

Forum Lavoro 24/09/15
CdL Giovanni Marcantonio

DECRETO LEGISLATIVO 81/2015
TEMPO DETERMINATO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

- **Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**
- **GU n.144 del 24-6-2015**
- **Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015**
- **Capo III Lavoro a tempo determinato**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

Art. 1 Dlgs 81/2015 Forma contrattuale comune

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**

Art 1 comma 1 Legge 92/2012

Il lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta il contratto **dominante**

➤ **Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (ANCHE AZIENDALI), e con l'eccezione delle attività stagionali, limite massimo di 36 mesi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (si computano anche somministrazioni a tempo determinato, ruolo declaratoria contratti collettivi)**

➤ **Il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 36 mesi**

➤ **Possibilità di ulteriore contratto della durata massima di dodici mesi presso Dtl**

➤ **Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti (NESSUN RIFERIMENTO ALLE STESSA ATTIVITA' LAVORATIVA DEL CONTRATTO ORIGINARIO)**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

- Confermati stop and go di 10gg o 20gg contratto <> 6 mesi
- Il riferimento normativo al solo comma 2 dell'art 21 porta a ritenere che le attività stagionali siano escluse dalla disciplina degli stop and go ma NON dal numero massimo di proroghe
- ATTIVITA' STAGIONALI individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525
- **PER LE START-UP INNOVATIVE NO LIMITI DI PROROGHE, NO TEMPI DI STACCO**
- Confermate le code contrattuali con maggiorazione del 20% fino al 10° giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore (in caso di continuazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini)

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (I CONTRATTI COLLETTIVI ANCHE AZIENDALI POTRANNO DEROGARE SULL'INTERA DISCIPLINA DEL CONTINGENTAMENTO COME LA BASE E IL MOMENTO DI COMPUTO E NON SOLO SU LIMITI QUANTITATIVI) 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 (SUL TOTALE DELLE UNITA' LOCALI AZIENDALI), 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

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

➤ Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a termine stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi

- da imprese start-up innovative

- per lo svolgimento delle attività stagionali **individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi**. **Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525**

- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

- per sostituzione di lavoratori assenti

- con lavoratori di età superiore a 50 anni (NO 55 anni)

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa di importo pari:**

a) **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 è superiore a uno;

b) **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 è superiore a uno.

IN CASO DI VIOLAZIONE DEI LIMITI PERCENTUALI E' ESPRESSAMENTE ESCLUSA LA TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

➤ INVARIATO IL REGIME DEI DIRITTI DI PRECEDENZA CON LA PRECISAZIONE DELLA FORMA SCRITTA RELATIVA ALL'ATTO CON CUI IL LAVORATORE INTENDE MANIFESTARE LA PROPRIA VOLONTA' DI ESERCITARE IL DIRITTO STESSO

➤ Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, **si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro** (VARIAZIONE AI CRITERI DI COMPUTO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON IMPORTANTI RIFLESSI AD ESEMPIO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI)

Forum Lavoro 24/09/15
CdL Giovanni Marcantonio

DECRETO LEGISLATIVO 81/2015
LAVORO SOMMINISTRATO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

- **Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**
- **Gazzetta Ufficiale n.144 del 24-6-2015**
- **Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015**
- **Capo IV Somministrazione di lavoro**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

➤ *DEFINIZIONE CONTRATTO COMMERCIALE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO*

Contratto a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, 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**

➤ **ACAUSALITA' SIA PER SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO CHE INDETERMINATO (STAFF LEASING)**

➤ **ABROGATI I RIFERIMENTI ALL'UTILIZZO DELLO STAFF LEASING PER DETERMINE ESIGENZE O MANSIONI**

➤ **IN RELAZIONE ALLO STAFF LEASING, INTRODUZIONE DEL LIMITE QUANTITATIVO LEGALE DEL 20% SULLA BASE DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO DEROGABILE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANCHE AZIENDALE DELL'UTILIZZATORE (ASSENZA PERIODO TRANSITORIO)**

➤ **Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- **Assenza limiti legali quantitativi per la somministrazione a tempo determinato**
- La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore anche di secondo livello
- **E' in ogni caso** esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, 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
- La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi **in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. ABROGAZIONE CHE COMPORTA LA NECESSITA' DI REINTRODURRE TRAMITE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA LA GENERALE ESENZIONE PRVISTA AD ESEMPIO PER AVVIO NUOVE ATTIVITA', RAGIONI SOSTITUTIVE, STAGIONALITA'**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- **Riduzione elementi necessari da indicare nel contratto di somministrazione**
- **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 (ivi compreso il contratto a tutele crescenti)**
- **In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato per quanto compatibile, con esclusione:**
 - **Limite massimo di durata (36 mesi più ulteriore proroga)**
 - **Limite massimo delle cinque proroghe (disciplina della proroga nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore)**
 - **Periodi stop and go**
 - **Limiti legali di contingentamento**
 - **Diritto di precedenza**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI 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 alla legge 68/99**
- 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**
- 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 (assenza preventiva escussione in capo all'utilizzatore)**
- Nel caso di sentenza costitutiva del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore per violazione delle norme che disciplinano la legittima costituzione della somministrazione, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno in 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 globale di fatto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della Legge n. 604/66
- **Abrogazione dell'ipotesi di somministrazione fraudolenta**
- **Introduzione di nuove condizioni di accesso agli incentivi in relazione a talune fattispecie di utilizzo della somministrazione (Dlgs Politiche Attive e Incentivi)**