



normativa

LE NOVITA' DEL DECRETO DIGNITA' IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE (LEGGE 96/2018)

Con la conversione in legge del Decreto Dignità sono state apportate le modifiche di seguito indicate, rispetto al testo in vigore dal 14 luglio 2018.

Comma 1

inserisce i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo tra le fattispecie a cui non si applica la disciplina generale sui contratti a termine;
in materia di contratti di somministrazione a tempo determinato è disposto che agli stessi si applichino determinate disposizioni relative alla disciplina del contratto a termine precedentemente escluse;
sono stati disciplinati i limiti quantitativi applicabili ai suddetti contratti;
è stata disciplinata la fattispecie della somministrazione fraudolenta.

Comma 2

Stabilisce un limite quantitativo con riferimento al contratto di somministrazione a tempo determinato: salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, D.Lgs. 81/2015, in materia di numero complessivo dei contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). È esclusa l'applicazione dei limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che beneficiano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al Regolamento CE 651/2014, come individuati con D.M. 17 ottobre 2017). Alle violazioni del nuovo limite percentuale si applica la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 40, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (da 250 a 1.250 euro).

Il comma 1 rafforza la previsione secondo cui i rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratore sono soggetti alla disciplina in materia di lavoro a tempo determinato, prevedendo l'applicazione delle disposizioni contenute nel Capo III (ad eccezione degli articoli 21, comma 2, 23 e 24) del richiamato D.Lgs., come modificati dal Decreto Dignità convertito; pertanto ai suddetti rapporti di lavoro:

- si applica anche quanto previsto dagli articoli 19, commi 1, 2 e 3, e 21, commi 01, 1 e 3, D.Lgs. 81/2015, precedentemente esclusi, in materia di apposizione del termine, durata, proroghe, rinnovi e causalità dei contratti a termine;

Aderente a:



- non si applica quanto previsto dagli articoli 21, comma 2, 23 e 24, D.Lgs. 81/2015, in materia di riassunzioni a tempo determinato (con soluzioni di continuità rispetto al precedente rapporto), di numero complessivo dei contratti a termine e di diritto di precedenza;
- le disposizioni del Capo III sono applicabili senza il filtro della valutazione di compatibilità (come testualmente stabilito dalla previgente disciplina).

Si ricorda che:

- l'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, dispone, in linea generale, che se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- l'articolo 23 concernente il numero complessivo di contratti a tempo determinato, dispone che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi e specifiche deroghe elencate nel medesimo articolo 23, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato);
- l'articolo 24 riguarda il diritto di precedenza e dispone che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Si conferma, infine, che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore, ma in ogni caso nei limiti previsti dalla novella all'articolo 21.

Il comma 1-bis aggiunge il nuovo articolo 38-bis al D.Lgs. 81/2015, configurando la fattispecie della somministrazione fraudolenta con sanzione penale. La disposizione prevede che, ferme restando le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di violazione di norme in materia di somministrazione di lavoro (di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003), 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 un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

In caso di ricorso al contratto di somministrazione, il comma 1-ter, dispone l'applicazione al solo utilizzatore di quanto stabilito in materia di contratto di lavoro a tempo determinato con riferimento alle causali.

Da ultimo, si ricorda che:

- quanto previsto dall'articolo 2 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato non si applica ai contratti stipulati dalla P.A., per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore;
- l'incremento dello 0,5% del contributo addizionale a carico del datore di lavoro si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato.

Aderente a:



Brescia, 11 settembre 2018

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it

Aderente a:



Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179



IF-25134 BRESCIA
Nr. 22156-01