

Mirandola, 23 Ottobre 2018

Lavoro: quali sono le novità introdotte dal Decreto Dignità?



Premessa

Il Decreto Dignità ha introdotto novità significative nelle norme che regolano i contratti a tempo determinato, modificando le modalità di accesso alla flessibilità lavorativa.

In questo quadro normativo, la somministrazione, seppur in parte limitata, mantiene margini di **flessibilità** più ampi rispetto al contratto di lavoro a tempo determinato.



Uno sguardo alla normativa

Somministrazione post Decreto Dignità : cosa cambia

	Rif. normativo D.lgs. 81/2015 s.m.i.	Somministrazione a termine <i>ante</i> Decreto Dignità	Somministrazione a termine <i>post</i> Decreto Dignità
Durata singolo contratto	Art. 19 comma 1	36 mesi comprese le proroghe	24 mesi comprese le proroghe
Causale	Art. 19 comma 1	Non prevista	Prevista per contratti di durata (comprensivi di proroghe) superiore a 12 mesi
Rinnovi	Art. 21 comma 1	Non prevista l'applicazione della causale	Prevista applicazione della causale e contributo Naspi aggiuntivo 0,5 % (deroghe per stagionali e sostituzioni)
N° Proroghe	Art. 34 comma 2	6	6
Stop & go	Art. 34 comma 2	Non previsto	Non previsto
Limiti quantitativi	Art. 31 comma 2	Limiti previsti dalla contrattazione collettiva (ex art. 51 D.lgs. 81/2015)	Limiti previsti dalla contrattazione collettiva In assenza, limite legale del 30%
Successione contratti	Art. 19 comma 2	Limite fissato a 36 mesi (salva applicazione indirizzo ministeriale circ. 18/2012 ; interpello 32/2012)	Limite fissato a 24 mesi (salva applicazione indirizzo ministeriale circ. 18/2012 ; interpello 32/2012)
Diritto di precedenza	Art. 34 comma 2	Non previsto	Non previsto

Somministrazione a termine e contratto a tempo determinato, post Decreto Dignità : confronto

	Contratto a tempo determinato <i>post</i> Decreto Dignità	Somministrazione a termine <i>post</i> Decreto Dignità
Durata singolo contratto	24 mesi comprese le proroghe	24 mesi comprese le proroghe
Causale	Prevista per contratti di durata (comprensivi di proroghe) superiore a 12 mesi	Prevista per contratti di durata (comprensivi di proroghe) superiore a 12 mesi
Rinnovi	Prevista applicazione della causale e contributo Naspi aggiuntivo 0,5 % (deroghe per stagionali e sostituzioni)	Prevista applicazione della causale e contributo Naspi aggiuntivo 0,5 % (deroghe per stagionali e sostituzioni)
N° Proroghe	4 complessive nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti stipulati	6 per ogni singolo contratto
Stop & go	Previsto	Non previsto
Limiti quantitativi	Limiti previsti dalla contrattazione collettiva. In assenza, limite legale del 20%	Limiti previsti dalla contrattazione collettiva In assenza, limite legale del 30%
Successione contratti	Limite fissato a 24 mesi	Limite fissato a 24 mesi (salva applicazione indirizzo ministeriale circ. 18/2012 ; interpello 32/2012)
Diritto di precedenza	Previsto	Non previsto

L'interpretazione di Assolavoro

Quali regole applicare in caso di stipula di un contratto dopo il 14/07 e successive proroghe?

	REGIME CONTRATTO	CONTRATTO			PROROGA del contratto	
		durata max Contratto	causale	0,50%	durata max contratto + proroghe	causale
Lavoratore che non ha mai lavorato c/o l'utilizzatrice	Decreto Dignità REGIME ORDINARIO	24 mesi	NO se <12 mesi SI se >12 mesi	dal 2° contratto tra Gi e lavoratore	massimo 24 mesi	NO se <12 mesi SI se >12 mesi
lavoratore che ha lavorato c/o l'utilizzatrice con contratto cessato prima del 14/07	Decreto Dignità REGIME ORDINARIO	24 mesi	NO se <12 mesi SI se >12 mesi	dal 2° contratto tra Gi e lavoratore	massimo 24 mesi	NO se <12 mesi SI se >12 mesi
lavoratore che ha lavorato c/o l'utilizzatrice con Gi Group a cavallo del 14/07	Jobs Act REGIME TRANSITORIO	36 mesi	NO	dal 2° contratto tra Gi e lavoratore	massimo 36 mesi se stipulata entro il 31/10	NO
lavoratore che ha lavorato c/o l'utilizzatrice con altra Apl o direttamente a cavallo del 14/07	Decreto Dignità REGIME ORDINARIO	24 mesi	NO	dal 2° contratto tra Gi e lavoratore	massimo 24 mesi se stipulata entro il 31/10	NO
lavoratore che ha lavorato c/o l'utilizzatrice con un contratto stipulato dopo il 14/07	Decreto Dignità REGIME ORDINARIO	24 mesi	SI	dal 2° contratto tra Gi e lavoratore	massimo 24 mesi	SI

In sintesi: quali regole applicare se devo prorogare un contratto stipulato prima del 14/07

	REGIME CONTRATTO	PROROGA del contratto	
		durata max contratto + proroghe	causale
Lavoratore con contratto a cavallo del 14/07	Jobs Act REGIME TRANSITORIO	massimo 36 mesi se stipulata entro il 31/10	NO

In sintesi: in caso di stipula di un contratto quando è necessaria la causale e quando scatta lo 0,5%?

		CAUSALE	
		1° contratto con l'utilizzatore [causale NO]	dal 2° contratto con l'utilizzatore [causale SI]
0,5%	1° contratto con APL [0,5% NO]	Causale NO 0,5% NO	Causale SI 0,5% NO
	dal 2° contratto con APL [0,5% SI]	Causale NO 0,5% SI	Causale SI 0,5% SI

Le soluzioni

LE SOLUZIONI

▪ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La legge prevede alcuni «spazi» (deleghe) in seno ai quali la contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale, aziendale (ex art. 51 D.lgs 81/2015) può derogare o specificare ulteriormente le previsioni di legge (es: limiti quantitativi; limiti temporali alla successione di contratti, attività stagionali, etc).

▪ CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

La contrattazione collettiva di prossimità è disciplinata dall'art. 8 L. 138/2011 s.m.i. Mediante tale contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale è possibile, in deroga alle disposizioni di legge, per il perseguimento di certi fini, prevedere specifiche intese atte a regolamentare, i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro.

▪ CAUSALE SOSTITUTIVA – ESIGENZE SOSTITUTIVE

L'esigenza di sostituire (per ferie, malattia, infortunio, maternità, altri permessi, etc...) un lavoratore dell'azienda utilizzatrice può essere utilizzata come causale quando necessario o per poter beneficiare dello sgravio dell'1,4%.

▪ GESTIONE 6 PROROGHE

Le 6 proroghe previste per la somministrazione a tempo determinato permettono di gestire la flessibilità richiesta dall'azienda cliente al posto della reiterazione dei contratti anche attraverso le proroghe postume (comunicazione entro il 3° gg)

LE SOLUZIONI

- **MOG**

È un contratto di somministrazione di lavoro a termine in seno al quale è possibile, in presenza di determinate condizioni sostanziali (es: durata minima contrattuale di 3 mesi; codice Ateco utilizzatore) non prestabilire un orario di lavoro, chiedendo al dipendente di effettuare la prestazione lavorativa all'interno di fasce orarie prestabilite, comunque retribuendo un monte ore minimo e garantito.

- **PART TIME VERTICALE CON CLAUSOLE ELASTICHE**

Con il contratto part time verticale, l'attività lavorativa è svolta in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno.

Con l'inserimento di clausole elastiche è possibile variare la collocazione temporale della prestazione o aumentare il numero di ore. Le clausole elastiche devono essere previste dalla contrattazione collettiva: se non previste è possibile pattuirle avanti alle commissioni di certificazione

- **STAFF LEASING**

Contratto di somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

LE SOLUZIONI

- **SOSTITUZIONE LAVORATORE**

Presentare all'utilizzatore solo risorse che non hanno mai lavorato né direttamente, né tramite APL.

- **STABILIZZAZIONE**

Contratto di somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

- **STAGIONALITA'**

Attività stagionali previste dal DPR o dalla contrattazione collettiva di riferimento dell'azienda utilizzatrice

- **SGRAVI SVANTAGGIATI**

Sgravio contributivo del 50% applicabile anche al contributo aggiuntivo di 0,5% per i lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi, donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree svantaggiate, oppure occupate in settori o mansioni con tasso disparità >25%

	esigenza <12 mesi		esigenza >12 mesi	
	con unico contratto	con contratti reiterati	con unico contratto	con contratti reiterati
Se l'azienda non ha una causale o non vuole causale	-	Causale sostitutiva Stagionalità Gestione proroghe: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Mog Gestione 6 proroghe (anche postume) Stabilizzazione o Staff leasing: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Sostituzione lavoratore <i>Contrattazione collettiva per Mog</i> <i>Contrattazione collettiva per stagionalità</i> <i>Contrattazione di prossimità per causale</i>	Causale sostitutiva Stabilizzazione o Staff leasing: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Sostituzione lavoratore <i>Contrattazione di prossimità per causale</i>	Causale sostitutiva Stabilizzazione o Staff leasing: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Sostituzione lavoratore <i>Contrattazione di prossimità per causale</i>
Aumento costo	-	Esigenze sostitutive Stagionalità DPR Gestione proroghe: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Mog Stabilizzazione o Staff leasing: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Con incentivi Sostituzione lavoratore Sgravio svantaggiati <i>Contrattazione collettiva per Mog</i>	Apprendistato Stabilizzazione o Staff leasing con incentivi	Esigenze sostitutive Stabilizzazione o Staff leasing: Pt verticali Pt verticali con clausole elastiche Con incentivi Apprendistato Sostituzione lavoratore Sgravio svantaggiati
Durata massima 24 mesi	-	-	Staff Leasing Sostituzione lavoratore	Staff Leasing Sostituzione lavoratore
Superamento limiti qt	Svantaggiati (no per CTD diretto) Staff Leasing <i>Contrattazione collettiva</i>	Svantaggiati (no per CTD diretto) Staff Leasing <i>Contrattazione collettiva</i>	Svantaggiati (no per CTD diretto) Staff Leasing <i>Contrattazione collettiva</i>	Svantaggiati (no per CTD diretto) Staff Leasing <i>Contrattazione collettiva</i>



www.gigroup.it