

**AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI**

5 novembre 2018

Alle aziende associate

**CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO SUL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E LA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE**

Si informa che, la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data **31 ottobre 2018**, ha fornito propria **Circolare n. 17**, le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96.

In particolare:

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

**Disciplina generale**

- Con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015) la durata massima del contratto viene ridotta da 36 a 24 mesi;
- Fino a 12 mesi le parti possono stipulare liberamente il contratto di lavoro a termine;
- Il contratto di lavoro a termine superiore a 12 mesi può essere stipulato solo in presenza di:
  - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività;
  - esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria.
- Per stabilire se ci si trovi in presenza dell’obbligo di indicare la suddetta causale si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare;
- La cd. “causale” è sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi;
- Per usufruire dei cd. “sgravi contributivi” il datore di lavoro è sempre tenuto, indipendentemente dalla durata del contratto a termine, ad indicare la causale;

www.confimiemilia.it – info@confimiemilia.it

**BOLOGNA**  
**MODENA**  
**PARMA**  
**REGGIO EMILIA**

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna  
Via Pier Paolo Pasolini, 15 - 41123 Modena  
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma  
Via Gandhi, 16 - 42123 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861  
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812  
Tel +39 0521 1566300 – fax +39 059 894812  
Tel +39 0522 1473818 - fax +39 0522 1473871

- Il contratto “aggiuntivo” che le parti possono stipulare (art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) dopo aver raggiunto il limite massimo di durata è soggetto alla nuova disciplina dei rinnovi, e quindi richiede l’indicazione della causale.

### **Proroghe e rinnovi**

- Il numero massimo di proroghe non può essere superiore a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01);
- E’ sempre possibile prorogare un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi;
- Qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente (cd rinnovo) è sempre necessario indicare la causale;
- Non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato, modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un rinnovo.

### **Rinvio alla contrattazione collettiva**

I contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018 che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza.

### **Forma scritta del termine**

Viene esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza: tuttavia, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro può continuare a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all’assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l’esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

### **Contributo addizionale**

Il contributo addizionale a carico del datore di lavoro cresce in misura incrementale dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione (es. primo rinnovo 1,9%, secondo rinnovo 2,4%, terzo rinnovo 2,9% ecc.).

## **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

### **Disciplina Generale**

- L’articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015;
- Viene esteso al rapporto tra l’agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza);
- I lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla legge.

## **Periodo Massimo di Occupazione - Condizioni**

- Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere 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;
- Il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale;
- Il limite temporale dei 24 mesi di lavoro opera sia in caso di ricorso a contratti a tempo determinato che nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine;
- Raggiunto il limite temporale dei 24 mesi mediante contratto a termine il datore di lavoro non può più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale;
- Il computo della durata del rapporto deve tenere 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 (14 luglio 2018);
- Non sono cumulabili ai fini del calcolo dei 12 mesi e dei rinnovi che determinano l'obbligo di indicare la causale i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

## **Limite quantitativo di lavoratori somministrati**

- Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore;
- Il suddetto limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018;
- Alla contrattazione collettiva è stata riconosciuta la facoltà di individuare percentuali diverse rispetto a quella sopra riportata, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. Sul punto è stato precisato che, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine;
- Sono esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrano nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati);

- Qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente al 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

### **Periodo transitorio**

Il 31 ottobre 2018 si è chiuso il regime transitorio introdotto dalla Legge di conversione richiamata in premessa.

Dal 1 novembre 2018 tutte le disposizioni introdotte con la Riforma in esame trovano piena applicazione.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI

Tel. 059-894811 – s.bianchi@confimiemilia.it; f.vecchi@confimiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi

Responsabile

Area Lavoro-Relazioni Sindacali



Ing. Giovanni Gorzanelli

Presidente

Confimi Emilia

