

# FORMAZIONE LEGALE LABOR

28 e 29 novembre 2018

**LEGGE 96/2018**  
**(Legge di conversione del D.L. 87/2018, entrata in vigore l'11 agosto 2018)**  
**«Decreto Dignità»**

**Somministrazione a tempo determinato**

Il Decreto Dignità equipara la disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato con quella del contratto a termine, con alcune esclusioni:

- c.d. stop & go;
- limite del 20%;
- diritto di precedenza.

Il Decreto Dignità non si applica a:

- Pubblica Amministrazione;
- Colf e Badanti;
- Attività stagionali.



## Causali

- la somministrazione resta a-causale solo nel caso in cui la durata del contratto, comprensivo di eventuali proroghe, non superi i 12 MESI;
- la causale deve sempre essere indicata:
  - 1) per i contratti unici o prorogati superiori a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore;
  - 2) ogni qualvolta il contratto venga rinnovato presso lo stesso utilizzatore;
  - 3) qualora l'utilizzatore assuma con contratto di somministrazione un lavoratore che era già stato precedentemente assunto con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a 12 mesi;
- La causale è sempre riferita alle esigenze e all'attività dell'utilizzatore;
- Le causali sono le seguenti:
  - 1) esigenze temporanee ed oggettive estranee all'ordinaria attività;
  - 2) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - 3) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- Le causali devono sempre essere indicate per iscritto nel contratto di lavoro.
- Le causali devono essere apposte anche nel caso di assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

## Durata del contratto

- Limite massimo di durata pari a 24 mesi;
- possibilità di deroga da parte dei CCNL di categoria;
- Il computo dei 24 mesi comprende:
  - i contratti di somministrazione tra lo stesso lavoratore, il medesimo utilizzatore e la stessa APL;
  - i contratti a termine stipulati tra l'utilizzatore e il lavoratore che si sommano ai contratti di somministrazione tra il medesimo lavoratore per mansioni di pari livello e medesima categoria legale e l'utilizzatore;
  - i contratti di somministrazione stipulati tra il medesimo lavoratore per mansioni di pari livello e medesima categoria legale e lo stesso utilizzatore conclusi con una diversa APL;
  - tutti i contratti a termine e di somministrazione conclusi prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità;
- restano esclusi dal computo dei 24 mesi i casi in cui, a parità di mansioni, si modificano il livello e la categoria legale.

## Rinnovo del contratto e contributo addizionale

- in caso di rinnovo contrattuale è sempre previsto un contributo addizionale pari allo 0,5% che sarà in misura incrementale per ogni successivo rinnovo;
- il contributo addizionale è previsto anche qualora il rinnovo non comporti il superamento dei 12 mesi;
- il contributo addizionale è previsto anche in caso di cambio dell'utilizzatore;
- in caso di rinnovo è sempre obbligatorio indicare una delle causali previste nel Decreto Dignità.



## Proroghe

Sono previste massimo 6 proroghe.

E' necessario il consenso del lavoratore.

La proroga deve risultare da atto scritto.

Deve riguardare la medesima attività lavorativa.



## Criteri di computo

Il somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore;

in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il somministrato è computato nella quota di riserva.



## Violazioni

Multa compresa tra € 250 e € 1.250 in caso di:

- mancanza della forma scritta del contratto o di uno degli elementi obbligatori: sanzionabili sia l'APL sia l'utilizzatore;
- superamento limiti quantitativi o divieti di utilizzo: sanzionabile solo l'utilizzatore;
- mancata comunicazione della data d'inizio del rapporto di lavoro: sanzionabile solo l'APL;
- difformità tra le condizioni economiche o normative applicate ai dipendenti di medesimo livello in forza presso l'utilizzatore: sanzionabili sia l'APL che l'utilizzatore;
- divieto del diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore: sanzionabile solo l'utilizzatore;
- mancata comunicazione periodica alle rappresentanze sindacali circa il numero dei contratti di somministrazione conclusi: sanzionabile solo l'utilizzatore.



Violazioni

Costituzione del rapporto a tempo indeterminato presso l'utilizzatore dall'inizio della somministrazione:

- mancanza della forma scritta del contratto o di uno degli elementi obbligatori;
- superamento limiti quantitativi o divieti di utilizzo;

**Somministrazione fraudolenta**: sanzionabili sia l'APL sia l'utilizzatore con ammenda pari a € 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione

## Limite percentuale d'utilizzo

- 30% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- in presenza anche di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il limite del 30% sarà comprensivo anche di questi ultimi;
- il limite del 30% è derogabile dai CCNL delle aziende utilizzatrici;
- se i CCNL non prevedono limiti percentuali alla somministrazione (es. CCNL Metalmeccanici) si applicherà il limite legale del 30%;
- in assenza di lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'utilizzatrice non sarà possibile ricorrere alla somministrazione;
- nel caso in cui il computo dia un risultato pari o superiore a 0,5, ci sarà un arrotondamento per eccesso (es. un'azienda utilizzatrice con 2 lavoratori a tempo indeterminato potrà assumere 1 somministrato:  $2 \cdot 30\% = 0,6 = 1$ );
- restano esenti dai limiti percentuali: i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.