



LEGGE DIGNITÀ

Legge 96/2018

(di conversione del Decreto Legge 87/2018)

Tempo determinato e Somministrazione a termine

Modena, 27 settembre 2018

dott. Roberto Camera

Contratto a TEMPO DETERMINATO

Capo III - Decreto Legislativo 81/2015

Causale

articolo 19, comma 1

Durata massima

articolo 19, comma 2

Stop & Go

articolo 21, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

Contribuzione maggiorata 1,4%

art. 2, co 28, L.92/2012

Contribuzione addizionale 0,5%

art. 2, co 28, L.92/2012

Prosecuzione di fatto

articolo 22, comma 1

Divieti

articolo 20, comma 1

Comunicazione alle RSU/RSA

articolo 23, comma 5

Comunicazione ai lavoratori a termine

articolo 19, comma 5

Causale

Quando:

- **Primo contratto** stipulato per una durata **superiore ai 12 mesi**
- **Contratto rinnovato** rispetto ad un precedente contratto a tempo determinato
- **Contratto prorogato** per un periodo che sommato a quello iniziale supera i 12 mesi
- **Contratto prorogato in un rinnovo** di un contratto a tempo determinato

Causale

Deve prevedere una delle seguenti motivazioni:

1. Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività
2. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori
3. Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

Causale

Non è obbligatoria

Nel caso di «**primo**» contratto TD con un lavoratore, qualora sia **di durata non superiore a 12 mesi**.

In caso di **proroga** del primo contratto TD, qualora la durata della proroga, sommata alla durata iniziale del rapporto di lavoro, non superi i 12 mesi.

Ritengo che non sia obbligatoria anche nel caso di **prosecuzione di fatto** (articolo 22, comma 1, Dlvo 81/2015).

Causale

Contratti a Tempo determinato esentati dall'obbligo

Attività stagionali (comprese proroghe e i rinnovi):

attività individuate dal DPR 1525/1963

ipotesi individuate dai Ccnl

Pubbliche amministrazioni:

alle quali di continuerà ad applicare la normativa previgente

Tutti i contratti a **TD stipulati al di fuori del Capo III** del Dlvo 81/2015:

esempio, contratto intermittente a tempo determinato

TD stipulati per specifiche categorie di lavoratori o di attività lavorative (**articolo 29** DLvo 81/2015)

Causale

Sanzione

In caso di stipulazione di un contratto **senza motivazione** o con **motivazione non veritiera**, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato:

dalla data di superamento del termine di 12 mesi

dalla data di inizio in caso di **rinnovo**

dalla data della **proroga** (qualora la proroga «sfori» il limite dei 12 mesi del primo contratto o sia prevista in un rinnovo)

Durata massima

Il **periodo massimo** che un lavoratore può svolgere, presso uno stesso datore di lavoro, con **contratti a tempo determinato e missioni in somministrazione a termine**, non può superare i **24 mesi**



Durata massima - Casistiche

Vanno calcolati **tutti i precedenti TD** stipulati con il lavoratore

I **rapporti in somministrazione** vanno calcolati **dal 18 luglio 2012**
(vigenza L. 92/2012)

I **24 mesi** riguardano lo svolgimento di «***mansioni di pari livello e categoria legale***»

La regola può essere *bypassata* dai **contratti collettivi** applicati dall'azienda

1/2 >>

(esempi)



CCNL stipulati da associazioni sindacali comparativamente più
rappresentativi sul piano nazionale ovvero **CCAI** stipulati

Durata massima - Casistiche

Al termine del contratto è possibile la **prosecuzione di fatto** sino ad un massimo di 50 gg

Nei 24 mesi **non sono sommati i periodi** a TD stipulati tra il lavoratore e le altre aziende che appartengono al medesimo **gruppo imprenditoriale**

Non riguarda i contratti a termine **intermittenti** (a chiamata)

Terminati i 24 mesi è possibile stipulare il «**contratto c.d. assistito**» (fino a 12 mesi in più)

Le **attività di ricerca scientifica** possono prevedere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono

<< 2/2

Esempi massimali CCNL

METALMECCANICA INDUSTRIA (*articolo 4*)

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i **44 mesi** complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato.

CHIMICI FARMACEUTICI (*articolo 3*)

..., la successione di contratti a tempo determinato ...con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali, ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di **48 mesi in un arco di tempo di 5 anni**, ovvero di **54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione**.

VETRO (*articolo 57*)

Il Lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa Azienda, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, ..., acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i **54 mesi** complessivi, anche non consecutivi.

ANPAL Servizi spa (*accordo sindacale del 31 maggio 2018*)

82 mesi come durata complessiva di una pluralità di contratti a termine.

Proroghe

Le **proroghe**, previste all'interno dei 24 mesi massimi di utilizzo, **sono 4** a prescindere dal numero dei contratti.

Sanzione

Il contratto si trasforma in **contratto a tempo indeterminato** dalla data di decorrenza della 5° proroga.

Vigenza immediata

Per i «nuovi» contratti a tempo determinato

Contratti a termine stipulati con lavoratori che non hanno mai avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato (ai sensi del Capo III del D.L.vo 81/2015), con quel datore di lavoro.

Sono considerati «nuovi contratti a tempo determinato», e come tale va applicata la nuova normativa, quei rapporti a **TD** **susseguenti a:**

precedenti contratti a **T. Indeterminato** poi risolti

contratti **intermittenti** (a TD e/o a TI)

rapporti di **lavoro autonomo** (co.co.co., LAO, PrestO, ecc.)

tirocinio (curriculare ed extracurriculare)

somministrazione a tempo determinato

Vigenza ritardata (dal 1° novembre 2018)

Per i **rinnovi** di precedenti contratti a TD e per le **proroghe** di contratti stipulati **prima del 14 luglio 2018** (vigenza del D.L. 87/2018) si applicherà la previgente normativa (ed i **vecchi limiti**) **sino al 31 ottobre 2018**:

36 mesi, quale durata complessiva dei rapporti a TD (rapporti TD + somministrazione, con riferimento a mansioni di pari livello e categoria legale)

5 proroghe

acausalità (assenza di una specifica motivazione all'assunzione)

Attenzione

Il periodo transitorio non riguarda la **contribuzione**, per cui in caso di rinnovo va applicata la contribuzione maggiorata dell'**1,90%** (1,40+0,50).

Contribuzione addizionale

articolo 2, comma 28, Legge 92/2012

Il datore di lavoro dovrà corrispondere una **maggiorazione contributiva** pari all'**1,40%** sul primo contratto a termine ed una **contribuzione addizionale** dello **0,50%** per ogni rinnovo del contratto in somministrazione a termine.

Il contributo addizionale **non si applica:**

ai lavoratori assunti a termine in **sostituzione** di lavoratori assenti

ai lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di **attività stagionali**, previste dal D.P.R. n. 1525/1963

ai rapporti in **apprendistato** (ad eccezione dell'apprendistato stagionale)

ai lavoratori dipendenti dalle **Pubbliche Amministrazioni**

ai lavoratori **domestici**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Capo IV - Decreto Legislativo 81/2015

Percentuale massima

Il numero dei lavoratori **Assunti a Tempo Determinato ordinario** e **Somministrati a termine** non può eccedere complessivamente il **30%** dei lavoratori a Tempo Indeterminato in forza presso l'**utilizzatore** al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (arrotondamento + - 0,5).

Detta percentuale:

può essere rivista da una diversa previsione dei **contratti collettivi** applicati dall'**utilizzatore**

va applicata tenendo **fermo il limite legale o contrattuale disposto per i soli TD ordinari**

Percentuale massima

Sono **esentati dalla percentuale** i contratti di somministrazione con:
i lavoratori in **mobilità**
i soggetti **disoccupati** che godono **da almeno 6 mesi di** **trattamenti di disoccupazione non agricola** o di **ammortizzatori sociali**
i **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati**, come individuati con Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017

Disciplina

Piena **equiparazione** della Somministrazione di lavoro a termine al contratto a tempo determinato diretto. Le uniche cose che **sono escluse** riguardano:

lo **stop & go** tra 2 contratti a termine

il **limite massimo di utilizzo** (20% previsto dall'articolo 23)

il **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato

Causale

Le **condizioni** previste dall'articolo 19, comma 1, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano** esclusivamente **all'utilizzatore**.

Somministrazione fraudolenta

articolo 38-bis del decreto legislativo 81/2015

La sanzione si realizza allorquando la somministrazione di lavoro viene posta in essere con la **specificata finalità di eludere norme inderogabili** di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

La **sanzione** si applica sia **all'Agenzia di somministrazione** che **all'Utilizzatore** e prevede una **ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore somministrato e per ciascun giorno di somministrazione**.

Vi devono essere 2 presupposti perché vi sia la sanzione:
la **sussistenza della condotta**

l'esistenza di un **dolo specifico** (la condotta sia stata posta in essere con la **specificata finalità elusiva**)