



## Incontro con i clienti di Staff Spa



**INVITO** . 16/10/18

DECRETO DIGNITÀ: COSA CAMBIA PER LE IMPRESE?

**HOTEL LA FAVORITA**  
VIA PIETRO VERRI, 1 - MANTOVA

**staff** . FA PER TE

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202

Borgo della Salnittrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
0521.941760

[www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Dott. M. Marmioli - Consulente del lavoro  
347/3708892



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

post DECRETO «DIGNITA'» DL 87/2018  
& Legge 96/2018

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14

42124 REGGIO EMILIA (RE)

Tel. 0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3

43121 PARMA (PR)

0521.941760

[www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Dott. M. Marmioli - Consulente del lavoro

347/3708892

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

## Cosa scrivevamo nel giugno del 2017 ...

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 strettamente temporanee**, purché entro i limiti stabiliti dalla legge.

## IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e LA SOMMINISTRAZIONE A T. DET. – COME CAMBIANO NELLA FLESSIBILITA' DEL LAVORO INTRODotta dal DECRETO DIGNITA'??



Capo III del D.Lgs n. 81/2015 artt. da 19 a 29 e da 30 a 40 come modificati dal DL. 87/96 e dalla Legge 96 del 9.8.2018.

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

Partiamo dai **DIVIETI LEGALI** e dai **LIMITI** (immutati – art. 23 e art. 20) - sintesi

**Art. 20 - Divieti (prevista la conversione del contratto in 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 soprattutto alle mansioni). Vi sono alcune eccezioni (t. det. < 3 mesi, sostituzioni, altri casi previsti dai CCL). 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).**



## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.



6

Limiti (previsto apparato sanzionatorio – vedi infra):

- ✓ **Art. 23 - Tetto legale per i contr. a termine pari al 20% del numero dei contratti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione** (o il diverso limite imposto dal CCL applicato - nazionale, territoriale o aziendale)\* - unità arrotondata a 0,5 - **Aziende sino a 5 dip. 1 C. T. Det. Il limite non si applica 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 / **produzione opere audiovisive (new)**; -
- sostituzione lavoratori assenti e con lavoratori > 50 anni.

- ✓ **Art. 31 c. 2 - Tetto legale per le somministrazioni a termine se impiegate insieme a contr. a termine pari al 30% del numero dei contratti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione** (o il diverso limite imposto dal CCL applicato dall'utilizzatore - nazionale, territoriale o aziendale)\* – E se ci sono solo somm. a t. det.??? Circ. 16/2018 Fond. CDL indica tetto al 30%.

**Il limite non si applica a:**

- lavoratori lic. coll./ in mobilità (oggi anche Naspi) 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. (art. 2 - Reg. UE n. 651/2014).

Es. azienda ha 100 t.i. , potrà avere un mix di t.d. e s.t.d. <= al 30% (1+29 / 29+1 oppure 30 s.t.d.)

**ATTENZIONE: le categorie escluse dai tetti, differiscono tra il t. det. e la somm. a tempo det.**

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017



**I requisiti dei lavoratori svantaggiati** (requisiti in gran parte autocertificabili o attestabili con Mod. C2):

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età (vale anche per contr. a termine);
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

**Lavoratori molto svantaggiati :**

- a) soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.**
- b) i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere **da b) a g) del punto precedente.**

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.



8

**1) VIOLAZIONE DEI LIMITI NUMERICI nel TEMPO DET.** (art. 23, co. 4): nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del limite percentuale di cui al co. 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) **al 20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;

b) **al 50% cento della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.

**2) VIOLAZIONE DEI LIMITI NUMERICI nel TEMPO DET. IN SOMMINISTRAZIONE** (limiti ex art. 31 c. 2 - sanzione ex art. 40 c.1) - Utilizzo della somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in eccesso rispetto ai limiti numerici consentiti – a carico Utilizzatore – **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.**

**Attenzione: lo sforamento dei limiti di utilizzo comporta per il lavoratore**, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, comporta la possibilità di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione (art. 38, co. 2, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.



### LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

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 12 mesi**». Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non **eccedente i 24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Quindi, i contratti a termine di durata **iniziale superiore a 12 mesi dovranno contenere la causale**, come anche qualsiasi caso **di rinnovo del contratto** (anche per durate < 12 mesi art. 21 c. 1 richiama art. 19 c. 1)

**Le proroghe seguiranno lo stesso iter della causali solo nel caso si superi la durata di 12 mesi.**

**L'assenza della causale, nei casi previsti, comporta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

10

### LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

**FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO:** con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata **non superiore a 12 giorni**, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, ~~direttamente o indirettamente~~, **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (art.19, co. 4, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81). Si noti che sono state tolte le parole «direttamente o indirettamente».

L'atto scritto deve, altresì, richiamare espressamente il diritto di precedenza (art. 24) ove previsto (vedi infra), nonché le ragioni che ne legittimano la stipula (se previsto).

La forma scritta (comunque sempre consigliabile) è necessaria anche in caso di proroghe del contratto originariamente inferiore a 13 giorni. La conferma della piena conoscenza ed accettazione del contratto avviene solo previa firma dal prestatore (Cass. 5.2.2018, n. 2774).



## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione



### Ma le nuove causali che caratteristiche devono avere ????

Si tratta di clausole generali, dotate di un (ampio) grado di genericità ed astrattezza nella loro stessa formulazione (sottratta alla possibile specificazione della contrattazione collettiva). Questo elemento presenta quindi forti criticità.

- a) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività**, ovvero **esigenze sostitutive di altri lavoratori. E' richiesta l'esplicitazione delle attività specifiche**, che per rispettare il requisito della "estranità" non potranno ricondursi alle attività tipiche dell'azienda, né potranno risolversi in un tipico incremento della normale attività produttiva. Dovrà poi essere esplicitata l'oggettività della esigenza (documentalmente??) e la temporaneità della stessa. Restrittivamente si tratterebbe di prestazioni lavorative addirittura non riconducibili all'oggetto sociale dell'impresa o all'alveo delle normali attività produttive. Più probabilmente potrà trattarsi di attività mai svolte dall'azienda anche se, necessariamente, ricomprese nelle attività presenti in Visura Camerale (dovendo essere estranee all'attività tipica aziendale). **Esempi:** progettazione di un nuovo prodotto riferibile ad una nuova commessa di limitata portata temporale (es. un ponte per un'azienda che costruisce strade?), la commercializzazione sperimentale di un nuovo prodotto (es. profumi per chi produce creme cosmetiche?).

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione



Ma le nuove causali che caratteristiche devono avere ????

- a) **2<sup>a</sup> causale della lettera a) esigenze sostitutive di altri lavoratori.** Si tratta di una condizione immutata sulla quale tuttavia, è bene prestare attenzione a due elementi. La causale della sostituzione deve essere ben specificata (es. assenza per maternità, congedo parentale, malattia, ferie o altro del sostituito indicato) e valutare anche l'apposizione di una data di fine della sostituzione che sia comunque inferiore ai 24 mesi anche se il sostituito dovesse proseguire la sua assenza oltre tale termine (onde evitare la trasformazione del contratto a tempo ind.). Attenzione andrà prestata anche alle situazioni di possibile scorrimento (es. ferie)
- b) **esigenze connesse a incrementi temporanei, **significativi** e non programmabili, dell'attività ordinaria.** Anche in questo caso la causale è critica. Non tanto per la temporaneità e la non programmabilità dell'esigenza, quanto per la soggettività nel giudizio del termine significativo e per la sua riferibilità all'elemento «quantitativo» e non anche «qualitativo della situazione». Un esempio potrebbe venire dalla necessità o di un'azienda di vendere in un dato periodo di tempo tutto lo stock di merce a magazzino per poi ristrutturare il capannone (o i locali) dove sono depositati i materiali (cosa diversa da un normale inventario annuale o de-stock per saldi).

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.



Qualche consiglio sulla redazione delle causali ???

**Le causali devono essere specifiche, quindi:**

- 1) non riproporre semplicemente il testo della causale descritta dalla normativa (es. «esigenza temporanea di sostituzione di lavoratori») o usare causali generiche (Cass. 1522 27.1.2016);
- 2) prestare attenzione alla redazione di causali che possano essere riconducibili a diverse fattispecie previste dalla legge (es. causale che faccia riferimento a circostanze che rientrano nell'attività ordinaria, anziché in quella straordinaria);
- 3) non indicare una causale se non è richiesto dalla legge (contratti di durata inferiore ai dodici mesi o prorogati sino a 12 mesi o nelle attività stagionali o dei contratti a termine con dirigenti);
- 4) utilizzare causali oggettive e sostenibili / dimostrabili (Cass. 208 15.1.2015);
- 5) non modificare le causali originariamente apposte (Cass. 23864 23.11.2016).

NB Anche con riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la formulazione delle ragioni di carattere produttivo, tecnico, organizzativo o sostitutivo (richieste dall'allora vigente articolo 20, comma 4, del Dlgs 276/2003) dovevano essere enunciate in termini **circostanziati ed esaustivi**, evitando formulazioni tautologiche o generiche (Cass. 23619/2018).

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.



14

### LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

**La durata massima di 24 mesi.** In continuità con l'interpretazione consolidata in passato, **è da valutare complessivamente nell'arco della intera vita lavorativa tra le medesime parti** (già in argomento, Circ. Min. lav. 2 maggio 2008, n. 13, p. 4) cioè lavoratore -> Datore di Lavoro e da ultimo, anche l'Utilizzatore nella somministrazione a termine.

L'articolo 19, co. 2: specifica infatti che: «**Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi**, 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 24 mesi**». Nel computo dei 24 mesi rientrano anche **i periodi di missione** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, **in somministrazione a tempo determinato** (l'indicazione delle causali in capo all'utilizzatore ex L. 96/2018 consentirebbe all'agenzia di poter continuare ad impiegare lo stesso lavoratore, anche presso diversi utilizzatori, decorsi 24 mesi, in argomento si veda Commentario Decreto Dignità – Fond. Biagi – e.book n. 76/2018 par. 2.1. pag. 72-76 e Il Sole24Ore Norme e Tributi – Focus 03.10.2018 pag. 2 e pag. 6 – sul tema si auspica una conferma da fonte Ministeriale).

### DURATA



**Sommatoria di contratti 24 mesi (derogabili)**

**Unico Contratto 24 (non derogabile)**

**Ulteriori 12 mesi di durata oltre i 24 mesi.** 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.

**I contratti a termine stagionali** non soggiacciono al limite dei 24 mesi, possono sempre essere prorogati o rinnovati senza indicare la causale, non sono soggetti a limiti numerici e godono di una particolare disciplina anche per quanto concerne il diritto di precedenza.

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

### 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**” è immutato, (alcuni autorevoli autori interpretano le due condizioni anche disgiuntamente cioè **E / O**). Nella precedente disposizione (368/2001) il riferimento era a “qualunque mansione”, l'attuale riferimento ha un connotato meno restrittivo per il datore di lavoro (Circ. Fondazione e Studi CDL n. 14 del 14/07/2015).

Possibili utili riferimenti per la verifica di **mansioni di pari livello e categoria legale**:

- 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).

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

### LE PROROGHE, I RINNOVI E LO «STOP & GO», LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO .

**Proroghe (art. 21):** Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore (per la stessa attività lavorativa), solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque qualsiasi sia il nr. di contratti, per un massimo di:

- **4 volte nell'arco di 24 mesi (dal 14.7.2018 per i nuovi contratti sottoscritti);**
- **5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti (6 per la somministrazione a t.d. – vedi infra anche post. 31.10.2018) sino al 31.10.2018 (per i contratti sottoscritti prima del 14.7.2018 o rinnovati / prorogati prima di tale data).**

Il Min. lavoro con la circ. 18/2014 ha specificato che, in applicazione della disciplina dell'art. 2103 c.c., *il limite delle 5 proroghe (ora 4) 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".* Per il concetto di mansioni equivalenti vedi slide precedenti.

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

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

### LE PROROGHE, I RINNOVI E LO «STOP & GO», LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO

La disciplina delle proroghe e dei rinnovi è quella forse più complessa per le diverse previsioni ritoccate dal DL 87/2018 e dalla L. 96/2018. In relazione **alle varie date di stipula** della proroga del contratto a termine in corso, la situazione è così riassumibile:

#### PROROGHE: LE REGOLE DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO

Dal	Al	N. proroghe	Indicazione causale
25 giugno 2015	13 luglio 2018	Massimo 5	No, mai
14 luglio 2018	11 agosto 2018	Massimo 4	Necessaria per le proroghe comportanti una durata complessiva superiore a 12 mesi
12 agosto 2018	31 ottobre 2018	Massimo 4	No, l'obbligo è stato "sospeso"
1° novembre 2018	In poi	Massimo 4	Necessaria per le proroghe comportanti una durata complessiva superiore a 12 mesi

**Nota Bene:** il 25 giugno 2015 è la data di entrata in vigore del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) nel suo testo originario; il 12 agosto 2018 è il giorno di entrata in vigore della legge 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del D.L. 12 luglio 2018 (entrato in vigore il 14 luglio 2018). La legge di conversione ha sospeso l'obbligo di indicare le causali, in caso di proroga, sino al 31 ottobre 2018.

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

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

**IL RINNOVO** (cioè la riassunzione a termine - art. 23): prevede che il lavoratore non possa essere riassunto a termine (indicando una causale anche per durate < 12 mesi) :

- **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**.

#### Eccezioni:

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

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

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

**STOP & GO e PERIODO TRANSITORIO – LO S&G NON SI APPLICA ALLA SOMMINISTRAZIONE\***

### RINNOVI: LE REGOLE del PERIODO TRANSITORIO

Dal	Al	Durata	Indicazione causale
25 giugno 2015	13 luglio 2018	Massimo 36 mesi	No, mai
14 luglio 2018	11 agosto 2018	Massimo 24 mesi	Necessaria per tutti i rinnovi
12 agosto 2018	31 ottobre 2018	Massimo 24 mesi	No, l'obbligo è stato "sospeso"
1° novembre 2018	In poi	Massimo 24 mesi	Necessaria per tutti i rinnovi

Nota Bene: il 25 giugno 2015 è la data di entrata in vigore del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) nel suo testo originario; il 12 agosto 2018 è il giorno di entrata in vigore della legge 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del D.L. 12 luglio 2018 (entrato in vigore il 14 luglio 2018). La legge di conversione ha sospeso l'obbligo di indicare le causali, in caso di rinnovo, sino al 31 ottobre 2018.

\* **LO STOP & GO** non si applica tra APL – DDL e lavoratore o anche tra lav. e all'utilizzatore? Ad avviso di chi scrive non si applica neppure all'utilizzatore ex Art. 34 c. 2 del D.lgs 81/2015 riformato: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, c. 2 (Stop&Go), 23 (nr. contratti) e 24 (diritto di precedenza)

## Il nuovo contratto a termine anche in somministrazione.

### LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

**Prosecuzione (art. 22):** Fermi i limiti di durata massima (12 / 24 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
<b>Maggiorazione</b>	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.

## IL DIRITTO DI PRECEDENZA (IMMUTATO) – **NON SI APPLICA ALLA SOMMINISTRAZIONE**

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.

### Indicazioni sul diritto di precedenza (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 di estingue **dopo 12 mesi** dalla cessazione del contratto.



**RIASSUMENDO - IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO e IL RAPPORTO DIRETTO A TERMINE SONO ORMAI CONTRATTI MOLTO SIMILI. VEDIAMOLI A CONFRONTO.**

**COSA SI APPLICA AD ENTRAMBI**

**art. 19, c. 1, 2, 3 e art. 21 c.1 e 3.**



**DURATA**

**CAUSALI**

**20 % DI T. DET.**

**RINNOVI (STD senza S&G)**

**COSA NON SI APPLICA ALLA SOMM. T. DET.**

artt. 21, c. 2 (Stop&Go), 23 (nr. t. det.), 24 (dir. precedenza).



**STOP & GO (sì dal 14.7 al 12.8 – no dal 12.8.2018).**

**PROROGHE (6 da CCNL\*)**

**SOMM. T. D. (30%)**

**DIR. DI PRECEDENZA**

\* Non modificato il testo dell'art. 34 c. 2 D.lgs. 81/2015 (sembrano confermabili le 6 proroghe ex Ccnl - pur auspicando un chiarimento del Min. Lav.).

**Derogabili dalla contrattazione collettiva:** durata per sommatoria, stop&go, diritto precedenza, tetto max, nr. proroghe.

## II CONTRIBUTO ADDIZIONALE:

con l'eccezione dei contratti a **tempo determinato** sostitutivi o stagionali, a carico del datore di lavoro è dovuto un **contributo addizionale pari all'1,40%**. A seguito delle modifiche introdotte dal [D.L. 12 luglio 2018, n. 87](#) e [Legge 9 agosto 2018, n. 96](#)), tale contributo (previsto dall'art. [2, co. 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), è  **aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione** (esclusi i contratti di lavoro domestico - art. [3, co. 2, D.L. 12 luglio 2018, n. 87](#)).

In ogni caso, tale contributo addizionale è restituito, dopo il decorso del periodo di prova, al datore in caso di trasformazione a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche se il datore assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente **contratto a termine**: in tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di **lavoro a termine**.



**Principali esclusioni – CENNI** (per approfondimenti si rinvia alla normativa specifica). Sono esclusi dal campo di applicazione del D.lgs. 81/2015, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i seguenti casi:

- a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 (principio di non discriminazione) e 27 (criteri di computo), i rapporti instaurati ai sensi dell'art. [8, co. 2, della legge 23.7.1991, n. 223](#) (**lavoratori assunti a termine dalla mobilità**);
- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'**agricoltura** e gli **operai a tempo determinato**, così come definiti dall'articolo [12, co. 2, del decreto legislativo 11.8.1993, n. 375](#);
- c) i contratti di **lavoro a tempo determinato** con i **dirigenti**, che non possono avere una durata superiore a **5 anni**,
- d) i rapporti per l'esecuzione di **speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni**, nel settore del **turismo e dei pubblici esercizi**, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. [17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84](#), fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- e) i contratti a **tempo determinato** stipulati con il **personale docente e ATA** per il conferimento delle **supplenze** e con il **personale sanitario**, anche dirigente, del **Servizio sanitario nazionale** (art. [29, co. 2, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81](#));
- f) i contratti a **tempo determinato** stipulati ai sensi della [Legge 30.12.2010, n. 240](#) (norme in materia di organizzazione delle **università**) di personale accademico e reclutamento;
- g) al personale artistico e tecnico delle **fondazioni di produzione musicale** di cui al [decreto legislativo 29.6.1996, n. 367](#), non si applicano le disposizioni dell'articolo 19, co. da 1 a 3 (durata massima e contratto in deroga presso la DTL) , e 21 (massimo 4 proroghe e pause intermedie tra 2 **contratti a termine** successivi - art. [29, co. 3, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81](#)).

## IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE - CENNI



### Impugnazione:

- **180 giorni** dalla scadenza del contratto a termine (con qualsiasi atto scritto) anche in somministrazione (in precedenza erano 60 giorni per i somministrati a termine);
- entro i **180 giorni successivi alla impugnazione** deve avvenire il deposito del ricorso al GDL o deve essere stato tentato 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).

La nuova misura dell'indennità, che ha riguardo all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e non alla retribuzione globale di fatto, vale unicamente per i **contratti a termine** stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 15.6.2015, ossia **dal 25.6.2015** ([Cass. 20.10.2015, n. 21266](#)).

## SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE E LA NUOVA SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA - CENNI

A fianco della previsione **immutata della somministrazione irregolare** (es. mancanza forma scritta, supero del tetto di somm. t. det., impiego di somm. nei casi di divieto, mancato rispetto delle condizioni economico normative dell'utilizzatore, ecc.) per la quale è prevista la **sanzione da 250 € a 1.250 €** (in alcuni casi a carico di somministratore e utilizzatore in altri solo a carico di APL o utilizzatore – vedi infra) e la possibilità del lavoratore di chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, **la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo** dall'inizio della somministrazione (art. 38, co. 2, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81), è stata introdotta la **somministrazione fraudolenta** (finalizzata ad eludere gli obblighi di legge, es. cambio di agenzia per evitare di apporre la causale oltre i 12 mesi, utilizzo della somministrazione per evitare lo stop & go dopo un contr. a termine diretto) – ex art. 38 bis D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

In questo caso, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di **20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione** (art. 38-bis D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).



## SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE - CENNI

Quando ed a chi si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250

Norma	Violazione	Soggetto
Articolo 33, co. 1	Omessa stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro in forma scritta e/o mancata indicazione degli elementi previsti	Somministratore e Utilizzatore
Articolo 31	Utilizzo della somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in eccesso rispetto ai limiti numerici consentiti	Utilizzatore
Articolo 32	Impiego di lavoratori somministrati nelle ipotesi in cui esso è invece esplicitamente vietato	Utilizzatore
Articolo 33, co. 3	Mancata comunicazione al lavoratore in forma scritta degli elementi essenziali del contratto (data inizio e fine, durata, mansioni ecc.)	Somministratore
Articolo 35, co. 1	Mancato rispetto del diritto dei lavoratori somministrati, a parità di mansioni, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.	Somministratore e Utilizzatore
Articolo 35, co. 3	Violazione del diritto dei lavoratori somministrati a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore della stessa unità produttiva (esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio)	Utilizzatore
Articolo 36, co. 3	Violazione del diritto di informazione, ogni 12 mesi, verso le RSA, le RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (i dati da comunicare sono: numero dei contratti di somministrazione, loro durata, numero e qualifica dei lavoratori).	Utilizzatore

## Differenze tra somministrazione a termine e contratto a termine sino al 13.07.2018

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III (**contratto a termine**) **per quanto compatibile** e, in ogni caso, con **esclusione** delle disposizioni di cui (in rosso la parte non più esclusa):

- all'articolo 19, co. 1: secondo cui al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine **di durata** non superiore a **36 mesi**;
- all'articolo 19, co. 2: secondo cui la durata dei rapporti di lavoro 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**;
- all'articolo 19, co. 3: che disciplina il **contratto in deroga presso l'ITL** per una durata massima di altri 12 mesi;
- all'articolo 21: che disciplina le **proroghe** e i **rinnovi** (escluso il c. 2 Stop&Go);
- all'articolo 23: che stabilisce il **numero complessivo di contratti a tempo determinato**;
- all'articolo 24: che regola i **diritti di precedenza**



LE NOVITA' SUL RISARCIMENTO DA LICENZIAMENTO IN  
TUTELE CRESCENTI

post DECRETO «DIGNITA'» DL 87/2018  
& Legge 96/2018

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202

Borgo della Salnitrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
0521.941760

[www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Dott. M. Marmioli - Consulente del lavoro  
347/3708892

## **Le novità sui risarcimenti delle tutele crescenti (sintesi sugli aspetti modificati dal DL 87 e L. 96/2018).**

Per gli assunti dal 7 marzo 2015 non si applica più la sola indennità correlata all'anzianità di servizio in quanto, la **Corte costituzionale il 26.9.2018**, ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte non modificata dal decreto legge "dignità" 87/2018, che stabilisce in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. Si dovranno quindi valutare altre condizioni (es. si potrà tenere conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, del comportamento e delle condizioni delle parti).

### **Il Risarcimento da licenziamento illegittimo nelle tutele crescenti:**

**Aziende >15 dip.** = 2 mensilità all'anno per ogni anno con un minimo di **6 ed un max di 36** (retr. utile al TFR) – in luogo di 4 / 24.;

**Aziende </= 15 dip.** = 1 mensilità all'anno per ogni anno con un minimo di **3 ed un max di 6** (retr. utile al TFR) – in luogo di 2 / 6.

### **Offerta Conciliativa (esente contributi ed imposte).**

**Aziende > 15 dipendenti** una mensilità per ogni anno di servizio, con misure da **3 a 27 mensilità**, rispettivamente, l'indennità minima e massima dell'offerta di conciliazione;

**Aziende minori:** l'importo è dimezzato **0,5 mensilità** per ogni anno di servizio con un **minimo di 1,5 mensilità e fermo il limite massimo di 6 mensilità**.

### Le altre principali novità «in pillole» introdotte dal DL 87 e L. 96/2018.

- **ampliate le ipotesi di ricorso alle Prestazioni Occasionali (PrestO):** è ora possibile l'utilizzo per le aziende alberghiere e le strutture turistiche che abbiano alle dipendenze sino a 8 lavoratori e la comunicazione preventiva deve essere effettuata segnalando un arco temporale massimo che passa da 3 a 10 giorni. Le comunicazioni inerenti la prestazione potranno essere effettuate anche attraverso gli intermediari abilitati come i Consulenti del Lavoro;
- **sgravio contributivo per le assunzioni di giovani** (già previsto dalla Legge di bilancio per il 2018): esteso a tutti gli under 35 (prima era previsto per gli under 30) lo sgravio contributivo Inps pari al 50% dei contributi sino a 3.000 € annui. Lo sgravio è stato inoltre prorogato sino al 2020.



# Spazio al confronto ed alle domande

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202

Borgo della Salnitrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
0521.941760

[www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Dott. M. Marmiroli - Consulente del lavoro  
347/3708892

PROVIAMO ORA A FARE UNA COMPARAZIONE DEGLI ASPETTI MENO «NOTI» DEI DUE ISTITUTI (T. DET. e SOMM. T. DET) - FOCUS SULLA POSSIBILE SCELTA DA PARTE DELL'AZIENDA - VALUTAZIONE DELL'AUTORE.



## 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) / lavoratore effettivo = € H	Pagamento del lavoratore + 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 arrivano al PDR o al Welfare dopo una anzianità maggiore tempo rispetto ai lavoratori diretti.

## COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 1/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
<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 (24 mesi dopo il 31.10.2018)	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).  <b>24 mesi dopo il 31.10.2018</b>	Vantaggio per le APL - dopo 36 mesi sino al 31.10.2018 - poi il regime diventa uguale.
<b>Stop e Go</b>	20 giorni (10 giorni per rapporti Sino a 6 mesi)	Nessuno tra Lav. e APL (verificare circ. Min. Lav. eventuale S&G in capo allo stesso utilizzatore)	Vantaggio per le APL

## COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 2/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
<b>Proroga</b>	4 proroghe nell'arco dei 24 mesi anche se con più contratti.	4 proroghe (per ogni contratto)	Uguale
<b>Esclusione dai limiti di computo (soglia)</b>	*** Stagionali, Start Up, CCNL, > 50 anni, 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 (es. nomina RSPP interno az. &gt; 200 lav.)</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



# Grazie!

Il materiale della presentazione è frutto dell'interpretazione e dello studio delle varie fonti ufficiali di volta in volta citate nelle stesse. Data la necessità di sintesi, si rinvia alle stesse per ulteriori ed opportuni approfondimenti.

**LABOUR CONSULTING SRLTP**

**Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia**

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202

Borgo della Salnitrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
0521.941760

[www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Dott. M. Marmiroli - Consulente del lavoro**  
347/3708892