

Roma, 9 Novembre 2018

LAV18243

SM

Oggetto: Lavoro. Chiarimenti sulla novità del decreto legge “dignità”, in materia di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato.

Con la circolare n.17 del 31 Ottobre u.s., il Ministero del Lavoro ha fornito dei chiarimenti sulle novità previste per i contratti di lavoro a termine e per la somministrazione a tempo determinato, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge “dignità” (decreto legge n. 87 del 12 Luglio 2018, convertito dalla Legge 9.8.2018 n. 96 - sul quale vedi la nota Confrtrasporto NOR18197 del 4 Settembre 2018 – che ha modificato la disciplina dei contratti a termine prevista dal d.lgs 81/2015).

Tra gli argomenti affrontati, segnaliamo i seguenti:

- Per i contratti a termine:
 - l'indicazione della cd causale (ovvero delle esigenze che giustificano la stipulazione a termine, previste dal nuovo art.19.1 del d.lgs 81/2015) è sempre necessaria anche nelle seguenti ipotesi: rinnovo del contratto a termine; superamento della durata massima di 12 mesi, dovuto alla proroga di un precedente contratto di durata inferiore a 12 mesi; godimento dei benefici normativi previsti per le assunzioni, anche se inerenti a contratti a termine per i quali l'indicazione della causale non è richiesta dalla Legge (es per la sostituzione di lavoratori in congedo);
 - il decreto legge non ha modificato la previsione di cui all'art. 19.3 del d.lgs 81/2015 in base alla quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, al quale si applica la nuova disciplina dei rinnovi (quindi, con obbligo di indicazione della causale);
 - la proroga presuppone il mantenimento delle motivazioni alla base della prima assunzione a termine, altrimenti sussiste un rinnovo contrattuale. Inoltre, si verte nell'ipotesi del rinnovo anche quando l'efficacia del nuovo contratto scatti dopo la scadenza del precedente;
 - i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo di 24 mesi;
 - l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale dovuto dal datore di lavoro per ciascun rinnovo, si applica sulla misura ordinaria dell'1,4%. In questo modo si determina la nuova entità del contributo che, in presenza di un secondo rinnovo, andrà incrementata dello 0,5%, e così via per i rinnovi successivi.
- Per quanto concerne i contratti di somministrazione a tempo determinato:
 - il limite temporale di 24 mesi previsto per la durata del contratto a termine (o quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva), si applica anche alla somministrazione a tempo determinato per cui, una volta raggiunto, il datore di lavoro non può utilizzare questa tipologia contrattuale con lo stesso individuo per lo svolgimento di mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Nel calcolo di questo limite, si tiene conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma;
 - l'utilizzo di questa tipologia contrattuale è sottoposto alle stesse condizioni introdotte per i contratti a termine, valutate con riferimento all'utilizzatore;
 - anche nelle missioni di durata inferiore ai 12 mesi, il datore è tenuto a motivare il ricorso alla somministrazione quando avvenga successivamente alla scadenza di un contratto a termine tra le



stesse parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria (e viceversa), visto che questa fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;

- il limite massimo del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, previsto per le assunzioni con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, può essere derogato dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) per tener conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. Detto limite si applica per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta dal 12 Agosto u.s

Cordiali saluti.