



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO DIGNITA'



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



INDICE

- Contratti a termine
- Somministrazione
- Prestazioni occasionali
- Agevolazioni per le assunzioni
- Tutele crescenti
- Associazioni sportive dilettantistiche

ULTIME NOVITÀ

- Contrattazione di secondo livello: formazione 4.0 e credito di imposta
- Tracciabilità delle retribuzioni: indicazioni operative



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



1. CONTRATTI A TERMINE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



INDICE

1. Introduzione
2. Testi a confronto
3. Regime transitorio
4. Contratti a termine dopo le modifiche del decreto dignità
 - a) Nozione
 - b) Durata
 - c) Forma
 - d) Divieti
 - e) Proroghe e rinnovi
 - f) Esclusioni
 - g) Stop and go
 - h) Trattamento economico e normativo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



INDICE

- i) Formazione
- l) Estinzione del rapporto
- m) Criteri di computo
- n) Diritto di precedenza
- o) Limiti quantitativi
- p) Contributo aggiuntivo NASPI
- q) Sanzioni civili
- r) Sanzioni amministrative
- s) Contrattazione collettiva



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Introduzione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

I punti di intervento del cosiddetto Decreto dignità (D.L. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018), in relazione alla disciplina del contratto di **lavoro a termine**, contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, si possono così sintetizzare:

- **riduzione della durata massima del contratto**, da trentasei a ventiquattro mesi;
- **reintroduzione della causale** per i contratti di durata superiore ai dodici mesi, per le proroghe superiori ai dodici mesi e per i rinnovi;
- **riduzione del numero delle proroghe** da cinque a quattro;
- introduzione di un **limite quantitativo di contratti a termine e di somministrazione**, rispetto ai contratti a tempo indeterminato;
- **introduzione di un contributo addizionale** per i rinnovi dei contratti a termine;
- **innalzamento dei termini di impugnazione** da 120 a 180 giorni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Al fine di ridurre gli eventuali effetti sull'occupazione, la Legge di conversione del Decreto dignità ha previsto un **regime transitorio** per l'entrata in vigore di alcune nuove disposizioni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Testi a confronto



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 1 – old

Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine** di durata non superiore a **trentasei mesi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 1 – new

Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine** di durata non superiore a **dodici mesi**. Il contratto può avere una **durata superiore**, ma comunque non eccedente i **ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**:

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 1bis – new

Apposizione del termine e durata massima

In caso di stipulazione di un contratto di durata **superiore a dodici mesi** in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 2 – old

Apposizione del termine e durata massima

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro 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 **trentasei mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei 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. Qualora il limite dei **trentasei mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 2 – new

Apposizione del termine e durata massima

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro 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 **ventiquattro mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei 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. Qualora il limite dei **ventiquattro mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 4 – old

Apposizione del termine e durata massima

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici 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 cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19, comma 4 – new

Apposizione del termine e durata massima

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 21, comma 1 - old

Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, 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. Qualora il numero delle proroghe sia **superiore**, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 21, comma 1 - new

Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a **ventiquattro mesi**, e, comunque, per un massimo di **quattro** volte nell'arco di **ventiquattro mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia **superiore**, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 21, comma 01 - new

Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere rinnovato **solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**. Il contratto può essere **prorogato liberamente nei primi dodici mesi e**, successivamente, **solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato**. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 28, comma 1 - old

Decadenze e tutele

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **centoventi giorni** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 28, comma 1 - new

Decadenze e tutele

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **centottanta giorni** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 29, comma 2 - old

Discipline specifiche

Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

b) i 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 contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 29, comma 2 - new

Discipline specifiche

Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

b) i 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 contratti collettivi, **quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84**, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 - old

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 - new

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il **numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti**, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



D.L. n. 87/2018, Art. 1, commi 2 e 3

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 (*somministrazione*) e 3 (*tutele crescenti e aumento ctr. Add. NASPI*), **non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Regime transitorio



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

La Legge di conversione n. 96/2018 ha previsto un **regime transitorio** in relazione all'entrata in vigore delle modifiche su **causali, proroghe e rinnovi**.

In particolare, l'art. 1, comma 2, della Legge n. 96/2018 precisa che le disposizioni modificative **si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**

Poiché detta previsione non è stata inserita nel corpo del D.L. n. 87/2018, bensì nel testo della Legge di conversione, emergono **ipotesi differenti**, a seconda della **data di stipula, di rinnovo o di proroga del contratto a termine**, così come si evince dagli schemi seguenti.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Data stipula	Durata Complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	36 mesi	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
Dal 14/7/2018	24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: PROROGHE

Data stipula	Data proroga	Numero e Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	Prima del 31/10/2018	5 in 36 mesi	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
	Dal 1/11/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018
Dal 14/7/2018	Dal 14/7/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	conv. in l. 96/2018

CONTRATTO A TERMINE: RINNOVI

Data stipula	Data rinnovo	Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	Prima del 31/10/2018	36 mesi	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
	Dal 1/11/2018	24 mesi	Si	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018
Dal 14/7/2018	Dal 14/7/2018	24 mesi	Si	

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO : IMPUGNAZIONE

Data termine	Decadenza termine impugnazione cessazione	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	120 giorni	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
Dal 14/7/2018	180 giorni	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Nozione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un rapporto di lavoro subordinato ove è **determinata, fin dalla data di stipulazione, la durata**: esso si estingue automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato.

L'attuale disciplina è contenuta negli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81, come modificati dall'art. 1 del D.L. n. 87/2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità – Disciplina dal 1/11/2018

Durata



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Relativamente ai contratti **stipulati dal 14/7/2018**, il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 19, comma 1) prevede che la **durata massima** del contratto a tempo determinate non possa eccedere i **dodici mesi**.

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Nell'ipotesi di **successione** di contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, la durata complessiva del contratto, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **non può superare i ventiquattro mesi** comprensivi di proroghe e rinnovi e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il limite dei ventiquattro mesi, previsto in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, tuttavia, **può essere derogato** dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale), **in caso di attività stagionali** (vedasi D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), nonché in relazione ad **un ulteriore contratto della durata massima di dodici mesi** da sottoscrivere presso **l'Ispettorato Territoriale del Lavoro**.

In assenza di precisazioni ministeriali in merito, si ritiene che tale ulteriore contratto, cosiddetto in deroga, dovrà contenere le **causali di cui all'art. 19, comma 1**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Ai fini del calcolo del limite complessivo dei ventiquattro mesi, **si deve tener conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale e svolti tra gli stessi soggetti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Forma



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Per la stipula del contratto di lavoro a tempo **determinato è richiesta la forma scritta**, al fine di indicare la scadenza del termine del rapporto di lavoro.

L'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 così recita: «Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è **priva di effetto se non risulta da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**».



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Divieti



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

È **vietata** la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati con **procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 nei sei mesi precedenti**, nella stessa unità produttiva. Tale divieto non si applica se il contratto a termine è concluso per sostituire lavoratori assenti o se ha una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- per far svolgere le stesse mansioni di lavoratori **sospesi o a orario ridotto** con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Proroghe e rinnovi



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Si ha **proroga** di un contratto nel caso in cui, **prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data**. Si ha, invece, **rinnovo quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza** originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla **sottoscrizione di un ulteriore contratto**.

È data al datore di lavoro la possibilità di assumere un lavoratore che già sia stato alle sue dipendenze in forza di uno o più contratti a tempo determinato, purché sia rispettato il **previsto intervallo di tempo (dieci o venti giorni rispettivamente se il contratto ha avuto una durata fino a sei mesi o superiore)**, entro il **limite complessivo di durata di ventiquattro mesi**, fatta salva l'eccezione dell'ulteriore contratto stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Detto intervallo non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Tenendo conto del regime transitorio, il contratto può essere:

- **rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.**
- **prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.**

I contratti per **attività stagionali** possono essere rinnovati o prorogati anche in **assenza di dette condizioni**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, **solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro**, e, comunque, per un **massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi**, a prescindere dal numero dei contratti, e sempre tenendo conto del regime transitorio.

Detti limiti **non si applicano alle imprese start-up innovative** di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Esclusioni



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Dal campo di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 sono **esclusi**:

- i richiami in servizio del **personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco**;
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'**agricoltura** e gli operai a tempo determinato;
- i rapporti di lavoro di **durata non superiore a tre giorni conclusi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi**;
- i rapporti di lavoro conclusi con personale **dirigente**, purché di durata non superiore a cinque anni;
- i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed amministrativo, ausiliario e tecnico (**A.T.A.**);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

- i contratti a tempo determinato del **personale sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti;**
- i rapporti instaurati per la **fornitura di lavoro portuale** temporaneo;
- i contratti di lavoro **intermittente.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Continuazione dopo il termine



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Nel caso in cui il rapporto di lavoro **continui dopo la scadenza** del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, è previsto un periodo di tolleranza, durante il quale il datore di lavoro 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 ed al 40% per ciascun giorno ulteriore**.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Trattamento economico e normativo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Al lavoratore assunto a termine si applica il principio di **non discriminazione** rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Pertanto, al prestatore di lavoro a tempo determinato spettano **le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto** ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Formazione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Il lavoratore a tempo determinato deve ricevere **una formazione sufficiente ed adeguata** alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, allo scopo di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Estinzione del rapporto



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si **estingue con lo scadere del termine previsto**, senza che sia necessaria al riguardo alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale è stabilito espressamente la sospensione della decorrenza del termine.

Il rapporto di lavoro a termine può cessare **prima della scadenza** del termine per **mutuo consenso oppure per recesso per giusta causa**.

Per costante giurisprudenza, in caso di **licenziamento** del lavoratore prima dello spirare del termine, non per giusta causa, **allo stesso sono dovute le retribuzioni fino alla scadenza originariamente pattuita**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

In caso di **dimissioni in tronco** del lavoratore nel corso del contratto a termine, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia facoltà di chiedere il **risarcimento dei danni patiti**, laddove le dimissioni non siano assistite da giusta causa. Si ritiene che, non potendo il datore di lavoro dimostrare l'ammontare dei danni subiti, un equo parametro possa consistere nell'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di dimissioni di lavoratori, di pari categoria e livello, assunti a tempo indeterminato.

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Criteria di computo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Fatte salve le singole previsioni legislative, il computo dei dipendenti deve tener conto del **numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni**, compresi i dirigenti, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Diritto di precedenza



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il lavoratore che abbia prestato, presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine, la propria attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dall'azienda medesima entro i **successivi dodici mesi** con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine. Anche il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento **di attività stagionali** ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le **medesime attività stagionali**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

In entrambe le ipotesi, il diritto di precedenza è, però, **condizionato alla dichiarazione espressa del lavoratore di volersi avvalere di tale diritto**, da effettuarsi, rispettivamente, **entro sei mesi e tre mesi** dalla data di cessazione del rapporto.

Il diritto di precedenza trova applicazione con riferimento alle **mansioni già espletate** e non, come per il computo del periodo massimo di ventiquattro mesi, con riferimento a mansioni dello stesso livello e categoria legale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Inoltre, ferma restando l'identità di mansioni, nell'ambito delle attività stagionali, il diritto di precedenza trova applicazione qualora il medesimo datore di lavoro ponga in essere la medesima attività stagionale.

Il diritto di precedenza **deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Infine, il periodo in cui **le lavoratrici hanno fruito del congedo di maternità** durante l'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa** utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche **nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Limiti quantitativi



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone un **limite legale alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro a termine.**

In particolare, si prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in **misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti** è sempre possibile stipulare **un contratto di lavoro a tempo determinato.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Sono, in ogni caso, **esenti da limitazioni quantitative** i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere **sostitutivo**, o di stagionalità;
- per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età **superiore a 50 anni**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Inoltre, **sono esenti da limitazioni quantitative:**

- i contratti a termine stipulati da parte di una **start-up innovativa**;
- i **contratti stipulati da istituti pubblici ed enti privati di ricerca**;
- le **assunzioni di disabili** con contratto a tempo determinato;
- le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di **trasferimenti d'azienda** o di rami di azienda.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

I contratti collettivi (nazionali, territoriale o aziendali) possono legittimamente **derogare** sia al limite percentuale del 20%, aumentandolo o diminuendolo, sia alla scelta del Legislatore di verificare la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. Quindi, è legittimo che i contratti collettivi scelgano di non computare i lavoratori a tempo indeterminato in forza ad una certa data, ma calcolati come media in un determinato arco temporale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Contributo aggiuntivo NASPI



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Per effetto dell'introduzione, da parte della Legge n. 92/2012, del contributo addizionale di finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl, ora NASpl), le aliquote contributive per le assunzioni a termine subiscono un **incremento dell'1,4%**.

Detto contributo addizionale **non si applica**:

- ai lavoratori assunti a termine in **sostituzione** di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui al D.P.R. n. 1525;
- agli **apprendisti**;
- ai lavoratori dipendenti delle **Pubbliche Amministrazioni**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Laddove la maggiorazione contributiva sia applicata, il Legislatore prevede, tuttavia, la possibilità di una sua **restituzione**, nel limite di sei mensilità. Ciò può avvenire, successivamente al decorso del periodo di prova, qualora:

- il datore di lavoro **trasformi il contratto a tempo indeterminato**;
- il datore di lavoro **assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi** dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, tuttavia, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

La **legge di Stabilità 2014** (Legge n. 147/2013) ha previsto, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, che il datore di lavoro possa **recuperare interamente** la contribuzione aggiuntiva versata per tutta la durata del contratto, e non solo quella versata negli ultimi sei mesi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Relativamente ai datori di lavoro **domestico**, la Circolare INPS n. 25/2013 conferma **l'assoggettamento al contributo addizionale** per i rapporti di lavoro a termine, ad eccezione di quelli di natura sostitutiva.

L'art. 2, comma 2, del D.L. n. 87/2018 introduce un **ulteriore contributo** addizionale.

Viene, infatti, previsto che il vigente contributo addizionale sia aumentato di **0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, **eccezion fatta per i contratti di lavoro domestico**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità
Sanzioni civili***



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

- In **mancanza di un atto scritto** l'apposizione del termine è priva di effetti ed il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione;
- in caso di stipulazione di un **contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi;
- qualora il **limite dei ventiquattro mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento;
- in caso di **mancato rispetto della procedura previsto per l'ulteriore contratto in deroga** (stipula presso l'Ispettorato territoriale del lavoro), nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

- in caso di **violazione dei divieti** di stipulazione del contratto a termine, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- in caso di violazione delle disposizioni inerenti ai **rinnovi del contratto**, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- qualora il **numero delle proroghe** sia superiore a quattro, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;
- qualora il lavoratore sia **riassunto** a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- 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;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

- nei casi di **trasformazione** del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, 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 di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 604/1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Sanzioni amministrative



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

In caso di **violazione del limite di contingentamento**, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo:

- pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione trova applicazione nel caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, **sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale.**

L'importo sanzionatorio va calcolato in base ad una percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e, cioè, gli **ultimi assunti in ordine di tempo.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nel caso di inosservanza degli obblighi di **non discriminazione** dei lavoratori a termine, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



***Il contratto a termine dopo le modifiche del
decreto dignità***

Contrattazione collettiva



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

La contrattazione collettiva potrebbe recitare un ruolo di primaria importanza per il superamento di alcune rigidità insite nella disposizione legislativa di riferimento.

A tale proposito, l'art. 51 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015 precisa che, salvo diversa previsione, ai fini del decreto medesimo, per **contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

La **contrattazione collettiva**, nazionale, territoriale o aziendale potrà **disciplinare** in maniera differente rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015:

- il limite complessivo di **durata** (ventiquattro mesi), in caso di **successione** di contratti a termine;
- l'intervallo fra la scadenza di un contratto e l'inizio di un altro, in caso di **successione** di contratti a termine;
- i **limiti di contingentamento**;
- i **criteri di calcolo della forza – lavoro** per la verifica dei limiti di contingentamento;
- il **diritto di precedenza**;
- l'individuazione del periodo di **deroga** del limite di contingentamento relativamente alla fase di avvio di **nuove attività**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il **contratto di prossimità**, ex art. 8 D.L. n. 138/2011, il quale ha un effetto derogatorio rispetto alla normativa legislativa e contrattuale, in ragione dei limiti di scopo declinati nel citato art. 8, e in relazione a specifici istituti, ivi compresa la disciplina del contratto di lavoro a termine, potrebbe **derogare**:

- al **limite di durata del contratto di lavoro a termine**;
- all'**indicazione delle causali**, nel caso di contratti di durata superiore ai dodici mesi, o in caso di proroghe e rinnovi;
- al **numero delle proroghe** previste dal D.Lgs. n. 81/2015
- ai **criteri di computo**.

Istituto	Derogabilità D.Lgs. n. 81/2015	Derogabilità se non disciplinato da CCNL	Derogabilità se disciplinato da CCNL
Durata massima	Prossimità		
Durata massima in caso di successione contratti	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Intervalli	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Limiti di contingentamento	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Fase avvio nuove attività	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità

Istituto	Derogabilità D.Lgs. n. 81/2015	Derogabilità se non disciplinato da CCNL	Derogabilità se disciplinato da CCNL
Calcolo forza – lavoro nei limiti di contingentamento	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Diritto precedenza	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Causali	Prossimità		
Numero proroghe	Prossimità		
Criteri computo	Prossimità		



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



2.

LA SOMMINISTRAZIONE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

I punti di intervento del cosiddetto Decreto dignità (art.2, d.l. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018), in relazione alla disciplina del contratto di **somministrazione**, contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, si possono così sintetizzare:

- esclusione dell'applicazione del contratto di somministrazione a tempo determinato applicato per la generalità delle aziende **ai lavoratori portuali di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84**;
- introduzione di un **limite quantitativo complessivo** fra contratto di somministrazione a tempo determinato e contratti a tempo determinato;
- esenzione del **limite quantitativo al contratto di somministrazione a tempo determinato** per i soggetti che godono da almeno sei mesi di trattamenti di prestazioni a sostegno del reddito.
- **reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta**;
- specificazione che quanto previsto per la **causale** si riferisce all'**utilizzatore**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 29, comma 2 - old

Discipline specifiche

Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

b) i 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 contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 29, comma 2 - new

Discipline specifiche

Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

b) i 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 contratti collettivi, **quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84**, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;



D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 - old

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei **limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore**. È in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 – new (1/2)

Esclusioni e discipline specifiche

2. **Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore** e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

...



D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 – new (2/2)

Esclusioni e discipline specifiche

...

E' in ogni caso **esente da limiti quantitativi** la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di **soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 34, comma 2 – old

Disciplina dei rapporti di lavoro

2. 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 19, comma 1, 2 e 3, 21, 23 e 24**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 34, comma 2 – new

Disciplina dei rapporti di lavoro

2. 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, comma 2, 23 e 24**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 38- bis – introdotto

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, **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.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Modifica dell'art. 31 del D. Lgs. 81/2015

Viene introdotto un limite complessivo di lavoratori ***flessibili***: 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Nel caso di **inizio di attività** in corso di anno il limite percentuale si calcola sul numero dei tempi indeterminati al momento della stipula del contratto di somministrazione.

Rimane **esclusa** l'applicazione di questi limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato relativamente ai lavoratori in mobilità (art. 8 co. 2 legge 223/1991), ai soggetti disoccupati che beneficiano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali ed ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al regolamento CE n. 651/2014



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Sanzioni:

Alle violazioni del nuovo **limite percentuale** si applica, all'utilizzatore, la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 40 comma 1 del D. Lgs. 81/2015:

Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250,00 a euro 1.250,00 a carico del solo utilizzatore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'art. 34 (**disciplina dei rapporti di lavoro**) **comma 2** del D. Lgs. 81/2015 viene sostituito completamente rafforzando la previsione secondo cui i rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratori sono **soggetti alla disciplina in materia di lavoro a tempo determinato**.

Quindi ai suddetti rapporti di lavoro si applica quanto previsto dalla disciplina sui contratti a termine, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2 (**stop and go**), 23 (**limiti contingentamento**) e 24 (**diritti di precedenza**) e con precisazione che le **condizioni di cui all'art. 19, comma 1**, del D.Lgs. n. 81/2015 si applicano esclusivamente all'**utilizzatore** (art. 2, comma 1-ter D.L. n. 87/2018) .

Pertanto, i vincoli inerenti alla **durata massima iniziale del contratto e alla presenza della causale** per il ricorso al lavoro somministrato è di esclusiva competenza dell'**utilizzatore**.

Rimangono in capo al **somministratore** i vincoli inerenti a **proroghe e rinnovi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'altra novità che riguarda la somministrazione è l'introduzione al D. Lgs. 81/2015, dell'art. 38-bis che configura la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**.

Quando la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con una ammenda di euro 20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Da sottolineare inoltre che **nuova durata massima iniziale della somministrazione e causali** non rientrano nel regime transitorio previsto per i contratti a termine e sono dunque **immediatamente vigenti** ed operativi. Conseguentemente i contratti di somministrazione stipulati dal **12 agosto 2018** devono contenere le causali se superano i **12 mesi** e non possono superare i **24 mesi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Quanto previsto circa le novità al contratto di somministrazione **non si applicano alla pubblica amministrazione** per la quale continua ad applicarsi la disciplina previgente.

Art. 1 comma 3 della legge 96/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'incremento contributivo dello 0,50 per cento del contributo addizionale a carico del datore di lavoro si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato. In caso di proroga del primo contratto la maggiorazione non sortirà effetto.

Art. 3, comma 2 della legge 96/2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 30 – definizione)

Il contratto di somministrazione di lavoro è il **contratto, a tempo indeterminato o determinato**, con il quale **un'agenzia di somministrazione autorizzata**, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, **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**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



D.Lgs. n. 81/2015 *(Art. 30 – definizione)*

- L'Agenda di somministrazione deve essere autorizzata ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003
- I rapporti fra agenzia e utilizzatore sono disciplinati da specifico contratto
- Possibilità di somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato
- I lavoratori sono alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione
- Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori prestano attività lavorativa nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore

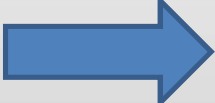
D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

1. Salva **diversa previsione dei contratti collettivi** applicati dall'**utilizzatore**, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a **tempo indeterminato** non può eccedere il **20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

- Limite di **contingentamento** per la somministrazione a **tempo indeterminato**
 **20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, tranne differente disposizione da parte della contrattazione collettiva (anche aziendale) applicata dall'utilizzatore**
- Il **somministratore deve assumere a tempo indeterminato** il lavoratore da utilizzare a tempo indeterminato



D. Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato **determinato**)

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23 sul numero complessivo dei contratti, il numero dei contratti a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il **30 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio di ogni anno di stipulazione dei predetti contratti, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

(segue seconda parte del comma 2 dell'art. 31):

E' in ogni caso **esente da limiti quantitativi** la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

- Limite di **contingentamento** di utilizzo lavoratori flessibili



30% tranne differente previsione della contrattazione Collettiva (anche aziendale) applicata dall'utilizzatore



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

- Limite di **contingentamento** per la somministrazione a **tempo determinato. Esenti da limitazioni:**

**percettori di NASPI da almeno sei mesi
lavoratori svantaggiati o molto
svantaggiati**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Reg. UE 651/2014 (Art. 2 n. 4)

«lavoratore svantaggiato»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- 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;
- 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 dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro 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;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Reg. UE 651/2014

(Art. 2 n. 99)

«lavoratore molto svantaggiato»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; o
- b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»;

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a **tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 31 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

L'incremento dello 0,50 per cento del contributo addizionale a carico del datore di lavoro, si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Art. 3 comma 2



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015 (Art. 32 – divieti)

Il contratto di somministrazione di lavoro è **vietato**:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione** della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 33 – forma del contratto di somministrazione)

1. Il **contratto di somministrazione di lavoro** è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli **estremi dell'autorizzazione** rilasciata al somministratore;
 - b) il **numero dei lavoratori** da somministrare;
 - c) l'indicazione di **eventuali rischi per la salute e la sicurezza** del lavoratore e le **misure di prevenzione** adottate;
 - d) la **data di inizio e la durata prevista** della somministrazione di lavoro;
 - e) le **mansioni** alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il **luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo** dei lavoratori.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 33 – forma del contratto di somministrazione)

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro **l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.**

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, **devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore** all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)

1. In caso di assunzione a **tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato**. Nel contratto di lavoro è determinata **l'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, **corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione**, nella **misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore** e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)

- somministrazione a **tempo indeterminato**



**disciplina prevista per il rapporto di
lavoro a tempo indeterminato
indennità di disponibilità per i periodi
di non lavoro**



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)

2. 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, comma 2, 23 e 24**. Il **termine inizialmente posto al contratto** di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, **nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore**.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)

- somministrazione a **tempo determinato**



disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato, con esclusione:

- a) dello stop and go
- b) dei limiti di contingentamento
- c) dei diritti di precedenza





CCNL AGENZIE SOMMINISTRAZIONE

(Art. 47 – proroghe)

1. La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente Contratto Collettivo.

Con riferimento al dettato previsto all'art. 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte. Così recita il vecchio testo.

Ora per legge sono 4 e l'innalzamento a 6 sarà possibile solo con un contratto di prossimità di cui all'art. 8 della legge 148/2011.

Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi.

Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.



CCNL AGENZIE SOMMINISTRAZIONE

(Art. 47 – proroghe)

2. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore/trice e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

3. Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)

3. Il **lavoratore** somministrato **non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo**, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul 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 di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.**

4. Le disposizioni di cui all'articolo **4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione** nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui **si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.**



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 34 – disciplina del rapporto di lavoro)



- **Non computabilità nell'organico dell'utilizzatore**
- **Computabilità nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore disabile**, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui alla legge n. 68/1999, qualora la missione sia di durata pari o superiore ai 12 mesi
- **No procedura di mobilità o licenziamento collettivo**, qualora cessi somministrazione a tempo indeterminato



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

1. Per tutta la **durata della missione** presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno **diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.**

2. L'utilizzatore è **obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali**, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)



- **Pari condizioni economiche e normative** dei dipendenti dell'utilizzatore
- **Obbligo solidale in caso di mancato pagamento retribuzioni e contributi**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

3. I **contratti collettivi** applicati dall'**utilizzatore** stabiliscono **modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati** conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì **diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla 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

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)



- **Premi di risultato sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore
- **Fruizione dei servizi sociali e assistenziali garantiti ai lavoratori dell'utilizzatore**



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

4. Il **somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro** necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione **può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione** cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)



- **Formazione e informazioni dei lavoratori somministrati sui rischi e sulle misure di sicurezza a cura del somministratore, tranne patto contrario**
- **Obblighi di prevenzione e sicurezza a carico dell'utilizzatore**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a **mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.**

6. Ai fini **dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)



- **In caso di adibizione del lavoratore somministrato a mansioni superiori o inferiori, immediata comunicazione al somministratore**
- **Potere disciplinare in capo al somministratore**



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 35 – tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)



- **Responsabilità civile in capo all'utilizzatore**
- **No limitazioni alla facoltà di assunzione da parte dell'utilizzatore**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione **si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970**, e successive modificazioni.
2. Il **lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore**, per tutta la durata della missione, **i diritti di libertà e di attività sindacale**, nonché a **partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici**.



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)



- **Applicazione statuto lavoratori**
- **Diritti sindacali e di partecipazione alle assemblee presso l'utilizzatore**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

3. **Ogni dodici mesi l'utilizzatore**, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, **comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

Si evidenzia che il **suddetto obbligo deve essere adempiuto "ogni dodici mesi"**, anche mediante l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'utilizzatore aderisce o conferisce mandato e, in caso di mancato o non corretto assolvimento dello stesso, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da euro 250 a 1250 (art. 3, D.Lgs. n. 24/2012 - art. 18, comma 3, D Lgs. n. 276/2003).

**Nota Min. Lav. 12187
del 3/7/2012**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

Alla luce delle modifiche normative innanzi menzionate ed in considerazione della circostanza che l'oggetto della comunicazione afferisce ad un periodo che si conclude alla fine dell'anno solare, appare opportuno fissare il termine per l'adempimento dell'obbligo al **31 gennaio di ciascun anno**, a partire dal 2013, al fine di consentire ai soggetti obbligati di adeguarsi correttamente alle nuove disposizioni.

Nota Min. Lav. 12187
del 3/7/2012

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

...si ritiene che tale termine, individuato nella citata nota, non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio; in tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale "scriminante" ai fini della applicazione del regime sanzionatorio indicato.

Da ciò consegue la possibilità di applicare la sanzione di cui all'art. 18, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 qualora la comunicazione in questione non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato.

Interpello n. 36/2012

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

In ordine alla periodicità e ai contenuti della comunicazione, imposti dalla norma in esame, si sottolinea che la disposizione sanzionatoria introdotta dall'art. 3, D.Lgs. n. 24/2012, trova applicazione, nella fase transitoria relativa all'anno 2012, con riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'arco temporale compreso tra il 6 aprile 2012, data di entrata in vigore del medesimo decreto, e il 31 dicembre 2012; **per gli anni successivi, occorre, invece, tenere presente il periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1 gennaio e il 31 dicembre.**

**Nota Min. Lav. 12187
del 3/7/2012**

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)

Luogo e data

Alla RSU / Alle RSA

Sede o stabilimento di ...

A mani

Raccomandata r.r.

ovvero in mancanza della RSU e delle RSA

Alle OO.SS. di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Oggetto: comunicazione annuale di cui all'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, siamo a comunicare quanto segue.

La scrivente Società (oppure ditta individuale o altro), nel periodo dal 01.01.2016 al 31.12.2016, ha stipulato i contratti di somministrazione di cui alla sottostante tabella.





D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 36 – diritti sindacali e garanzie collettive)



Numero contratti	Durata	Numero lavoratori	Qualifica lavoratori



D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 37 – norme previdenziali)

1. **Gli oneri contributivi**, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a **carico del somministratore** che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è **inquadrato nel settore terziario**. **L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare**, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 37 – norme previdenziali)

3. Gli obblighi **dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali** previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, **sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte**. I premi e i contributi sono determinati in relazione **al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice**, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 37 – norme previdenziali)

4. Nel settore **agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici** trovano applicazione i **criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.**