



Decreto Dignità e Legge di conversione

quali novità per:

- ✓ contratto di lavoro a tempo determinato
- ✓ contratto di somministrazione di lavoro a termine



LE DATE

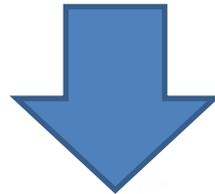
- ❑ 14 luglio 2018: entra in vigore il c.d. Decreto Dignità
(Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87)

- ❑ 12 agosto 2018: entra in vigore la Legge di conversione del c.d. Decreto Dignità
(Legge 9 agosto 2018 n. 96)

Il Decreto Dignità e la relativa Legge di conversione hanno introdotto significative novità alla disciplina di riferimento delle due principali forme di flessibilità previste dall'ordinamento:

- **contratto di lavoro a tempo determinato**
(art. 19-29 D. Lgs. 81/2015)
- **contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione**
(art. 30-40 D. Lgs. 81/2015)

per effetto di tali novità, al **contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione (che lega l'Agencia per il Lavoro al lavoratore)**



si applica ora (come previsto dall'art. 34 c. 2 D.Lgs. 81/2015) **la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (CTD) ad esclusione delle disposizioni in tema di:**

- obbligo di stop&go (art. 21 c. 2 D.Lgs. 81/2015)
- limite legale di utilizzo del CTD (art. 23 D.Lgs. 81/2015)
- diritto di precedenza (art. 24 D.Lgs. 81/2015)

Limiti di durata & Causali

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro ed il medesimo lavoratore, anche 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 altro, non può superare **24 mesi** (art. 19 c. 2 D.Lgs. 81/2015)
- ai fini del computo deve tenersi conto anche dei periodi di missione, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 19 c. 2 D.Lgs. 81/2015)

Il limite non opera in caso di:

- ✓ (eventuali) diverse previsioni della contrattazione collettiva
- ✓ attività stagionali (in relazione alle quali non opera il limite di 24 mesi)*

NB: in caso di superamento dei 24 mesi per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento di tale limite (art. 19 c. 2 D.Lgs. 81/2015)

NB: scaduti i 24 mesi, permane la possibilità di stipulare un ulteriore contratto (causale) presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (art. 19 c. 3 D.Lgs. 81/2015)

*i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati e prorogati anche in assenza delle «causali» ossia delle condizioni di cui all'art. 19 c. 1 (art. 21 c. 01 D.Lgs. 81/2015)

- al contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, può essere apposto un termine di **durata non superiore a 12 mesi**;

- il contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, può avere, ab origine, una **durata superiore a 12 mesi** (raggiungibili anche mediante proroghe) fermo restando il **limite massimo di 24 mesi, solo** in presenza di una delle seguenti condizioni (**causali**):
 - 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*.

La causale è (quindi) necessaria:

- in caso di **primo contratto**, di **durata superiore a 12 mesi**
- in caso di **proroga**, se – per effetto della proroga – il **contratto supera 12 mesi**
- **sempre**, in caso di **rinnovo** (fatta eccezione per le ipotesi rientranti nel c.d. periodo transitorio)



in **assenza delle causali** il rapporto **si trasforma a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di 12 mesi (art. 19 c. 1 bis D.Lgs. 81/2015)

- ❑ **Limite di durata** (24 mesi): **attiene al rapporto di lavoro** in essere tra Agenzia per il Lavoro e singolo lavoratore
- ❑ **Causali**: in caso di somministrazione di lavoro le ragioni di cui all'art. 19 c. 1 del D.Lgs. 81/2015 (causali) **si riferiscono all'utilizzatore***

* *«Le condizioni di cui all'articolo 19 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 [...] nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore» (art. 2 c. 1-ter L. 96/2018)*

Le proroghe

- **CTD:** il numero massimo di proroghe utilizzabili nell'arco di 24 mesi è (ora) ridotto da 5 a 4
- **SOMMINISTRAZIONE:** ogni contratto può essere prorogato **sino a 6 volte**.
Ciò in quanto la disposizione di cui al secondo periodo dell'art. 34, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, che rinvia alla **contrattazione collettiva** di settore delle Agenzie per il Lavoro la disciplina delle proroghe, **non ha subito modifiche**

quindi:



come previsto dall'art. 47 del CCNL per la categoria delle Agenzie per il Lavoro «*il termine inizialmente apposto al **singolo contratto di lavoro** può essere prorogato sino ad un massimo di **6 volte***»

- sino a 12 mesi: le proroghe non richiedono l'apposizione della causale
- il superamento, per effetto della proroga, del limite di 12 mesi richiede l'apposizione della causale

Rinnovi

- il contratto di lavoro a tempo determinato può essere **rinnovato solo in presenza di una causale** (art. 19 c. 1 D.Lgs. 81/2015)
- il contratto, anche a scopo di somministrazione, può essere **rinnovato più volte fermo restando il limite di durata massima di 24 mesi**
- in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, il contributo addizionale pari all'1,4% è **aumentato di 0,5 punti percentuali**.

NB:

in caso di rinnovo di CTD occorre rispettare il periodo c.d. di «stop & go»

in caso di **rinnovo di contratto** a tempo determinato a scopo di **somministrazione non si applica l'obbligo di c.d. di «stop & go»**

Limiti % di utilizzo

- **CTD: massimo 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5. Sono **fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva** (art. 23 c. 1 D.Lgs. 81/2015)

- **Somministrazione:** massimo 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5. Al fine del calcolo di tale limite, **devono computarsi anche gli eventuali CTD** che l'utilizzatore può avere stipulato (che, in ogni caso, non possono superare il limite del 20%)

Sono fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva dell'utilizzatore (art. 31 c. 2 D.Lgs. 81/2015)

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoro a tempo determinato di

- lavoratori in mobilità
- disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati

Disciplina transitoria

Le disposizioni introdotte dal Decreto Dignità e relativa Legge di conversione in tema di **durata massima, causale, proroghe e rinnovi** dei contratti a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) si applicano:

- ✓ ai contratti **stipulati dopo il 14 luglio** e ai **relativi rinnovi e proroghe**
- ✓ ai **rinnovi e proroghe, successivi al 31 ottobre 2018**, di contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità

Le disposizioni previgenti (D.Lgs. 81/2015) si applicano:

- ✓ ai **contratti stipulati prima del 14 luglio e in corso a tale data**
- ✓ i rinnovi ed alle proroghe dei **contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 (in corso a tale data) intervenuti entro il 31 ottobre 2018**



#crediamoneItalento