

# DIRITTO PER L'INGEGNERIA

## LAVORO A TEMPO DETERMINATO CAPO III ARTT. 19-29

*Lavoro a tempo determinato Capo III artt. 19-29 sostituiscono il D.Lgs 368/2001 abrogato quasi integralmente dall'art. 55, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 81/2015 (con la sola eccezione dell'art. 2, la cui abrogazione è prevista dal 1° gennaio 2017)*

# Durata massima

## 36 mesi

- sia nel caso di “unico “ contratto a termine
- sia nel caso di una successione di contratti tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore per lo **svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettive** con l'eccezione delle attività stagionali. Vengono considerati **anche i periodi di missione** in somministrazione aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

# Durata massima/2

Nel caso di superamento del tetto dei 36 mesi



**Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data del superamento**

# Durata massima/3

- Le parti possono però stipulare un **ulteriore contratto** a tempo determinato della **durata massima di 12 mesi** presso la DTL competente per territorio (è venuta meno l'assistenza sindacale)



**Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione** in caso di mancato rispetto della procedura ovvero di superamento del limite temporale previsto nel contratto stesso

# Divieti

- sostituzione lavoratori in sciopero
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi relativi a lavoratori con le stesse mansioni, salvo che il contratto sia concluso per sostituzione lavoratori assenti, assunzione lavoratori in mobilità, o con durata iniziale inferiore a 3 mesi (è venuta meno la possibilità di derogare al divieto con accordo sindacale)
- presso unità produttive in cui siano operanti sospensioni/riduzioni di orario in regime di CIG relative a lavoratori con le stesse mansioni
- mancata effettuazione della valutazione dei rischi

# Divieti/2

Nel caso di **violazione dei divieti**



**Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato**

# Proroghe

Il contratto può essere prorogato:

- con il **consenso del lavoratore** (viene però meno il limite della “stessa attività lavorativa”)
- quando la **durata iniziale del contratto** sia inferiore a 36 mesi
- per un **massimo di 5 volte** nell’arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Se il numero della proroghe è superiore



**Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga**



# Rinnovi

In caso di riassunzione con contratto a termine

- **entro 10 giorni** dalla scadenza di un contratto a tempo determinato di durata **fino a 6 mesi**  
ovvero
- **entro 20 giorni dalla** scadenza di un contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi



**il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato**

# Continuazione oltre la scadenza

In caso di continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine, il datore di lavoro deve corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione pari al

- **20% fino al decimo giorno successivo**
- **40% per ogni giorno ulteriore**

# Continuazione oltre la scadenza/2

In caso di prosecuzione

- oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi
- oltre il 50° giorno negli altri casi



**Il contratto si trasforma in contratto a tempo  
indeterminato dalla scadenza dei termini**

# Limiti quantitativi

- **massimo 20%** (**tetto elevabile dalla contrattazione collettiva**) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione ovvero in forza al momento dell'assunzione in caso di inizio dell'attività in corso d'anno
- Sono previste ipotesi di **esenzione dai limiti quantitativi**:
  - ✓ avvio nuove attività
  - ✓ start-up innovative
  - ✓ attività stagionali
  - ✓ sostituzione lavoratori assenti
  - ✓ lavoratori di età superiore a 50 anni

# Limiti quantitativi/2

In caso di violazione del limite percentuale



- sanzione amministrativa pari al **20% della retribuzione** per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro nel caso il limite sia superato di **una sola unità** e pari al **50% nelle altre ipotesi**
- È in ogni caso esclusa la trasformazione dei contratti a termine interessati in contratti a tempo indeterminato

# Informazioni alle rappresentanze sindacali

- Il datore di lavoro informa RSA/RSU secondo le modalità definite dai contratti collettivi su:
  - ✓ utilizzo del lavoro a tempo determinato
  - ✓ posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa (in questo caso l'informazione va resa anche ai lavoratori a tempo determinato)

# Diritto di precedenza

<b>Tipo di assunzione</b>	<b>Condizioni</b>	<b>Esercizio del diritto</b>
Assunzione a TI entro i successivi 12 mesi	Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi Mansioni già espletate Periodo superiore a 6 mesi	Entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto
Assunzione a TD entro i successivi 12 mesi	Lavoratrici che hanno fruito il congedo di maternità nell'esecuzione di un contratto a TD Mansioni già espletate	Entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto
Assunzioni a TD	Medesime attività stagionali	Entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro

# Diritto di precedenza

- Deve essere **espressamente richiamato nell'atto scritto di stipula del contratto a termine**
- Può essere esercitato a condizione che il lavoratore **manifesti per iscritto al datore di lavoro nei termini previsti la propria volontà in tal senso**
- Si estingue una volta trascorso un anno dalla data di **cessazione del rapporto**



# Non discriminazione

- Al lavoratore a termine spetta **lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i dipendenti a tempo indeterminato a parità di inquadramento ed in proporzione al tempo lavorato.**

In caso di inosservanza degli obblighi



sanzione amministrativa

(da 25,82 a 1032,91 in relazione al numero di lavoratori cui si riferisce l'inosservanza)

# Formazione

- Possibilità per i contratti collettivi di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale

# Computo dei lavoratori

- Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, ove rilevi il computo dei dipendenti, si tiene conto del **numero medio mensile** di lavoratori a tempo determinato, **compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni**, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro

# Decadenze e tutele

- Impugnazione entro 120 giorni dalla scadenza del singolo contratto e conseguente deposito del ricorso entro 180 giorni, pena l'inefficacia dell'impugnativa



Trasformazione a TI

+

Indennità omnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

# Esclusione dal campo di applicazione

- lavoratori in mobilità
- contratti con i dirigenti (durata non superiore a 5 anni)
- esecuzione di specifici servizi di durata non superiore a 3 giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi
- ...

## SOMMINISTRAZIONE

### CAPO IV artt. 30-40

*sostituiscono l'art. 18, commi 3 e 3 bis, nonché gli artt. da 20 a 28 del D. Lgs. n. 276/2003, abrogati integralmente dall'art. 55, comma 1, lett. d), del D. Lgs. n. 81/201549*

# Definizione

- Contratto a tempo indeterminato (cd. staff leasing) o determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

# Somministrazione a tempo indeterminato/2

- Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo e soltanto lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
- Il rapporto tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo indeterminato.
- Per i periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di essere inviato in missione percepisce dal somministratore un'indennità mensile di disponibilità nella misura prevista dal contratto collettivo del somministratore e non inferiore all'importo fissato con DM.



# Somministrazione a tempo indeterminato/3

- Nessuna novità in ordine alla disciplina della cessazione della somministrazione a tempo indeterminato, cui non si applicano le disposizioni degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 bensì l'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

# Somministrazione a tempo determinato

- I limiti quantitativi di utilizzo sono individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, applicati dall'utilizzatore.
- Sono confermate le ipotesi “soggettive” di esclusione dai limiti quantitativi:
  - ✓ lavoratori in mobilità
  - ✓ soggetti che godono da almeno sei mesi del trattamento di disoccupazione non agricola ovvero di ammortizzatori sociali
  - ✓ lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE 651/2014

# Divieti

- sostituzione lavoratori in sciopero
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi relativi a lavoratori con le stesse mansioni, salvo che il contratto sia concluso per sostituzione lavoratori assenti o con durata iniziale inferiore a 3 mesi (è venuta meno la possibilità di derogare al divieto con accordo sindacale)
- presso unità produttive in cui siano operanti sospensioni/riduzioni di orario in regime di CIG relative a lavoratori con le stesse mansioni
- mancata effettuazione della valutazione dei rischi

# Forma

- Forma scritta con i seguenti elementi:
  - ✓ estremi dell'autorizzazione del somministratore
  - ✓ numero lavoratori da somministrare
  - ✓ eventuali rischi per la salute/sicurezza del lavoratore e misure preventive adottate
  - ✓ data di inizio e durata prevista della somministrazione
  - ✓ mansioni ed inquadramento dei lavoratori
  - ✓ luogo, orario di lavoro e trattamento economico-normativo dei lavoratori

# Forma/2

- Il somministratore, deve comunicare per iscritto al lavoratore tali informazioni, oltre alla data di inizio ed alla durata prevedibile della missione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro o all'atto dell'invio in missione
- In caso di omesse informazioni al lavoratore



sanzione amministrativa da 250 a 1.250 euro

# Forma/3

- L'utilizzatore, con il contratto di somministrazione, assume nei confronti del somministratore l'obbligo di:
  - ✓ comunicare il trattamento economico e normativo dei suoi dipendenti svolgenti le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare
  - ✓ rimborsare gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori

# Disciplina

- Ai lavoratori assunti a tempo determinato si applica, per quanto compatibile, la nuova disciplina del contratto a termine, con l'espressa esclusione delle norme che disciplinano:
  - ✓ la durata massima del singolo contratto ed a seguito di una successione di contratti
  - ✓ la possibilità di concludere un ultimo ed ulteriore contratto
  - ✓ le proroghe e i rinnovi
  - ✓ i limiti quantitativi
  - ✓ il diritto di precedenza

# Disciplina: la proroga

- Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato:
  - ✓ con il consenso del lavoratore
  - ✓ per atto scritto
  - ✓ nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore



# Disciplina

- Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di norme di legge o di contratto, ad eccezione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro.
- In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio.

# Tutela del lavoratore

- diritto per tutta la durata della missione a **condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori** a quelle dei lavoratori di pari livello dell'utilizzatore
- diritto alla **fruizione dei servizi sociali e assistenziali** di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore della stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio

La nuova legislazione su Contratto a Termine e Contratto di somministrazione: il cosiddetto "DECRETO DIGNITA' "

# Ragioni tecnico/politiche ispiratrici del provvedimento

## A) RAGIONE TECNICA

Il requisito come presupposto "giuridico" ex art. 77 cost. per i decreti legge  
«Straordinaria straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali e sui processi di delocalizzazione, a salvaguardia dei livelli occupazionali ed operando semplificazioni fiscali per professionisti e imprese»

## B) RAGIONI "POLITICHE" COME REALE LOGICA ISPIRATRICE

- Riduzione della durata massima dei contratti a termine e di somministrazione/del numero di proroghe
- Recupero del concetto di necessità della c.d. causale, seppur in termini e con modalità diverse dalla "vecchia" normativa ante DLGS 81/2015
- Rafforzamento del risarcimento in caso di invalidità del licenziamento (per le modifiche a quella parte specifica del "Jobs Act")

# La normativa tecnica

- Il Decreto Legge 12/07/2018, n. 87 è entrato in vigore il 14/07/2018 ed è stato convertito in Legge con la Legge di conversione 09/08/2018, n. 96 (entrata in vigore il 12/08/2018)  
riguarda
- I Contratti stipulati dal 14/07/2018, e loro proroghe e rinnovi, improntate per i contratti in corso al 14/07/2018, e loro proroghe e rinnovi, è stato definito un apposito regime transitorio sino al 31/10/2018
- Non si applica alla Pubblica Amministrazione

# Vincoli all'utilizzo del contratto a termine

I più importanti sono:

- La durata massima del rapporto non può superare 12 mesi
- Il superamento della durata massima è consentito solo se giustificato da una causale "formale"
- Anche in presenza della causale, non si può comunque eccedere il termine di durata massima di 24 mesi
- E' stato introdotto un nuovo limite quantitativo (dei contratti a termine più quelli somministrati) del 30%. Per i soli contratti a termine vale ancora la soglia del 20% già prevista dalla previgente normativa

## Deroghe possibili

- Come nel previgente regimi i contratti collettivi, anche aziendali, possono derogare (pure "in pejus" per il lavoratore) al tetto dei 24 mesi (art. 19 co. 2 d.lgs. 81/2015), anche aziendali
- Permane inoltre la possibilità di siglare un ulteriore contratto presso l'ITL (art. 19 co. 3 d.lgs. 81/2015)

# Obbligo di approvazione della causale all'interno del contratto, in forma scritta

Esiste solo quando la durata iniziale è superiore a 12 mesi, o quando, tramite proroga, si superano i 12 mesi o per qualsiasi rinnovo a prescindere dalla durata complessiva del contratto a termine

Quale sono le causali giustificative? La Legge lo dice espressamente, ma interpretarle correttamente è molto difficile...

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività
- Esigenze di sostituzione di altri lavoratori
- Incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

Le più rilevanti esclusioni dalla disciplina generale

- Lavoratori stagionali



# Proroghe e rinnovi

## Quante proroghe si possono fare?

Sono ammesse al massimo 4 proroghe, con causale obbligatoria, per proroghe e rinnovi (se la proroga comporta il superamento della soglia di 12 mesi) e comunque ogni volta che il contratto viene rinnovato (anche prima di 12 mesi), mentre non è necessaria la causale solo se la proroga non comporta il superamento della soglia di 12 mesi.



Rimanevano comunque molte questioni aperte, in primis la validità delle deroghe già previste dai CCNL esistenti (sul punto però la circolare del Ministero de Lavoro n. 17 del 31/10/2018 ha dato indicazione positiva.

Resta da comprendere applicando il ruolo del Contratto "di prossimità" ex art. 8 legge 148/11

# Rapporto di lavoro del somministrato

## Regola generale

In caso di somministrazione a tempo determinato (nel senso di assunzione "formale" del somministrato da parte dell'agenzia per il lavoro con contratto a tempo determinato) il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è ora soggetto alla disciplina ordinaria del lavoro a termine come modificata dal "decreto dignità"

Ciò comporta le seguenti principali novità:

- Obbligo di apposizione della causale per il primo contratto (se supera i 12 mesi), per le proroghe (solo se comportano il superamento dei 12 mesi) e per i rinnovi in ogni caso
- Limite al numero massimo di proroghe (salvo CCNL di settore, che al momento ne prevede 6)
- Limiti di durata massima (12 mesi, estensibili a 24 con causale, salvo diverse previsioni del CCNL di settore)
- Limite quantitativo del 30%
- Non si applicano invece i seguenti vincoli:
- Tetto massimo del 20% di lavoratori a termine, durutti di precedenza ex art. 24, cosiddetto "stop and go" (cioè il periodo obbligatorio di "interregno" tra un contratto e l'altro a seconda della durata)

# Si muta l'utilizzatore

Poiché le "condizioni" di cui all'art. 19, comma 1, del DLGS 81/2015 si applicano con riferimento all'utilizzatore, si presume che se dovesse mutare l'utilizzatore il nuovo contratto non si consideri rinnovo e quindi non richieda causale e che il calcolo dei 12 mesi oltre il quale scatta l'obbligo della causale tenga conto solo dei periodi presso lo stesso utilizzatore (però in proposito vedasi la circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31/11/2018)

Le questioni aperte sono però ancora molte, in primis la seguente:

Restano valide o devono essere aggiornate le attuali clausole del ccnl delle agenzie?

# Altre misure

## Aumento "esponenziale" del contributo aggiuntivo

- Il contributo aggiuntivo (0,5%) previsto dalla legge Fornero (1,4%) cresce dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine o di somministrazione (secondo la circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31/10/2018 si fa 0,5% + 0,5% + 0,5% ecc... poiché il contributo ha natura incrementale)
- Il contributo non è dovuto in caso di proroga
- Si applica anche in caso di cambio utilizzatore, nella somministrazione

## Termini di impugnazione

- Il termine per impugnare il contratto a termine in via stragiudiziale passa a 180 giorni (vi far seguire poi nei termini già previsti in precedenza il ricorso in giudizio)