

Milano, 13 Settembre 2018

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

LE NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE N. 96/2018



STD: disciplina CTD, tranne...

Applicazione integrale della disciplina del contratto a tempo determinato (capo III del D. Lgs. 81/2015)
ai rapporti di lavoro a termine stipulati dalle agenzie per il lavoro a scopo di somministrazione.

TRANNE:



- Art. 21, comma 2: Stop & GO (10 o 20 giorni di carenza tra 2 CTD consecutivi)
- Art. 23: Numero complessivo di CTD (20% di TD, calcolato sui propri assunti a TI)
- Art. 24: Diritto di precedenza

STD: cosa cambia rispetto al JA?

- Causale dopo 12 mesi
- Durata massima rapporto di lavoro: 24 mesi
- Limite quantitativo legale (30%)
- Aumento dello 0,5% per ogni rinnovo (cumulativo?) Del contributo aggiuntivo dell'1,4%
- Reintroduzione della somministrazione fraudolenta

CAUSALE: a chi si riferisce?



La legge di conversione del DD ha chiarito che «**le condizioni**» di cui all'art. 19 comma 1 del d. legisl. 81/2015 (= **la causale**), nel caso di ricorso alla somministrazione, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

CAUSALE: quando va messa?

- In caso di prima missione: quando, fin dall'inizio o tramite proroga, supera i 12 mesi presso **quell'utilizzatore**.
- In ogni caso di rinnovo presso **quell'utilizzatore**.

COROLLARIO:

- * Si intende **prima missione** quando **quel lavoratore** e **quell'utilizzatore** non hanno avuto, **dopo il 14 luglio**, **alcun precedente rapporto in ctd o std (anche con altra apl)**.
- Se **l'APL somministra** lo stesso lavoratore ad un diverso utilizzatore = **prima missione**, quindi acausalità di 12 mesi.
- A condizione che **quel lavoratore** e **quell'utilizzatore** non abbiano avuto, **dopo il 14 luglio**, **alcun precedente rapporto in ctd o std (anche con altra apl)**.

NB: La causale non è necessaria per le forniture in stagionalità (D.P.R. 1525/1963 o Contratti Collettivi).

SANZIONE:

Trasformazione a tempo indeterminato con l'APL.

DURATA MASSIMA LAVORATORE PER APL: 24 mesi



Rapporto di lavoro tra APL e lavoratore: **durata massima 24 mesi** (comprese proroghe e rinnovi).

I 24 mesi si calcolano considerando tutti i **contratti di lavoro** con lo stesso lavoratore stipulati **dopo il 14 luglio**

NB: per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

NB

Utilizzatore, una volta raggiunti i 24 mesi in ctd può continuare con std (circ. ministeriale + interpello)

SANZIONE:

Trasformazione a **TI con APL.**

LIMITE QUANTITATIVO LEGALE 30%



- L'**utilizzatore** deve **conteggiare** sia i contratti di **STD**, sia eventuali **CTD (max 20%)**.
- Limite **derogabile** dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale).

NB:

- Per avere **1 STD**, utilizzatore deve avere almeno **2 dipendenti a TI** (al 1° gennaio o al momento della stipula se start up).
- Lo **staff leasing** (sti) mantiene un suo **limite indipendente** pari al 20% degli assunti a ti dall'utilizzatore.

LIMITE QUANTITATIVO 30%: lavoratori esenti

Per la **sola somministrazione** sono **esenti da limiti quantitativi**:

- I lavoratori disoccupati **percettori naspi** o di ammortizzatori sociali **da almeno 6 mesi**
- I lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati», quali:
 - **GIOVANI UNDER 25**
 - **ADULTI OVER 50**
 - **PERSONE SENZA DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE O PROFESSIONALE (ISCED 3)**
 - **DONNE IN SETTORI CON DISPARITÀ OCCUPAZIONALE MAGGIORE 25%**
 - **PERSONE SENZA IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI**

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO 0,5%

- È **aggiuntivo** rispetto all'1,4% dei CTD introdotto dalla riforma Fornero del 2012.
- Sembrerebbe **progressivo e si applica ad ogni rinnovo, anche con diverso utilizzatore (non ha** lo stesso concetto di rinnovo della causale).
- Non si applica al lavoro domestico.

NB: Non si applica dove l'1,4% è esente (stagionalità da D.P.R. e sostituzioni).

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

- Già presente nel D. Lgs. 276/2003, ma abrogata dal JA.
- Si configura quando la somministrazione è posta in essere con la **specificata finalità di eludere norme inderogabili** di legge o di contratto.
- Sanzione di natura penale: **ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore** coinvolto e **per ciascun giorno** di somministrazione, a carico sia dell'utilizzatore, sia dell'APL.

PERIODO TRANSITORIO

- Fino al 31/10
- proroghe e rinnovi
- **contratti attivi il 14 luglio** si applica **la disciplina previgente:**
- Durata del contratto (36 mesi, anziché 24)
- Acausalità totale

COSA NON È CAMBIATO

- Le tipologie di somministrazione che prevedono **l'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato**:
 - Staff Leasing
 - Stabilizzazioni (salvo limite legale 30%)
 - Apprendistato
- La Somministrazione a Tempo Determinato con la **PA**

COSA NON È CAMBIATO

- Non computabilità in capo all'utilizzatore dei lavoratori in somministrazione (rimane solo per salute e sicurezza).
- Possibilità di assolvere agli obblighi ex legge 68/1999 con missioni di almeno 12 mesi.

CONFRONTO TRA CTD E STD

TEMPO DETERMINATO	SOMMINISTRAZIONE
Si Limite percentuale legale	Si Limite percentuale legale Numero elevato ipotesi esclusione dai limiti
4 Proroghe in totale	6 Proroghe per ogni contratto
Si Diritto di precedenza	No Diritto di precedenza
Si Stop & Go	No Stop & Go
Termini impugnazione (180 gg erano 120)	Termini impugnazione verso utilizzatore (60 gg)
Si Stabilizzazione se supera 24 mesi	Stabilizzazione a carico APL se supera 24 mesi
Computabile in organico	Non computabile in organico



www.fondazionegigroup.it