



**DOTT. PASQUALINO PANNISCO**  
*Consulente del lavoro*  
*Revisore legale*

**AVV. MELANIA LAZZARIN**  
*Avvocato*

**DOTT. ANGELO PANNISCO**  
*Consulente del lavoro*

**DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN**  
*Abilitata Consulente del lavoro*

---

Treviso, 30 novembre 2018

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Circolare n. 30 – 2018

**Oggetto: NUOVO LAVORO A TERMINE SECONDO IL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Com'è noto la durata massima del contratto a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende



eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

<b>Proroga del contratto</b>	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
<b>Rinnovo del contratto</b>	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. <b>La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.</b>



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di :

- pause tra un contratto e il successivo,
- c.d. *stop and go*,
- dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro
- del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

**Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine**, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, **entro la percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Rimane ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i



rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Studio Associato Pannisco*



**DOTT. PASQUALINO PANNISCO**  
*Consulente del lavoro*  
*Revisore legale*

**AVV. MELANIA LAZZARIN**  
*Avvocato*

**DOTT. ANGELO PANNISCO**  
*Consulente del lavoro*

**DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN**  
*Abilitata Consulente del lavoro*

---

Treviso, 30 novembre 2018

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Circolare n. 30 – 2018

**Oggetto: NUOVO LAVORO A TERMINE SECONDO IL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Com'è noto la durata massima del contratto a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende



eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

<b>Proroga del contratto</b>	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
<b>Rinnovo del contratto</b>	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. <b>La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.</b>



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di :

- pause tra un contratto e il successivo,
- c.d. *stop and go*,
- dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro
- del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

**Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine**, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, **entro la percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Rimane ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i



rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Studio Associato Pannisco*



*DOTT. PASQUALINO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*  
*Revisore legale*

*AVV. MELANIA LAZZARIN*  
*Avvocato*

*DOTT. ANGELO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*

*DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN*  
*Abilitata Consulente del lavoro*

---

Treviso, 30 novembre 2018

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Circolare n. 30 – 2018

**Oggetto: NUOVO LAVORO A TERMINE SECONDO IL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Com'è noto la durata massima del contratto a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende



eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

<b>Proroga del contratto</b>	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
<b>Rinnovo del contratto</b>	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. <b>La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.</b>



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di :

- pause tra un contratto e il successivo,
- c.d. *stop and go*,
- dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro
- del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

**Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine**, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, **entro la percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Rimane ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i



rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Studio Associato Pannisco*



*DOTT. PASQUALINO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*  
*Revisore legale*

*AVV. MELANIA LAZZARIN*  
*Avvocato*

*DOTT. ANGELO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*

*DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN*  
*Abilitata Consulente del lavoro*

---

Treviso, 30 novembre 2018

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Circolare n. 30 – 2018

**Oggetto: NUOVO LAVORO A TERMINE SECONDO IL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Com'è noto la durata massima del contratto a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende



eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

<b>Proroga del contratto</b>	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
<b>Rinnovo del contratto</b>	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. <b>La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.</b>



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di :

- pause tra un contratto e il successivo,
- c.d. *stop and go*,
- dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro
- del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

**Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine**, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, **entro la percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Rimane ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i



rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Studio Associato Pannisco*



*DOTT. PASQUALINO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*  
*Revisore legale*

*AVV. MELANIA LAZZARIN*  
*Avvocato*

*DOTT. ANGELO PANNISCO*  
*Consulente del lavoro*

*DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN*  
*Abilitata Consulente del lavoro*

---

Treviso, 30 novembre 2018

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Circolare n. 30 – 2018

**Oggetto: NUOVO LAVORO A TERMINE SECONDO IL MINISTERO DEL LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Com'è noto la durata massima del contratto a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende



eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

<b>Proroga del contratto</b>	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
<b>Rinnovo del contratto</b>	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. <b>La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.</b>



## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di :

- pause tra un contratto e il successivo,
- c.d. *stop and go*,
- dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro
- del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

**Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine**, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, **entro la percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Rimane ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i



rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Studio Associato Pannisco*