



# Incontro con i clienti di Studio

## IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

### LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)

Borgo della Salnitrara, 3  
43121 PARMA (PR)

Dott.ssa C. Campani e Dott. M. Marmioli

Consulenti del lavoro

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Capo III del D.Lgs n. 81/2015 artt. da 19 a 29.

Si tratta di un **contratto flessibile con forma scritta** (fatte salve alcune specifiche esclusioni), molto utilizzato dai datori di lavoro unitamente alla somministrazione a tempo determinato. Il D.Lgs. 81/2015, dall'art. 19 a 24, ha definitivamente posto le basi per la sostanziale liberalizzazione dello strumento contrattuale rispetto alle norme precedenti (L. 230/1962 e D.Lgs. 368/2001, D.L. 78/2014).



Il contratto a termine può essere infatti stipulato **senza dovere ricorrere ad alcuna giustificazione causale** (es. **picco, esigenze produttive, tecniche, organizzative**) di «antica memoria» e può essere utilizzato anche per esigenze **NON temporanee**, purché entro i limiti stabiliti dalla legge.



Rimane comunque possibile inserire una causale «**sostitutiva**» che risulta anche utile alla diminuzione del costo (**meno 1,40% aliq. Inps destinato alla Naspi**) e per le possibili agevolazioni contributive nelle aziende con meno di 20 dipendenti per sostituzione di maternità/congedi parentali (sgravio del 50% dei contributi INPS/INAIL per max 12 mesi).

## I LIMITI ED I DIVIETI LEGALI.

### Limiti (previsto apparato sanzionatorio – vedi infra):

- ✓ tetto al 20% del numero dei contratti stipulabili (o il diverso limite imposto dal CCNL applicato) – art. 23 (unità arrotondata a 0,5). Limite non applicabile a: avvio nuova attività per i periodi definiti dai CCNL, imprese start-up innovative per i primi 4 anni dalla costituzione società (vedi specifiche), svolgimento di attività stagionali, spettacoli o programmi radio-tv, sostituzione lavoratori assenti e con lavoratori > 50 anni.
- ✓ Tetto nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore– art. 31 c.2. Limite non applicabile a:
  - lavoratori in mobilità (oggi Naspi da lic. coll.??) e soggetti disoccupati beneficiari da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;
  - «lavoratori svantaggiati» e «molto svantaggiati» individuati in D.M. (nn. 4 e 99 art. 2 Reg. UE n. 651/2014).
- ✓ Datori di lavoro con max 5 dipendenti: possibile 1 contratto a tempo det.
- ✓ Durata massima dei 36 mesi (salvo deroga assistita in ITL).



## I LIMITI ED I DIVIETI LEGALI.

4

**Divieti (prevista conversione contratto a tempo indeterminato) – anche per la somministrazione a T.D.**

- ✓ sostituzione scioperanti;
- ✓ nuove assunzioni nelle aziende che abbiano proceduto a licenziamenti collettivi, nei 6 mesi precedenti per posizioni aventi stessa mansione (si suggerisce di verificare il codice classificazione Istat ) – Sembra possibile la proroga dei t. det. stipulati già in essere al momento della dichiarazione di esubero (ma si suggerisce attenzione alle mansioni soprattutto). Vi sono alcune eccezioni (t. det. < 3 mesi, sostituzioni, altri casi dei CCNL). Non derogabile C. I. Az.
- ✓ per aziende che abbiano in corso CIGO, CIGS, CDS per posizioni aventi stessa mansione (si suggerisce di verificare i codici Istat delle mansioni);
- ✓ in aziende che non abbiano fatto la valutazione dei rischi (DVR).



## LA DURATA MASSIMA.

L'art. 19, co. 1 D.lgs. 81/2015 dispone: «**al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi**».



L'articolo 19, co. 2: specifica che: «la durata dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore 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 36 mesi**». Regola non applicabile ai contratti stagionali.

L'articolo 19, co. 3: prevede la possibilità di sottoscrivere un contratto in deroga presso la DTL (oggi ITL) per una durata massima di altri 12 mesi (superati i 36 previsti ex lege).

## LA DURATA MASSIMA.

Ma cosa significa mansioni di pari livello o equivalenti e categoria legale?

Il riferimento a “mansioni di pari livello e categoria legale”, mentre nella precedente disposizione il riferimento era a “qualunque mansione”, parrebbe avere un connotato meno restrittivo per il datore di lavoro (Circ. Fondazione e Studi CDL n. 14 del 14/07/2015).

Possibili utili riferimenti:

- a) art. 2103 c.c. « (...) *mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*
- b) **CCNL** che stabilisce che l'inquadramento dei lavoratori nelle categorie (o livelli) viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.
- c) **declaratorie del CCNL** che determinano, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa;
- d) i **profili professionali**, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, che descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate;
- e) il codice classificazione Istat della mansione inserito in Unilav al momento dell'assunzione (<http://cp2011.istat.it/>);
- f) il manuale della Qualità dell'azienda (che spesso dettaglia con dovizia di particolari, i contenuti qualificanti delle varie mansioni).

## LA DURATA MASSIMA.

Nel computo del termine di 36 mesi vanno considerati anche 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.**

L'articolo 34 del D. Lgs. 81/2015 dispone che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III (che regola il contratto a termine) per quanto compatibile e, in ogni caso, **con esclusione** delle disposizioni di cui all'art. 19 c. 1, c. 2, c. 3 (vedi supra), art. 21 (che disciplina le proroghe e i rinnovi), art. 23 (che stabilisce il numero complessivo di contratti a tempo determinato) e art. 24 (che regola i diritti di precedenza).

Sulla base di quanto sopra e di quanto già affermato dalle circ. 18 e 32/2012 del Min. Lavoro, non emergono limiti di impiego anche quando il lavoratore, assunto nei 36 mesi precedenti a tempo determinato dall'azienda, «prosegua» in somministrazione il rapporto di lavoro oltre tale termine.

## LA DURATA MASSIMA.

L'impresa utilizzatrice può quindi occupare con contratto di somministrazione lo stesso lavoratore dipendente in precedenza assunto con contratto a termine senza dover osservare il cosiddetto "periodo di stacco" (Min. lav., risposta a quesito – back-office 17 ottobre 2012).

Riflessione: dalla lettura della circ. 32/2012 alcune APL hanno confermato di ritenere possibile la neutralizzazione del periodo di somministrazione quando questo, senza altri intervalli con contratti a tempo det. diretti, sia stato precedente al rapporto di lavoro anche se di durata superiore a 36 mesi. Sempre a parere delle APL, se così non fosse, un contratto a tempo determinato diretto non sarebbe mai attivabile nei confronti dei lavoratori con i quali si sia precedentemente intrattenuto un rapporto in somministrazione a tempo determinato di 36 mesi. Il fenomeno è frequente in tutti i percorsi aziendali di progressiva stabilizzazione (somministrazione + tempo determinato + tempo indeterminato). Tuttavia, considerando che il D.Lgs. 81/2015 all'art. 1 indica che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma «comune» di rapporto di lavoro e volendo evitare profili di elusione finalizzati a realizzare una eccessiva flex del rapporto di lavoro, a parere di chi scrive, è preferibile suggerire cautela.



## LA DURATA MASSIMA (somministrazione e contratto a termine).

Schema riassuntivo:

- **dopo 36 mesi complessivi di contratto a termine** (anche alternato con la somministrazione), è possibile instaurare con lo stesso lavoratore, solo un rapporto di somministrazione a tempo determinato;
- **dopo una somministrazione a tempo determinato di 36 mesi**, appare rischiosa la possibilità di instaurare un contratto a termine diretto tra utilizzatore con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello o categoria (si suggerisce quindi cautela).

Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18 del 18.07.2012, “il periodo massimo di 36 mesi, è **derogabile dalla contrattazione collettiva**». Esempio: l’art. 4 del Titolo I Sez. 4<sup>^</sup> CCNL Industria Metalmeccanica privata che fissa in 44 mesi, considerando sia i periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che i periodi di missione con contratto di somministrazione, il tetto massimo di impiego del lavoratore.

## LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

**Proroghe (art. 21):** Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per la stessa attività lavorativa, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di **cinque volte nell'arco di trentasei mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Il (Min. lavoro con la circ. 18/2014 ha confermato che non è più necessaria la condizione che la proroga sia riconducibile alla stessa attività lavorativa o stesse mansioni o mansioni equivalenti o comunque alle mansioni svolte in applicazione della disciplina di cui all'art. 2103 c.c..

*Il Legislatore evidenzia inoltre che il limite delle 5 proroghe trova applicazione "indipendentemente dal numero dei rinnovi". Ciò significa che, nell'ambito di più contratti a tempo determinato stipulati tra un datore di lavoro e un lavoratore "per lo svolgimento di mansioni equivalenti", ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/2001, le proroghe totali non potranno essere più di 5. Viceversa, qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere "contabilizzate".*

**Apparato sanzionatorio:** qualora il numero delle proroghe sia superiore al previsto, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

## LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

11

**Prosecuzione (art. 22):** Fermi i limiti di durata massima (36 mesi), se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro, oltre a prestare attenzione alla comunicazione di prosecuzione del rapporto da consegnare al lavoratore (suggerimento), è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al:

- 20% fino al decimo giorno successivo
- 40% per ciascun giorno ulteriore (sino al 30° giorno per t.d. < 6 mesi o 50° per t.d. = / > 6 mesi).

	T.D. < 6 mesi		T.D. = / > 6 mesi	
	10 gg	20gg	20gg	> 50°gg
<u>Maggiorazione</u>	20%	40%	40%	<b>STOP</b>

**Apparato sanzionatorio:** qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

## LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

**Riassunzione a termine (art. 23):** Il lavoratore non può essere riassunto a termine:

- **entro un periodo di dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- **entro venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

**Eccezione:** La regola del c.d. «stop & go» non vale per gli stagionali e per i casi individuati dai contratti collettivi nonché per le start up innovative nei primi 4 anni di attività (ex art. 25, D.L. n. 179/2012).

**Apparato sanzionatorio:** qualora il rapporto di lavoro venga attivato entro i termini suesposti, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

## IL DIRITTO DI PRECEDENZA

L'art. 24 del decreto ripropone il **diritto soggettivo di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi dalla cessazione del rapporto o rapporti a termine**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine medesimi. Il diritto di precedenza viene riconosciuto a favore di quel lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (nel periodo viene considerata anche l'eventuale astensione in maternità).

Sono salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.



**Novità post D.Lgs. 81/2015.**

- Il diritto deve essere menzionato in fase di assunzione (si suggerisce nella lettera di assunzione).
- Il lavoratore deve **manifestare espressamente** di voler esercitare il diritto entro 6 mesi dalla data di cessazione prevista del contratto (3 mesi per gli stagionali);
- Il diritto si estingue **dopo 12 mesi** dalla cessazione del contratto.

## IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO (c.d. Collegato Lavoro L. 183/201) - CENNI

### Impugnazione:

- **120 giorni** dalla scadenza del contratto a termine (con qualsiasi atto scritto);
- entro i **180 giorni successivi alla impugnazione** deve avvenire il deposito del ricorso al GDL o deve esperito il tentativo di conciliazione / arbitrato, in difetto l'impugnazione risulterà inefficace.

### Risarcimento in caso di conversione del contratto:

- nei casi di **conversione del contratto a tempo determinato**, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR (criteri di determinazione del nr. di mensilità ex art. 8 della Legge n. 604 del 1966 - l'indennità è onnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore dalla scadenza del termine e la sentenza di conversione (Cass. 7/9/2012 n. 14996).

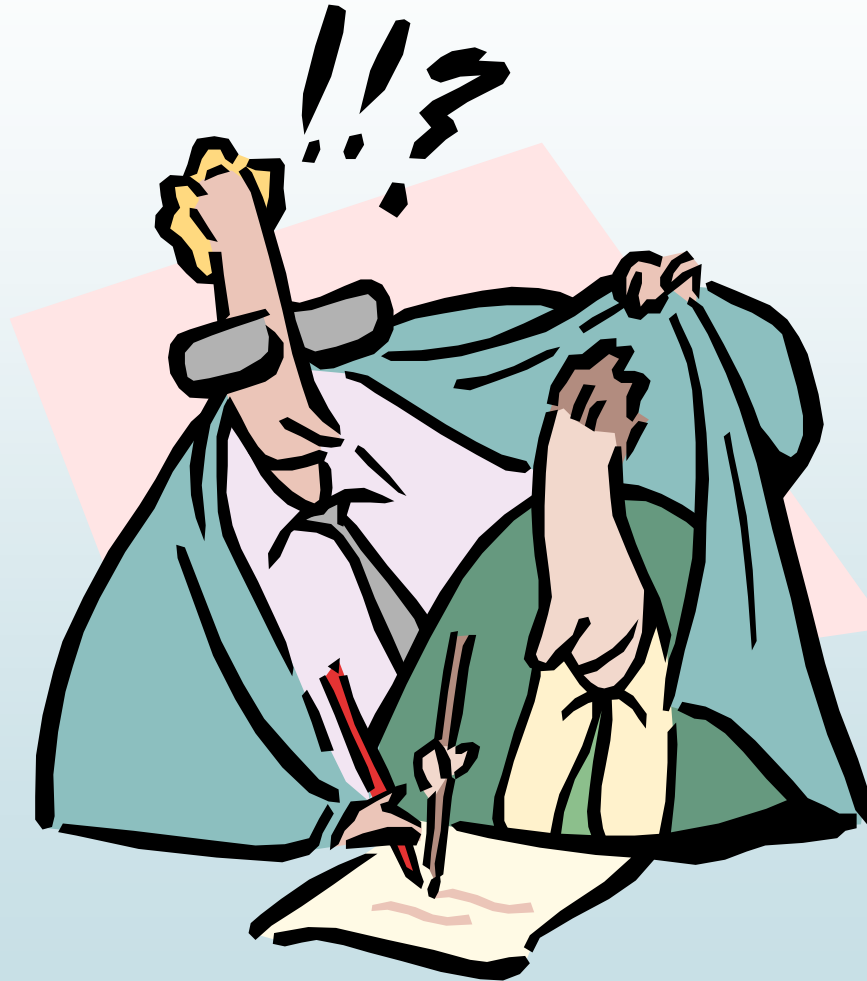
## Principali esclusioni.

Vengono escluse dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015 le seguenti tipologie contrattuali:

- ✓ le assunzioni di lavoratori a termine di **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità** (iscriz. possibile sino al 31.12.2016 - cfr. dell'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991) - dal 1.1.2017 **no per lav. lic. coll.**
- ✓ i rapporti di lavoro tra i **datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato** (cfr. art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375);
- ✓ i contratti di lavoro a **tempo determinato con i dirigenti** (durata max 5 anni);
- ✓ rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a tre giorni**, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai CCNL).

Al **personale accademico e al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicali** non si applicano i limiti di durata massima del contratto a tempo determinato, nonché le disposizioni in tema di proroghe e rinnovi.

PROVIAMO ORA A FARE UNA COMPARAZIONE DEGLI ASPETTI MENO «NOTI» DEI DUE ISTITUTI. FOCUS SULLA POSSIBILE SCELTA DA PARTE DELL'AZIENDA.





## COMPARAZIONE degli ASPETTI GESTIONALI E DEI COSTI.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
<b>Costo selezione</b>	Costo per i colloqui (screening telefonico + 2 colloqui) per 3/5 candidati	Normalmente nessun costo (per missioni > 2/3 mesi)	Significativo risparmio di tempo per il selezionatore e professionalità APL
<b>Liquidità</b>	Pagamento retribuzione e contributi entro i primi 16 gg. dal fine mese.	Pagamento costo fattura a 30/60 gg. da fine mese.	Vantaggio della somministrazione
<b>Costo di gestione della pratica.</b> (APL = M.Up applicato sul costo)	Gestione pratiche Unilav. + Assunzione / B. Paga / CU, pratiche a carico Azienda	Gestione pratiche Unilav. + Assunzione / B. Paga / CU, pratiche a carico APL	Per missioni sino a 2/3 mesi, il lav. somministrato potrebbe essere più economico (il costo di gestione è nel M.Up).
<b>Assenteismo</b> (APL = M.Up applicato sul costo)	costo industriale = (retr. dir. + ind. e diff. + contributi) / lavorato effettivo = € H	Pagamento del lavorato + retribuito standard (festività + ferie + permessi).	Il rischio "assenteismo" è a carico della APL. Grande vantaggio per l'utilizzatore.
<b>Trattamento economico, normativo.</b>	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Spesso i lav. somministrati però arrivano al PDR o al Welfare in maggiore tempo.

## COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 1/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
<b>Trattamento economico, normativo.</b>	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Spesso i lav. somministrati però arrivano al PDR o al Welfare in maggiore tempo.
<b>Formazione</b>	Formazione diretta (anche tramite gli Enti Formativi di Categoria).	Opportunità di utilizzare i fondi Forma.Temp per finanziare la formazione anche "preventiva" dei lavoratori somministrati (rimborsi per l'azienda formatrice)	Possibile vantaggio per le APL se si usano i fondi. In difetto obblighi formativi per la sicurezza uguali.
<b>Durata massima (contratti a tempo determinato e somministrazione)</b>	36 mesi	Al raggiungimento del limite dei 36 mesi previsto per la successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni, <b>il datore di lavoro può utilizzare ugualmente il medesimo lavoratore con contratto di somm. a tempo determinato</b> (MIN. Lav., 32/2012). Anche senza stacco (Min. Lav., risposta a quesito - back-office 17 ottobre 2012).	Vantaggio per le APL dopo 36 mesi,
<b>Stop e Go</b>	20-/0 giorni per rapporti = /> 6 mesi	Nessuno	Vantaggio per le APL

## COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 2/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
<b>Proroga</b>	5 proroghe nell'arco dei 36 mesi anche se con più contratti.	6 proroghe (per ogni contratto)	Vantaggio per le APL
<b>Esclusione dai limiti di computo (soglia)</b>	*** Stagionali, Start Up, CCNL, ecc.	Condizioni Soggettive Ex art. 4 del D.Lgs. 2.3.2012, n. 24 e Regolamento Ce 800/2008 (Lavoratori disoccupati da 6 mesi e percettori amm.ri soc. da 6 mesi, Svantaggiati e Molto Svantaggiati).	Vantaggio per le APL
<b>Comunicazioni al sindacato</b>	Se previste dal CCNL	Ex Lege Annuale + CCNL	Vantaggio del contr. a tempo determinato.
<b>Computo dei lavoratori</b>	Obbligo di computo	I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore a nessun fine, fatta salva la normativa in tema di <b>igiene e sicurezza del lavoro</b> .	Vantaggio per le APL
<b>Computo dei lavoratori (collocamento mirato - disabili):</b>	Obbligo di computo	I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore a nessun fine.	Vantaggio per le APL

## Spazio al confronto ed alle domande

