



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.

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[^] 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
Maggiorazione	20%	40%	40%	STOP

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
Costo selezione	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
Liquidità	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
Costo di gestione della pratica. (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).
Assenteismo (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.
Trattamento economico, normativo.	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
Trattamento economico, normativo.	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.
Formazione	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.
Durata massima (contratti a tempo determinato e somministrazione)	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, il datore di lavoro può utilizzare ugualmente il medesimo lavoratore con contratto di somm. a tempo determinato (MIN. Lav., 32/2012). Anche senza stacco (Min. Lav., risposta a quesito - back-office 17 ottobre 2012).	Vantaggio per le APL dopo 36 mesi,
Stop e Go	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
Proroga	5 proroghe nell'arco dei 36 mesi anche se con più contratti.	6 proroghe (per ogni contratto)	Vantaggio per le APL
Esclusione dai limiti di computo (soglia)	*** 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
Comunicazioni al sindacato	Se previste dal CCNL	Ex Lege Annuale + CCNL	Vantaggio del contr. a tempo determinato.
Computo dei lavoratori	Obbligo di computo	I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore a nessun fine, fatta salva la normativa in tema di igiene e sicurezza del lavoro .	Vantaggio per le APL
Computo dei lavoratori (collocamento mirato - disabili):	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

