassunzione del medesimo lavoratore a tempo indeterminato avvenga successivamente alla scadenza del suo contratto a tempo determinato/somministrazione a termine?

Sì, purché l'assunzione sia stata effettuata entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a tempo determinato/somministrazione.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a termine gode di un diritto di precedenza nelle future assunzioni effettuate dall'utilizzatore presso il quale è stato inviato in missione dell'Agenzia per il Lavoro ?

No.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato gode di un diritto di precedenza nelle future assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato?

Sì, non essendo state apportate dal Decreto dignità modifiche alla disciplina del diritto di precedenza in esame che, ricordiamo, trova applicazione in tutti i casi in cui – fatta salva la diversa disciplina del CCNL applicato dal datore di lavoro – il lavoratore abbia prestato, presso il medesimo datore di lavoro ed in forza di un contratto a tempo determinato, un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi.

E' previsto un termine entro il quale il lavoratore deve far valere il proprio diritto di precedenza?

Sì. Il diritto può essere esercitato dal lavoratore entro 12 mesi dalla data di cessazione del proprio rapporto a tempo determinato. Inoltre, l'esercizio del diritto è valido solo se il lavoratore comunica in forma scritta la propria volontà di avvalersene entro 6 mesi – 3 mesi in caso di attività stagionale – dalla data di cessazione del rapporto.

E' necessario formalizzare nel contratto di lavoro a tempo determinato una clausola con la quale si informa il lavoratore di essere titolare, nei limiti di cui sopra, di un diritto di precedenza?

Sì.

Nel caso in cui il datore di lavoro debba procedere all'assunzione di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, come può rispettare il diritto di precedenza in esame nel caso in cui abbia

assunto nei 6 mesi precedenti più di un lavoratore con contratto a tempo determinato per le medesime mansioni?

Garantendo il rispetto dei principi di non discriminazione, correttezza e buona fede, il datore di lavoro è legittimato a scegliere liberamente tra i lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato.

ASPETTI SANZIONATORI, DECANZE E TUTELE DEL LAVORATORE

Qual è la sanzione in caso di stipulazione di un contratto di durata iniziale superiore a 12 mesi senza una valida causale ?

Il contratto in esame si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Nel caso in cui non venisse apposta una valida condizione all'eventuale rinnovo del contratto o alle proroghe dello stesso e la durata del contratto iniziale dovesse superare i 12 mesi qual'è la sanzione che trova applicazione ?

Il contratto in esame si trasforma a tempo indeterminato con effetto dal rinnovo o dalla proroga privi della condizione richiesta.

Nel caso di contratto di somministrazione di lavoro di durata iniziale superiore a 12 mesi privo delle condizioni del suo utilizzo presso l'utilizzatore quale sanzione trova applicazione ?

Il contratto si trasforma tempo indeterminato in capo all'Agenzia per il Lavoro.

Sul punto giova, tuttavia, precisare che qualora la condizione fosse stata apposta ma in modo errato o fosse ritenuta non valida la condizione di lavoro potrebbe essere promosso nei confronti sia dell'Agenzia per il Lavoro che nei confronti dell'Utilizzatore.

Nel caso in cui non venisse apposta la condizione prevista dalla legge all'eventuale rinnovo del contratto di somministrazione lavoro o alle proroghe dello stesso e la durata del contratto iniziale dovesse superare i 12 mesi qual'è la sanzione che trova applicazione ?

Il contratto si trasforma tempo indeterminato in capo all'Agenzia per il Lavoro.

In caso di recesso da parte del datore di lavoro o del somministratore (su richiesta dell'utilizzatore) ante tempus entro i 12 mesi da un contratto privo di causale (o con causale non valida) di durata superiore ai 12 mesi quali effetti produce ?

A parere dello scrivente, quanto in esame avrebbe solo come conseguenza il pagamento da parte del datore di lavoro/somministratore delle retribuzioni spettanti al lavoratore fino alla data di scadenza del proprio contratto.

Resta comunque ferma la sanzione della trasformazione prevista dal D.lgs 81/2015 per i casi di superamento del limite massimo (oggi 24 mesi, prima 36 mesi), per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, proroghe oltre il numero massimo consentito, di violazione degli espressi divieti di ricorso al contratto a termine/somministrazione e di mancato rispetto degli intervalli minimi tra un contratto a termine e quello successivo).

In caso di sfioramento del tetto di contingentamento (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di stipula del contratto a termine) quale sanzione trova applicazione ?

Il datore di lavoro incorre in una sanzione compresa tra il 20% e il 50% della retribuzione dei lavoratori in sfioramento (a seconda che il numero di quest'ultimi sia pari o superiore ad uno).

In caso di infrazione del tetto di contingentamento previsto dalla normativa in esame ai contratti di somministrazione a termine (30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di stipula dei contratti di somministrazione) quale sanzione trova applicazione ?

Una sanzione da 250 a 1.250 euro in capo all'utilizzatore.

In quali casi ricorre la fattispecie della somministrazione fraudolenta ?

In tutti i casi in cui l'Agenzia per il Lavoro e l'Utilizzatore decidono volontariamente di avvalersi di manodopera con l'obiettivo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

Qual'è il presupposto necessario per l'applicazione della fattispecie in esame ?

Perché ricorra la fattispecie di somministrazione fraudolenta è necessaria la volontà dell'Agenzia per il Lavoro e dell'Utilizzatore di ricorrere in modo illecito al contratto di somministrazione aggirando i vincoli legali e contrattuali previsti in materia.

Qual è la sanzione che trova applicazione in caso di Somministrazione fraudolenta ?

Si tratta di una sanzione di carattere penale, ovvero, un'ammenda pari ad euro 20,00 per ogni lavoratore interessato e per ogni giorno di somministrazione.

Su chi grava la suddetta sanzione ?

Sull'Agenzia per il Lavoro e sull'Utilizzatore.

Quali sono le modalità con le quali il lavoratore può procedere all'impugnazione del contratto a tempo determinato?

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

E' previsto un termine di legge entro il quale il lavoratore può procedere all'impugnazione di cui sopra ?

Sì, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto.

CASI PRATICI

Un datore di lavoro ha assunto per la prima volta un lavoratore con contratto a termine/somministrazione a termine in data 1 febbraio 2018 fino al 1 luglio 2018. Alla scadenza lo stesso è stato prorogato fino al 1 dicembre 2018.

L'eventuale ulteriore proroga del suddetto contratto a termine/somministrazione a termine dovrà prevedere l'indicazione delle condizioni oggi previste dalla legge?

A decorrere dal 1° novembre 2018 sarà sempre necessario inserire la condizione della proroga nel rispetto del limite massimo di proroghe previsto per legge (4).

Un lavoratore è stato assunto per la prima volta con contratto a termine/somministrazione a termine in data 1 febbraio 2018 fino al 17 agosto 2018. In caso di proroga dello stesso di ulteriori 3 mesi (fino al 17 novembre 2018) quale regole dovranno essere seguite ?

L'iniziale scadenza del contratto in esame (17 agosto 2018) cade nella fase in cui è già avvenuta la conversione in Legge del Decreto Dignità, risultando, pertanto, in vigore il regime transitorio disposto dagli emendamenti di conversione del suddetto Decreto. Ne consegue che è possibile prorogare il contratto per ulteriori tre mesi seguendo le vecchie regole contenute nel Jobs Act (D.lgs 81/2015).

Un lavoratore è stato assunto con contratto a termine in data 22 luglio 2018 fino al 22 settembre 2018. Negli anni precedenti era già stato assunto dal medesimo datore di lavoro con due rispettivi contratti a termine della durata complessiva di 11 mesi (dal 1 gennaio 2016 al 30 giugno 2016 e dal 1 gennaio 2017 al 30 maggio 2017). E' possibile la proroga del suddetto contratto a termine per ulteriori 12 mesi senza l'apposizione delle condizioni previste dalla legge ?

Sì in quanto il contratto a termine in esame è stato stipulato (22 luglio 2018) nella fase in cui era già in vigore il Decreto Dignità (D.L. 87/2018) che, come noto, fa salve le eventuali proroghe o rinnovi effettuate con il previgente regime per i rinnovi e le proroghe intervenuti fino al 31 ottobre 2018. Tuttavia il superamento del limite massimo di durata dell'assunzione con contratto a termine è rischiosa risultando in vigore dal 14 luglio 2018 il limite massimo dei 24 mesi

Un lavoratore è stato assunto con contratto a termine in data 20 maggio 2018 fino al 2 novembre 2018. In caso di proroga di 10 mesi sarà necessario specificare la condizione prevista dal Decreto Dignità ?

Si, la proroga di ulteriori 10 mesi comporterà l'apposizione della causale che giustifica l'apposizione del termine in quanto la durata complessiva del contratto è superiore ai 12 mesi.

Nella fattispecie di cui sopra, in caso di proroga di 2 mesi sarà necessario specificare la condizione prevista dal Decreto Dignità?

No, la durata complessiva del contratto è inferiore a 12 mesi.

Sempre nella fattispecie di cui sopra in caso di rinnovo del contratto per mansioni di pari livello e categoria legale sarà necessario specificare la condizione prevista dal Decreto Dignità?

Si, indipendentemente dalla durata del rinnovo in quanto il rinnovo del contratto viene effettuato nella fase in cui la Riforma in esame è già entrata in vigore.

Un lavoratore è stato assunto con contratto a termine in data 1 maggio 2018 fino al 2 novembre 2018.

Il suddetto lavoratore era già stato assunto dal medesimo datore di lavoro/utilizzatore, per mansioni di pari livello e categoria legale rispettivamente:

- 1. un contratto di somministrazione a termine dal 1 gennaio 2017 al 1 aprile 2017;**
- 2. un contratto a termine dal 1 gennaio 2018 al 1 marzo 2018**

In caso di proroga di 3 mesi (dal 3 novembre 2018 al 2 febbraio 2019) sarà necessario specificare nella la condizione che giustifica l'apposizione del termine ?

Si, perché sommando la durata dell'ultimo contratto con i precedenti contratti sia a termine che in somministrazione a termine è superiore a 12 mesi (tutti i contratti hanno previsto l'assunzione del medesimo lavoratore e per mansioni di pari livello e categoria legale).