



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Carpi (Mo)

Sede Legale e Operativa

Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)

Telefono 059 8635146 - Fax 059 690921

Sito web: www.form-app.it



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La gestione durante l'emergenza sanitaria

Correggio (RE)

7 ottobre 2020

Webinar

A cura di: Dott. Roberto Camera, Esperto di diritto del Lavoro e ideatore del sito Dottrina Per il Lavoro

1

Decreto legge 18/2020 (cd. decreto cura Italia)

Art. 19-bis - Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine

1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, *ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali* di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, *è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.*

Caratteristiche:

- ▶ possibile **rinnovare e prorogare**, durante la fruizione degli ammortizzatori Covid
 - riguarda anche i contratti a termine stipulati da agenzie di **somministrazione**
 - per **rinnovo** si considera qualsiasi contratto a termine che abbia un precedente rapporto a TD o in somministrazione
 - l'utilizzo di **ammortizzatori non Covid** fa venir meno l'agevolazione
 - è prevista anche la sospensione dall'obbligo dello «*stop & go*»

Art. 20 Divieti

1. L'**apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro** subordinato **non è ammessa**:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ..., che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a TD, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) **da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

2

Decreto Legge 34/2020 (cd. decreto Rilancio)

Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in **deroga all'articolo 21** del D.L.vo n. 81/2015 e **fino al 31 dicembre 2020**, **ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi**, è possibile **rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, anche in **assenza delle condizioni** di cui all'**articolo 19**, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015.

1-bis. Abrogato.



emendamento

Caratteristiche:

- ▶ **rinnovare e prorogare** contratti a TD, anche in somministrazione, **entro il 31-12, senza la causale**;
 - viene **sospeso il decreto Dignità** nella parte in cui prevede l'obbligo di una causale ai contratti a TD
 - la **durata massima non potrà andare oltre i 12 mesi**
 - il **contratto** deve essere **sottoscritto entro il 31 dicembre 2020**
 - la **durata** della proroga o del rinnovo potrà andare **anche oltre il 31 dicembre 2020**
 - l'**agevolazione** può essere effettuata **una sola volta**
 - la **durata massima complessiva non potrà andare oltre i 24 mesi**

Art. 21 Proroghe e rinnovi

01. Il **contratto può essere rinnovato** solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il **contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e**, successivamente, **solo in presenza delle condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di **4 volte** nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. ...

2. Qualora il lavoratore sia **riassunto a tempo determinato entro dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, **ovvero venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. ...

PRECISAZIONI DELL'INL (nota n. 713 del 16 settembre 2020)

Periodo di applicazione della normativa agevolata

- ▶ dal 15 agosto al 31 dicembre 2020

Numero di contratti agevolati

- ▶ Uno (rinnovo o proroga) dal 15 agosto
 - con decorrenza dal contratto rinnovato o prorogato dal 15 agosto
 - rinnovi o proroghe che sono state fatte in virtù della precedente disposizione non si contano

Durata massima

- ▶ durata del rinnovo o proroga: 12 mesi
- ▶ durata complessiva dei rapporti a termine: 24 mesi

PRECISAZIONI DELL'INL (nota n. 713 del 16 settembre 2020)

Altre agevolazioni e limiti

- ▶ **Proroga**: la proroga non dovrà essere computata nel massimale delle quattro
- ▶ **Rinnovo**: no «*Stop & go*»
 - il rinnovo potrà essere avviato anche dal giorno successivo al termine del precedente rapporto
- ▶ **Contratto assistito**: non rientra nell'agevolazione e come tale dovrà essere motivato

- ▶ va attentamente valutata la proroga a causale in un **contratto che di per se prevede già una causale**
 - *Esempio: proroga di un contratto a termine per motivi sostitutivi*
 - non rientra nel massimale dei lavoratori a termine che una azienda può avere
 - non si paga la contribuzione addizionale

LE REGOLE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

Stop & Go

articolo 21, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Prosecuzione
di fatto**

articolo 22, comma 1

Divieti

articolo 20, comma 1

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

articolo 23, comma 5

**Comunicazione ai
lavoratori a termine**

articolo 19, comma 5



LE REGOLE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Durata massima

articolo 19, comma 2

~~Causale~~

articolo 19, comma 1

~~Stop & Go~~

articolo 21, comma 2

~~Proroghe~~

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Prosecuzione
di fatto**

articolo 22, comma 1

~~Divieti~~

articolo 20, comma 1

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

articolo 23, comma 5

**Comunicazione ai
lavoratori a termine**

articolo 19, comma 5



LE REGOLE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

Stop & Go

articolo 21, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Prosecuzione
di fatto**

articolo 22, comma 1

Divieti

articolo 20, comma 1

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

articolo 23, comma 5

**Comunicazione ai
lavoratori a termine**

articolo 19, comma 5



La contrattazione collettiva permette di **rivedere le regole sui contratti di lavoro**

Decreto Legislativo 81/2015 – TU Contratti di lavoro

Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o **aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i **contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria**.

- Modificare la **durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato** intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (**24 mesi**): art. 19, co 2

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

...

2. **Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi**, e con l'eccezione delle attività stagionali ..., **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. ...

- Rivedere, per talune ipotesi, lo «stop & go» tra contratti a termine: art. 21, co 2

Art. 21 Proroghe e rinnovi

...

2. Qualora il lavoratore sia **riassunto a tempo determinato entro dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, **ovvero venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. **Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione** nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché **nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi**. ...

- Rivedere la **percentuale massima** di lavoratori a termine assumibili (20%): art. 23, co 1

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi** 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, 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.

- Definire i periodi per i quali l'azienda è esentata al rispetto della percentuale massima di rapporti a termine: art. 23, co 2, lett. a)

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. ...
2. **Sono esenti dal limite** di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) **nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi**, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) ...

- Disciplinare diversamente il **diritto di precedenza**: art. 24, co 1

Art. 24 Diritti di precedenza

1. **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 sei mesi **ha diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

...

- Definire le modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato: art. 23, co 5

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

5. **I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali** aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

- Definire le modalità di informazione ai lavoratori a tempo determinato e le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa: art. 19, co 5

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

5. **Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato**, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, **secondo le modalità definite dai contratti collettivi**.

Somministrazione

- Rivedere la **percentuale massima di lavoratori somministrati a tempo indeterminato (20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto): art. 31, co 1**

Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. ...

Somministrazione

- Rivedere la percentuale massima dei lavoratori assunti a tempo determinato e dei lavoratori utilizzati in somministrazione a termine (30%): art. 31, co 2

Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

- 2. **Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore** e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero 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 stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. ...

Contratto di prossimità - articolo 8 D.L. 138/2011

Alcune deroghe potrebbero riguardare:

- allungamento dei termini di durata massima del periodo di “acausalità”
- introduzione di causali diverse rispetto a quelle legali
- numero delle proroghe (es. per i contratti stagionali)

A fronte di ciò, ci deve essere l’impegno per l’azienda a stabilizzare un numero di contratti a tempo determinato. (**finalità**)

Deposito contratto

il datore di lavoro deve depositare l’accordo presso la sede dell’ITL competente per territorio (art. 14 del D.L.vo n. 151/2015 deposito per il riconoscimento dei «*benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali...*»)

GESTIONE CONTRATTO A TERMINE

LAVORATORE	MANSIONI	DIRETTO o SOMMINISTRATO	PERIODO			CAUSALE			PROROGHE	PROSECUZIONE DI FATTO	STAGIONALE	STOP & GO	LIMITE %	DIRITTO DI PRECEDENZA	NUMERO RINNOVI	CONTRIBUZIONE	
			DATA INIZIO	DATA FINE	DURATA	attività non ordinarie	attività ordinarie	sostituzione indicare la sostituita								MAGGIORATA	ADDIZIONALE
Roberto Camera	tornitore	somministrato	01/12/2018	30/06/2019	7 mesi	-	-	-	-	-	NO	-	NO		1,40%	-	
Roberto Camera	tornitore	diretto	01/07/2019	31/12/2019	5 mesi	-	SI	-	1	-	NO	10	NO	1	1,40%	0,50%	
Roberto Camera	tornitore	diretto	01/02/2020	01/05/2020	4 mesi	-	-	Pippo Baudo	-	-	NO	10	SI	2	-	-	
Roberto Camera	tornitore	somministrato	02/05/2020	01/07/2020	2 mesi	-	SI	-	-	-	NO	-	NO	3	1,40%	1,50%	
Roberto Camera	impiegato tecnico	diretto	01/01/2021	30/04/2022	16 mesi	SI	-	-	2	-	NO	20	SI	4	1,40%	2,00%	
Roberto Camera	impiegato tecnico	diretto	01/06/2022	30/06/2022	1 mese	SI	-	-	-	-	NO	-	SI	5	1,40%	2,50%	

		mesi fatti	mesi da fare	proroghe fatte	proroghe da fare
TOTALI	tornitore	18	6	3	1
	impiegato tecnico	16	8		



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Proroga obbligatoria – articolo 93, comma 1-bis, Decreto Legge 34/2020 (cd. decreto Rilancio)

- ▶ **abrogata la proroga automatica** dei contratti a termine qualora durante il periodo di vigenza vi sia stata una sospensione dell'attività lavorativa
 - Il periodo eventualmente svolto, in virtù della vigenza dell'*ex comma 1-bis*, non dovrà essere computato nel massimale complessivo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

- ▶ **Attenzione:** l'abrogazione non riguarda le seguenti disposizioni
 - **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE** (art. 2 del D.L.vo n. 148/2015): la durata del contratto deve essere prorogata in misura equivalente all'ammontare delle ore di cassa integrazione fruite;
 - **TUTTE LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO** (art. 42 del D.L.vo n. 81/2015): possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni (occorre verificare anche quanto disposto dai contratti/accordi collettivi).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!

Correggio (RE)

7 ottobre 2020

Webinar

A cura di: Dott. Roberto Camera, Esperto di diritto del Lavoro e ideatore del sito Dottrina Per il Lavoro



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Carpi (Mo)

Sede Legale e Operativa

Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)

Telefono 059 8635146 - Fax 059 690921

Sito web: www.form-app.it